

PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

FØLGEFORSKNING FOR REGION MIDTJYLLAND



10:18

LISE SAND ELLERBÆK
FREDERIK THUESEN

10:18

PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

FØLGEFORSKNING FOR REGION MIDTJYLLAND

LISE SAND ELLERBÆK
FREDERIK THUESEN

KØBENHAVN 2010
SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

PROJEKT ARBEJDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE.
FØLGEFORSKNING FOR REGION MIDTJYLLAND.
Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen for beskæftigelse og integration

Undersøgelsens følgegruppe:
Christian Kolthoff, Practice
Henrik Stokholm, Stokoplast
Lars Grue, Grue og Hornstrup
Jens Mølbach, Akademikernes Central Organisation
Flemming Flink, Aarhus Universitet
Peter Donslund, Ringkøbing-Skjern Kommune

ISSN: 1396-1810
ISBN: 978-87-7487-980-0

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Dave Bolton
Oplag: 600
Tryk: Rosendahls – Schultz Grafisk A/S

© 2010 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

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

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

INDHOLD

	FORORD	5
	RESUMÉ	7
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	13
	Formålet med projekt Markedsplads for Højtuddannede	13
	Beskrivelse af initiativer i Markedsplads for Højtuddannede	15
	Metode til analyse og datagrundlag	17
	Sammenfatning og perspektivering	21
2	ERHVERVSLIV OG ARBEJDSMARKED I REGION MIDTJYLLAND	31
	Formålet med den kvantitative undersøgelse	31
	Erhvervsstruktur	32
	Den økonomiske krises påvirkning på efterspørgslen af arbejdskraft hos virksomhederne	34

	Arbejdsudbuddets uddannelsesstruktur	36
	Højtuddannedes jobønsker	38
	Nationale initiativer over for højtuddannede	39
	Opsamling	40
3	ERFARINGER FRA DE ENKELTE DELPROJEKTER	43
	Statusbeskrivelser og erfaringsopsamling på initiativerne	43
	Career Campus	44
	Karriereværkstedet	49
	Kontaktmæglerne	54
	Synergien og koordineringen mellem projekterne	60
	Opsamling	63
4	ERFARINGER PÅ TVÆRS AF DELPROJEKTERNE	65
	Udfordringer på tværs	65
	Opsamling	77
5	ANBEFALING TIL FREMTIDIGE INDSATSER	79
	Career Campus	79
	Karriereværkstedet	83
	Kontaktmæglerne	86
	Nye understøttende projekter	87
	Samspeilet mellem initiativerne i projekt markedsplads for højtuddannede	89
	BILAG	91
	LITTERATUR	93
	SFI-RAPPORTER SIDEN 2009	95

FORORD

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

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

gennemførelse af projekt Markedsplads for Højtuddannede, dels på de ændringer, der er foretaget i forhold til midtvejsevalueringen. Den afsluttende rapport indeholder delelementer fra midtvejsevalueringen.

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

Der har været tilknyttet en følgegruppe til undersøgelse, som har kommenteret et udkast til rapporten. Undersøgelsen er ligeledes blevet kommenteret af to lektører, professor dr.oecon. Peder J. Pedersen, Aarhus Universitet, samt professor cand.polit. Per Kongshøj, CARMA, Aalborg Universitet. De takkes alle for deres gode råd og kommentarer.

København, september 2010

JØRGEN SØNDERGAARD

RESUMÉ

Vækstforum for Region Midtjylland har udarbejdet en erhvervsudviklingsstrategi (se Vækstforum, 2007). I strategien er der tre indsatsområder: menneskelige ressourcer, innovation og iværksætteri. Som en del af strategien for innovationsområdet har Region Midtjylland iværksat projekt Markedsplads for Højtuddannede, der løber over tre år – fra 2008 til 2010. Projektet sigter mod at:

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

Projekt Markedsplads for Højtuddannede omfatter fire initiativer, der skal være med til at understøtte de overordnede mål. De fire initiativer er:

1. Career Campus
2. Kontaktmæglerne
3. Karriereværkstedet
4. Lokale karrieremesser.

I denne rapport evaluerer vi de første tre initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede.

Evalueringen har været inddelt i to delevalueringer: en midtvejs-evaluering halvvejs i forløbet i 2009 og en slutevaluering i 2010. Evalueringen bygger dels på kvantitative data vedr. erhvervs- og uddannelsesstruktur i Region Midtjylland baseret på tal fra regionen og fra Statistikbanken under Danmarks Statistik. Dels bygger evalueringen på kvalitative data i form af i alt 55 interviews med de involverede parter.

Evalueringen viser, at der, hvad angår erhvervsstruktur, er store geografiske forskelle inden for regionen. I øst er der mange arbejdspladser inden for undervisning, service, sundhed, administration og handel, mens særligt den vestlige del af Region Midtjylland har mange arbejdspladser inden for primære erhverv og fremstillingserhverv (landbrug, fiskeri, energi, fødevarer- og metalindustri). Hvis man ønsker at tiltrække højtuddannede til den vestlige del af regionen, skal det altså være højtuddannede, som modsvarer efterspørgslen på arbejdskraft i sidstnævnte typer af virksomheder.

LAV MOBILITET OG MANGLENDE KENDESKAB ER DE STØRSTE UDFORDRINGER

Evalueringen viser, at mange højtuddannede foretrækker job i store virksomheder, uden dog at være afvisende over for at arbejde i små og mellemstore. God løn og muligheden for at få udfordrende arbejdsopgaver spiller en rolle for mange højtuddannede, men mange mener godt, at de kan få en rimelig løn og finde denne type opgaver i små og mellemstore virksomheder. En barriere består i, at nogle virksomhedsrepræsentanter er bekymrede for, at højtuddannede er 'for teoretiske' og ikke formår effektivt at få løst praktiske arbejdsproblemer. De største udfordringer i forhold til at tiltrække højtuddannede til udkantsområderne består i deres relativt lave mobilitet – særligt pga. modviljen mod at skulle flytte med en familie, som måske har indrettet sin tilværelse i den by, hvor man har studeret, og pga. modviljen mod at pendle. Hertil kommer, at højtuddannede ofte ønsker sig fleksibel arbejdstid og en fleksibelt organiseret arbejdsdag, mens arbejdstiden i mange små og mellemstore virksomheder ofte er 8-16.

Det er disse barrierer, Markedsplads for Højtuddannede skal dæmme op for med projektets forskellige initiativer.

CAREER CAMPUS HAR IKKE INDFRIET FORVENTNINGERNE

Career Campus er et moderne kollegium i Ringkøbing, som sigter mod at tiltrække og fastholde studerende og kandidater i små og mellemstore virksomheder i yderregionen. Rapporten konkluderer her, at Career Campus ikke fungerer efter hensigten. Det fremgår af undersøgelsen, at de studerende i målgruppen i ringe grad er interesserede i at flytte til den vestlige del af regionen. I vores evaluering fremgår det dog også, at kendskabet til Career Campus blandt de studerende er meget lavt. Det er dog umiddelbart svært at vurdere, om det er uviljen mod at bosætte sig i den vestlige del af Jylland eller det manglende kendskab til mulighederne i Career Campus, der gør, at kun få studerende vælger at tage dertil.

KONTAKTMÆGLING — EN SUCCES

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

KARRIEREVÆRKSTEDET HAR POTENTIALE

Karriereværkstedet sigter mod at øge de studerendes interesse for muligheder og udfordringer i små og mellemstore virksomheder. I evalueringen fremgår det tydeligt, at de studerende er blevet meget mere opmærksomme på de små og mellemstore virksomheder. Evalueringen viser endvidere, at Karriereværkstedet er modnet over tid. Hvor kurset ifølge midtvejsevalueringen ikke kom igennem med budskabet til de studerende omkring de små og mellemstore virksomheder, så lykkes dette nu i meget højere grad.

INITIATIVERNE BØR SAMTÆNKES

Ser vi på delprojekterne som en helhed, kan vi konstatere, at samarbejdet på tværs af initiativerne er meget begrænset. Det bevirker, at den potentielle synergieffekt ved, at flere projekter samtidig arbejder hen imod samme overordnede mål, går tabt. Et problem er eksempelvis, at kontaktmæglerne har til opgave at skabe kontakt mellem højtuddannede og

små og mellemstore virksomheder, men ikke nødvendigvis med fokus på yderområderne af regionen. Dermed assisterer kontaktmæglerne heller ikke Career Campus med at tiltrække højtuddannede til den vestlige del af regionen, hvilket svækker indsatsen for at nå dette mål.

FLERE HØJTUDDANNEDE PÅ SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER

Overordnet må vi konkludere, at projekt Markedsplads for Højtuddannede bidrager til, at flere højtuddannede kommer ud i små og mellemstore virksomheder. Projektet understøtter også samspillet mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner og forbedrer samspillet mellem yderområdernes virksomheder og videns- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Projektet forbedrer kommunikationen og kontakten mellem højtuddannede fra den østlige del af regionen og små og mellemstore virksomheder i den vestlige del af regionen. Man er dog fortsat et pænt stykke fra etableringen af et velfungerende og selv bærende arbejdsmarked for disse højtuddannede og disse virksomheder.

PROJEKTET SKAL JUSTERES OG STRØMLINES

På baggrund af vores evaluering har vi udarbejdet en række forslag til, hvordan projekt Markedsplads for Højtuddannede kan forbedres fremadrettet. Vi forslår for det første, at Career Campus, for så vidt som projektet videreføres, sørger for at øge kendskabet til projektet. Dette skal ske igennem bedre markedsføring og udbydelse af specialeprojekter i samarbejde mellem en virksomhed, en studerende og Career Campus. Da kontaktmæglerne skal bruge længere tid end forventet på at opnå matcher mellem virksomheden og en højtuddannet, forslår vi for det andet, at der indsættes flere kontaktmæglere, samt at disse arbejder på at dele deres viden med virksomhederne, så kontaktmæglernes assistance til de involverede virksomheder mindskes over tid.

På nuværende tidspunkt er det ikke en del af Karriereværkstedets målsætning at gøre de studerende opmærksomme på muligheder og udfordringer ved at bosætte sig i yderregionerne. Vi mener, at Karriereværkstedet målsætning med fordel kan udvides til også at omfatte denne opgave, som allerede nævnt ovenfor. Derudover anbefaler vi, at man udvider Karriereværkstedet til to dele. En del, som ligger først på kandidatuddannelsen, og en del, tilsvarende den nuværende, som ligger sidst

på kandidatuddannelsen. Med en del, som ligger først på kandidatuddannelsen, har de studerende mulighed for at benytte sig af tilbuddene omkring praktik på Career Campus samt studiejobs og praktik i samarbejde med kontaktmæglerne. Man har endvidere bedre muligheder for at gøre studerende opmærksomme på karrieremuligheder i regionens yderområder på et tidspunkt, hvor de måske endnu ikke har faste forestillinger om, hvor de geografisk skal søge job efter endt uddannelse.

Endelig foreslår vi to nye understøttende initiativer. Det første er en overordnet jobportal for hele Aarhus Universitet. Det andet er en elektronisk håndbog over de lange videregående uddannelser, så virksomhederne, når de skal ansætte personer med lange videregående uddannelser, bedre kan gennemskue, hvilke kompetencer disse personer har. Endelig foreslår vi, at man gør en større indsats for at sikre et samarbejde mellem de forskellige delprojekter, så de kan styrke hinanden gensidigt.

INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

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

FORMÅLET MED PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

Det overordnede formål med projekt Markedsplads for Højtuddannede er at understøtte ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland – især i udkantsområderne. Projektet består af fire initiativer, der alle kan betragtes som eksperimenter, der afprøver nye metoder og modeller til at få flere højtuddannede ud i yderområderne. Initiativerne har hver især en individuel resultatkontrakt, hvor der er opsat en række resultatkrav, som regionen måler initiativerne efter. I det følgende evaluerer vi imidlertid ikke initiativerne i forhold til disse resultatkrav. Vi evaluerer og vurderer initiativernes praktiske gennemførelse og vurderer, om de understøtter det overordnede mål med projekt Markedsplads for Højtuddannede.

Den højtuddannede arbejdskraft, som initiativerne henvender sig til, defineres ligesom i videnpilotordningen¹. Initiativerne retter sig således mod studerende og kandidater fra en række danske uddannelsessteder, bl.a. universiteterne, handelshøjskolerne, ingeniørhøjskolerne og Danmarks Designskole. For nærmere uddybning, se bilag 1. Projektets primære målgruppe er personer, der har en lang videregående uddannelse. De studerende, der involveres i projektet, er således alle i gang med en kandidatuddannelse. De små og mellemstore virksomheder defineres af Vækstforum for Region Midtjylland² som virksomheder, der har mellem 5 og 250 ansatte.

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

I forhold til de temaer, der uddyber delmålene i Vækstforums erhvervsudviklingsstrategi fra 2007, sigter Markedsplads for Højtuddannede primært mod at:

- Øge andelen af små og mellemstore virksomheder, der ansætter højtuddannet arbejdskraft.
- Understøtte samspil, netværk og partnerskaber mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner på både de erhvervsmæssige styrkepositioner og nye vækstområder.

1. Videnpilotordningen er et tilbud til virksomheder med mellem 3 og 100 ansatte, som giver dem mulighed for at ansætte en person med minimum en kandidatgrad med et tilhørende løntilskud. Kandidatgraden skal være opnået hos de uddannelsessteder, der er godkendt af Forsknings- og Innovationsstyrelsen, se bilag 1 for nærmere information.

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

- Sikre et større samspil mellem yderområdernes virksomheder og videns- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Projektet vil i det omfang, det er relevant, også sigte mod at understøtte samspillet med videns- og uddannelsesinstitutioner uden for regionen.

BESKRIVELSE AF INITIATIVER I MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

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

1. Career Campus: Sigter mod tiltrækning og fastholdelse af studerende og kandidater i regionens små og mellemstore virksomheder i yderområder.
2. Kontaktmæglerne: Indebærer en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft.
3. Karriereværkstedet: Sigter mod at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på.
4. Regionale karrieremesser: Sigter mod at arrangere konkrete fysiske mødesteder for studerende/kandidater og små og mellemstore virksomheder.

INITIATIV 1 – CAREER CAMPUS

Målet med dette initiativ er at tiltrække og fastholde studerende og færdiguddannede i regionens ydreområder gennem oprettelsen af en karrierecampus (Career Campus). Career Campus' primære opgave er at skabe kontakt og agere bindeled mellem virksomheder og de studerende eller færdiguddannede.

Idéen bag Career Campus er, at de studerende og færdiguddannede ved at bo i et af regionens udkantsområder får indblik i, hvordan det er at bo i området, og hvilke karrieremuligheder området kan byde på. Derudover er tanken, at initiativet skal sørge for, at der bliver skabt et netværk mellem virksomheder og højtuddannede, hvilket skal medvirke til at fremme væksten af højtuddannede i Region Midtjylland.

Selve Career Campus er et moderne kollegium placeret i Ringkøbing med plads til 28 personer – studerende eller færdiguddannede. Career Campus står for at arrangere faglige og sociale aktiviteter for de studerende, der er tilknyttet projektet. Career Campus kan, som et led i at skabe samarbejde mellem de studerende og virksomheder, tilbyde de studerende og de færdiguddannede gratis boligfaciliteter samt gratis transport til arbejdspladsen.

INITIATIV 2 – KONTAKTMÆGLERNE

Kontaktmæglerne er personer, der har base i de lokale erhvervsråd rundt om i regionen.³ Formålet med dette initiativ er at informere og rådgive virksomheder i Region Midtjylland om de udviklingsmuligheder, der knytter sig til at ansætte højtuddannede medarbejdere. Kontaktmæglerne har et indgående kendskab til det lokale erhvervsliv og har samtidig overblik over de uddannelser, som tilbydes på de videregående uddannelsesinstitutioner. De kan derfor fungere som bindeled mellem virksomheder på den ene side og studerende og færdiguddannede i målgruppen på den anden side. Kontaktmæglerne laver aktivt opsøgende arbejde hos små og mellemstore virksomheder i deres lokalområde for at kortlægge, hvordan virksomhederne eventuelt kan få udbytte af at deltage i projektet. Kontaktmæglerne udarbejder en konkret analyse af virksomhedens behov for højtuddannet arbejdskraft og rådgiver efterfølgende omkring forskellige muligheder for at få en studerende eller en færdiguddannet tilknyttet virksomheden. Der er i udgangspunkt otte kontaktmægler fordelt på syv erhvervsråd.

INITIATIV 3 – KARRIEREVÆRKSTEDET

Dette initiativ gennemføres i samarbejde med Aarhus Universitet. Tilbuddet retter sig mod alle kandidatstuderende og specialestuderende. På karriereværkstedet bliver universitetsstuderende introduceret til de udfordringer og muligheder, der er forbundet med højtuddannedes jobfunktioner i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. Kurset består af fem kursusdage med holdundervisning, fire lærings-

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

gruppemøder med praktisk gruppearbejde og én individuel coachingsession. Idéen bag dette initiativ er, at de studerende bliver opmærksomme på de karrieremuligheder, der ligger i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland.

INITIATIV 4 – REGIONALE KARRIEREMESSER

Målet med de regionale karrieremesser er at skabe et fysisk mødested, hvor virksomheder og højtuddannede kan skabe kontakt til hinanden og derigennem skabe et match. Der skal i perioden 2008-2010 afholdes op til tre lokale karrieremesser, som arrangeres af kommuner i samarbejde med det lokale erhvervsliv. Markante lokale virksomheder skal deltage i messerne, som skal fungere som fysisk mødested mellem studerende og virksomhederne. Den første messe var planlagt til at blive afholdt i Herning i februar 2008, men grundet manglede virksomhedstilmelding blev den aflyst. Den anden messe blev afholdt i Århus i februar 2010, og den tredje messe skal afholdes i Horsens i november 2010.

Efter aftale med Region Midtjylland og følgegruppen for projekt Markedsplads for Højtuddannede har vi valgt at lægge hovedfokus på initiativ 1 (Career Campus) og initiativ 3 (Karriereværksted). I undersøgelsen af initiativ 1 og 3 inkluderes kontaktmæglerne også. Derved behandles initiativ 2 (Kontaktmæglerne) også delvist i undersøgelsen. Initiativ 4 (Regionale karrieremesser) fokuserer vi ikke på i analysen. Det skyldes, at det på det tidspunkt, hvor kontrakten med SFI blev indgået, var usikkert, hvor mange messer der ville blive afholdt. De enkelte messer evalueres derfor enkeltvis og er ikke inkluderet i denne SFI-evaluering.

METODE TIL ANALYSE OG DATAGRUNDLAG

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

Den kvantitative undersøgelse er baseret på tal fra statistikbanken hos Danmarks Statistik fra perioden 2007-2010, Region Midtjyllands egne tal samt tidligere undersøgelser. Via denne data behandles

den økonomiske krise og de konsekvenser, den har haft for strukturen omkring projekt Markedsplads for Højtuddannede. Ved at kombinere kvalitative og kvantitative analyser får man en mere dybtgående analyse med et bredere sigte. Ved at kombinere de kvantitative data med kvalitative data kan man fra to forskellige perspektiver beskrive og analysere barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder. Den kvantitative analyse gennemføres først og bruges til idegenerering i følgeforskningen. Denne analyse er en kilde til inspiration og er med til at angive fokuspunkter i interviews og i fortolkningen af datamaterialet.

Den kvalitative analyse bygger på interviews med tre grupper: Studerende, virksomhedsrepræsentanter og personer involveret i projektets gennemførelse (fremover betegnet som udførende aktører). Der er dels foretaget interviews i midtvejsevalueringen og dels i slutevalueringen. Tabel 1.1 viser en oversigt over antal af interviews.

TABEL 1.1

Oversigt over de gennemførte interviews i den kvalitative undersøgelse. Antal.

	Fokus- gruppe- interviews	Individuelle interviews	Interview- personer	Interview- personer i alt
<i>Karriereværkstedet</i>				
Midtvejsevaluering	4	-	Studerende	16
Slutevaluering	2	-	Studerende	10
<i>Career Campus</i>				
Midtvejsevaluering	1	-	Studerende	5
Slutevaluering	-	3	Studerende	3
<i>Virksomheder</i>				
Midtvejsevaluering	-	5	Virksomheds- repræsentanter	5
Slutevaluering	-	5	Virksomheds- repræsentanter	5
<i>Udøvende aktører</i>				
Midtvejsevaluering	-	5	Medarbejdere	5
Slutevaluering	-	6		6
<i>Samlet antal interviews</i>	7	24		55

Kilde: Egne tal.

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

For at undersøge om projektet har skabt øget opmærksomhed blandt de studerende, er det oplagt at bruge de studerende, som deltager i projekterne Career Campus og Karriereværkstedet, som kilder. I forbindelse med Career Campus har vi foretaget et fokusgruppeinterview med fem deltagere og tre individuelle interviews med beboere på Career Campus. Det har ikke været muligt at foretage så mange fokusgruppeinterviews med campusbeboere, som vi ønskede, da der i evalueringsperioden ikke har været mange beboere i målgruppen på Career Campus. I forbindelse med Karriereværkstedet har vi foretaget seks fokusgruppeinterviews med i alt 26 studerende.

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

Ud over at benytte initiativets brugere som kilder i videns- og erfaringsopsamlingen er projektledere og kontaktmæglerne, som forestår udførelsen af delprojekterne, blevet inddraget. En kritisk og systematisk selvevaluering hos de udførende aktører kan levere et værdifuldt input til den samlede evaluering af projektet. Der er således afholdt individuelle interviews med projektlederen fra Career Campus, projektlederen fra Karriereværkstedet, kontaktmæglerne fra Herning-Ikast og Favrskov

Erhvervsråd samt projektlederen for tværgående aktiviteter og campus-kontaktmægleren fra Ringkøbing Fjord Erhvervsråd. Ved at sammenholde udsagn fra virksomheder, studerende og de udførende aktører afdækkes barrierer for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder, specielt i yderområderne vestpå i regionen.

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

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

De studerende, der er medtaget i evalueringen, er givetvis ikke repræsentative for alle højtuddannede. De studerende, der indgår i datagrundlaget, er studerende, der aktivt har valgt at deltage enten i Karriereværkstedet eller har valgt at bo på Career Campus og samtidig aktivt har valgt at blive interviewet. Derfor skal man være opmærksom på, at de ting, disse studerende lægger vægt på, kan være anderledes end de ting som studerende, der ikke vælger at benytte sig af tilbuddene, lægger vægt på. Det kan være, at det er en bestemt type studerende, der vælger at deltage i et Karriereværksted med fokus på kompetenceafklaring. Disse studerende kan være mindre afklarede omkring deres fremtidsmuligheder end andre, måske mere målrettede studerende, som ikke oplever et behov for et afkla-

rende kursus. Disse studerende kan også tænkes at være mere positive over for at arbejde i små og mellemstore virksomheder, da dette er initiativets fokus. Denne problematik kaldes i litteraturen selektionsskævhed. Det kan derfor ikke afvises, at valget af interviewpersoner blandt højtuddannede studerende har betydning for evalueringens resultater.

Det kan være kompliceret at korrigere for disse skævheder. Det optimale ville være, hvis to grupper studerende bliver udvalgt blandt alle de studerende, der har mulighed for at deltage i Karriereværkstedet. Hvor den ene gruppe deltager i Karriereværkstedet og den anden ikke deltager. Dette ligger desværre uden for evalueringens og projektets rammer, og en sådan metode er derfor ikke blevet benyttet for at undgå denne selektionsskævhed.

På samme vis er virksomheder udvalgt ud fra kontaktmæglernes netværk, hvilket betyder, at vi kun har talt med virksomhedsrepræsentanter, som enten har ansat, overvejer at ansætte eller aktivt søger højtuddannet arbejdskraft. Dermed er virksomheder, som ikke er interesserede i at få højtuddannet arbejdskraft, ikke repræsenteret i undersøgelsen. Det kan derfor ikke afvises, at eventuelle barrierer fremstår mindre i evalueringen, fordi de interviewede virksomheder overvejende er positive over for højtuddannede. SFI er i løbet af 2010 i gang med endnu en undersøgelse for Region Midtjylland, hvor de barrierer, virksomheder oplever ved at ansætte højtuddannede, analyseres. Her baserer analysen sig både på virksomheder, der er interesseret i højtuddannet arbejdskraft, og på virksomheder, som ikke er interesseret i højtuddannet arbejdskraft (Filges & Schademan, 2010).

SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

Projekt Markedsplads for Højtuddannede er blevet til i en periode, hvor der har været store strukturelle ændringer grundet konjunktursvingninger, og hvor der har været stigende fokus på Udkantsdanmark som konsekvens af en stigende affolkning. Projekt Markedsplads for Højtuddannede havde sin opstart i 2008 og er sat til at køre i tre år frem til 2010. Da projektet blev udformet i 2007, var den økonomiske krise endnu ikke en realitet. Projektet blev til i en tid, hvor virksomhederne havde svært ved at tiltrække arbejdskraft uanset deres geografiske placering. Gennem initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede har Region Midt-

jylland forsøgt, med en række nye og uprøvede metoder, at øge andelen af højtuddannede i regionens små og mellemstore virksomheder med særligt fokus på regionens yderområder. I dette afsnit sammenfatter og perspektiverer vi evalueringens resultater.

ERHVERVSSTRUKTUR OG UDDANNELSE

Vores evaluering viser, at der, hvad angår erhvervsstruktur, er store geografiske forskelle inden for regionen. I øst er der mange arbejdspladser inden for undervisning, service, sundhed, administration og handel, mens den vestlige del af Region Midtjylland har mange arbejdspladser inden for primære erhverv og fremstillingserhverv som fx landbrug, fiskeri, energi, fødevarer- samt metalindustri. Hvad angår arbejdsudbuddet, viser undersøgelsen, at de højtuddannede er koncentreret i den østlige del af regionen. I Århus Kommune har 10,5 pct. af arbejdsstyrken en lang videregående uddannelse, mens dette eksempelvis i Ikast-Brande Kommune kun gælder 2 pct. af arbejdsstyrken. De højtuddannede er altså meget skævt fordelt i regionen. Hvis man ønsker at tiltrække højtuddannede til den vestlige del af regionen, skal det være højtuddannede, som modsvare efterspørgslen efter arbejdskraft i de virksomheder, som findes der.

TVÆRGÅENDE UDFORDRINGER

Projektet med i højere grad at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder i yderområder i regionen står over for forskellige tværgående udfordringer.

Evalueringen viser, at mange højtuddannede foretrækker job i store virksomheder, uden dog at være afvisende over for at arbejde i små og mellemstore. God løn og muligheden for at få udfordrende arbejdsopgaver spiller en stor rolle for mange højtuddannede. Nogle højtuddannede ser en barriere i, at lønnen i små og mellemstore virksomheder er for lav, og de mener også, at de måske ikke kan få tilstrækkeligt spændende og karrierefremmende opgaver. Mange mener dog, at de godt kan få en rimelig løn og finde denne type opgaver i små og mellemstore virksomheder.

Blandt virksomhedsrepræsentanter består en barriere i, at nogle virksomhedsrepræsentanter er bekymrede for, om højtuddannede er 'for teoretiske' og ikke formår effektivt at få løst praktiske arbejdsproblemer. Hvad angår de højtuddannede, er der en del, som ønsker sig fleksibel arbejdstid og en fleksibelt organiseret arbejdsdag, mens arbejdstiden i

mange små og mellemstore virksomheder ofte er 8-16. Her kan der være nogle forskelle i forventninger mellem de højtuddannede og virksomhederne. Disse forskelle synes dog at kunne bearbejdes. At få virksomhedsledere til at indse, at de kan bruge højtuddannet arbejdskraft, og at få højtuddannede til i det hele taget at søge job i små og mellemstore virksomheder, forekommer at være det mindste problem.

Det største problem består i de højtuddannedes manglende mobilitet. Selvom de studerende er positivt indstillet over for de små og mellemstore virksomheder, er de ikke villige til at flytte langt væk fra Århus. Så på trods af at de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder er blevet opmærksomme på hinanden, ser vi i evalueringen, at de højtuddannede har en lav villighed til mobilitet. Det gælder især de studerende, der er interviewet, inden de starter deres arbejdsliv. Det skyldes, at højtuddannede fremstår som meget stærkt forankret i deres uddannelsesområde og sjældent ønsker at flytte. De studerende, vi har interviewet fra Århus, vil helst ikke bosætte sig uden for 'bybusgrænsen' i Århus. Undersøgelsen viser samtidig, at de studerende ikke ønsker at pendle langt til deres arbejde. Samlet set betyder det, at den højtuddannede arbejdsstyrke fra Aarhus Universitet er meget lidt mobil.

De højtuddannede begrundes deres manglende interesse med en forventning om, at de ikke får de samme kulturelle tilbud i de små byer, og at de ønsker at forblive tæt ved deres omgangskreds fra studietiden. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at de interviewede højtuddannede i denne undersøgelse alle stadig er studerende. Når de studerende skal ud på arbejdsmarkedet, vil mange af dem, grundet den nuværende krise, muligvis erfare, at det er svært at finde et arbejde. Det er derfor ikke utænkeligt, at arbejdsmarkedets situation vil få dem til at overveje at gå på kompromis med deres nuværende indstilling til yderområderne (se kapitel 2 for nærmere diskussion).

Den overordnede barriere er, at de højtuddannede studerende på nuværende tidspunkt er modvillige mod at bosætte sig i udkantsområdet i Region Midtjylland.

INITIATIV 1: CAREER CAMPUS

Ser vi på de enkelte initiativer, står Career Campus over for store udfordringer, når de skal tiltrække højtuddannede til at bo på der. Der har i projektperioden været tilknyttet meget få studerende med ansættelse i private små og mellemstore virksomheder. Career Campus har dog skabt

flere matcher mellem højtuddannede og virksomheder i området, men de studerende, der ønsker ansættelse i virksomheder, har ikke behovet for at bo på Career Campus.

Det er særligt de højtuddannedes manglende mobilitet, som rammer Career Campus-initiativet. Career Campus har meget svært ved at tiltrække studerende, der ønsker at benytte sig af tilbuddet om at bo på Career Campus. Det er ikke et problem for campus-kontaktmæglerne at finde virksomheder, der ønsker at indgå i et praktik- eller mentorforløb samt i et vist omfang fastansætte en højtuddannet. Men de højtuddannede, de finder, ønsker ikke at benytte Career Campus, hvilket skyldes, at de ofte kommer fra området omkring Career Campus og derfor vælger at blive boende og herfra transportere sig til virksomheden frem for at bo på Career Campus.

I vores evaluering fremgår det endvidere tydeligt, at kendskabet til Career Campus blandt de studerende er meget lavt. De adspurgte studerende på karriereværkstedet havde hørt om Career Campus, men de vidste ikke, hvad det konkret var. Career Campus har deltaget i mange uddannelsesmesser, men det har ikke øget antallet af beboere på Career Campus væsentligt.

Vi forslår derfor, at Career Campus får en bedre markedsføringsstrategi, hvor hovedelementerne er at nå mere aktivt ud til de studerende. Career Campus skal blive bedre til at oprette stillingsopslag i samarbejde med virksomhederne, således at der er mere information om Career Campus på disse opslag. Som et led i denne proces forslår vi endvidere, at Career Campus hvert semester opretter specialeprojekter i samarbejde med de studerende, virksomhederne og Career Campus.

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

INITIATIV 2: KONTAKTMÆGLERNE

Evalueringen viser, at kontaktmæglerne har stor succes med at nedbryde barrierer hos virksomheder. Deres assistance har medført konkrete ansættelser og opslag, som virksomhederne vurderer, ikke havde eksisteret uden kontaktmæglerens hjælp. Virksomhederne har meget svært ved at gennemskue markedet for højtuddannede. De har ofte ikke overblik over, hvad de højtuddannede kan bidrage med, og de frygter, at de højtuddannede bliver 'for teoretiske' og derfor ikke får arbejdet gjort. Kontantmæglerne har endvidere været med til at bevidstgøre virksomhederne om, at den specifikke virksomhed er en attraktiv arbejdsplads for de studerende.

Kontaktmæglerne skal dog bruge længere tid end forventet til at nå ud til de studerende og hjælpe virksomheden med at finde den rette studerende. Det har taget kontaktmæglerne lang tid at oprette netværk og gøre uddannelsessystemet gennemskueligt for virksomhederne, og ordningen fungerer først nu optimalt.

Vores fremadrettede forslag er, at der indsættes flere kontaktmæglere i regionen. Samtidig anbefaler vi, at kontaktmæglerne arbejder på at dele deres viden bedre med virksomhederne, så kontaktmæglerens assistance til de involverede virksomheder mindskes over tid. Dette kan eventuelt gøres gennem oplæg fra kontaktmæglerens side, hvor de involverede virksomheder kan høre foredrag om at lave gode jobopslag, hvilke ordninger der findes på området og lignende. Endnu et afkast af sådanne møder kunne være, at de involverede virksomheder vil kunne udveksle erfaringer om de højtuddannede på tværs.

INITIATIV 3: KARRIEREVÆRKSTEDET

I vores evaluering af Karrierевærkstedet fremgår det tydeligt, at de studerende er blevet meget mere opmærksomme på de små og mellemstore virksomheder. De ser et potentiale i disse virksomheder, som de ikke så før deres deltagelse i Karrierевærkstedet. De studerende vurderer kurset til at være en øjenåbner for de muligheder, der er i små og mellemstore virksomheder. Evalueringen viser, at Karrierевærkstedet er modnet over tid. Hvor Karrierевærkstedet i midtvejsevalueringen ikke rigtig kom igennem med budskabet omkring de små og mellemstore virksomheder til de studerende, har det nu fået godt fat i de studerende. De studerende efterspørger dog mere kontakt med højtuddannede, der har været ude at arbejde i de små og mellemstore virksomheder, og som de kan identificere sig med. Vi foreslår derfor, at Karrierевærkstedet arrangerer oplæg fra højtuddannede,

der har arbejdet i små og mellemstore virksomheder. Hvis oplægsholderen samtidig tidligere har været tilknyttet Karriereværkstedet, kan de studerende i højere grad identificere sig med den højtuddannede.

På nuværende tidspunkt er målet med Karriereværkstedet at gøre de studerende opmærksomme på muligheder og udfordringer i små og mellemstore virksomheder. Det er ikke indarbejdet i Karriereværkstedet, at det også skal tydeliggøre muligheder for de studerende i yderområderne af Region Midtjylland. Vi mener dog, at Karriereværkstedet godt kan bære denne ekstra udfordring at gøre de studerende opmærksomme på de muligheder, der ligger ude i yderregionens små og mellemstore virksomheder.

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

OVERORDNET KONKLUSION OG PERSPEKTIVER

I vores undersøgelse står det klart, at den største gevinst ved projekt Markedsplads for Højtuddannede er, at de højtuddannede og virksomhederne er blevet mere bevidste om hinanden. Gennem kontaktmæglerordningen har kontaktmæglerne gjort virksomhederne bevidste om muligheder ved ansættelse af en højtuddannet, som virksomhederne ikke selv havde set. Vores undersøgelse viser dog også, at virksomhederne stadig er forsigtige i deres ansættelse af de højtuddannede. De fleste matcher, der er lavet mellem de involverede virksomheder og de højtuddannede, er studenterjobs eller praktikstillinger. Det vil sige matcher, der ikke rummer en særlig stor omkostning for virksomheden. De fleste af de matcher, der er sket mellem en virksomhed og en fuldtidsansat højtuddannet, er sket med udgangspunkt i videnpilotordningen. Vores undersøgelse viser samtidig, at virk-

somhederne ikke har kendskab til de forskellige ordninger, og at de har svært ved selv at nå de højtuddannede. Kontaktmæglerordningen har afhjulpet disse problemer, og de involverede virksomheder er alle fuldt ud tilfredse med kontaktmæglernes assistance.

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

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

Man kan spørge, om man med projekter af denne type understøtter et kunstigt arbejdsmarked. I projekt Markedsplads for Højtuddannede har det imidlertid vist sig, at der ligger et reelt behov i virksomhederne og hos de studerende, de skal dog hjælpes til at finde hinanden. Der har således ligget en dobbeltsidet barriere i at få de små og mellemstore virksomheder til at blive bevidste om de højtuddannede og i at få de studerende og højtuddannede til at blive mere bevidste om de små og mellemstore virksomheder.

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

Region Midtjylland står generelt over for en stor erhvervspolitisk udfordring. Hvor regionen på den ene side forsøger at gøre det attraktivt for de højtuddannede at bosætte sig i yderområderne, sker der på den anden side på et samfundsmæssigt plan en centralisering, der gør det mindre attraktivt at bosætte sig i yderområderne af Danmark, også

omtalt som Udkantsdanmark. Kommuner er lagt sammen, politistationer og domhuse nedlagt, sygehuse og uddannelsesinstitutioner er under afvikling. Vores undersøgelse viser, at de unge ikke er villige til at flytte væk fra deres uddannelsesområde. Deres primære begrundelse er mangel på kulturelt liv, og at de gerne vil blive tæt på deres omgangskreds. De giver udtryk for, at der mangler liv i de små byer; de vil gerne have muligheden for at gå på café, til koncerter og i biografen.

Evalueringen viser dog, at der er visse muligheder for at svømme mod denne overordnede samfundsmæssige strøm. Undersøgelsen viser således, at hovedproblemet ikke er at få de højtuddannede til at vise interesse for de små og mellemstore virksomheder, eller at få de små og mellemstore virksomheder til at vise interesse for de højtuddannede; begge parter skal blot have lidt hjælp til at nå hinanden. Hovedproblemet ligger i at få de højtuddannede til at flytte til yderområderne. Vi har afdækket en række af disse problemer, men vi mangler en mere indgående viden om, hvad der kan få de højtuddannede til at flytte, og hvad der kan få dem til at blive i yderområderne. Uanset visse huller i vores viden, er det stadig vigtigt, at de initiativer, som sættes i værk for at søge at imødegå ovennævnte problemer, fungerer så effektivt som muligt.

Opsummerende kan vi konstatere, at projekt Markedsplads for Højtuddannede har nået nogle resultater, men at projektet også stadig har visse problemer. Hvad angår de enkelte delprojekter, så er det mest problemfyldte initiativ Career Campus, som kun i ringe grad har haft held til at tiltrække studerende i målgruppen, og som dermed kun i ringe grad har indfriet sin målsætning. Kontaktmæglerne har haft væsentligt større succes med at indfri målsætningen om at skabe kontakt mellem højtuddannet arbejdskraft og virksomheder. Det samme gælder over tid for Karriereværkstedet, som ligeledes har indfriet målsætningen om at gøre studerende interesseret i at søge job i små og mellemstore virksomheder. Disse to initiativer bidrager altså i væsentligt højere grad end Career Campus til at realisere den overordnede målsætning om at fremme etablering af en Markedsplads for Højtuddannede i hele Region Midtjylland. Hvis man ser på delprojekterne som elementer i en helhed, må man sige, at de er kendetegnet ved ringe samarbejde på tværs af initiativerne. Derved går man glip af de fordele, der ligger i, at flere projekter samtidig arbejder hen imod samme overordnede mål.

Konkluderende peger vores undersøgelse altså på, at projekt Markedsplads for Højtuddannede bidrager til at flere højtuddannede

kommer ud i små og mellemstore virksomheder. Projektet understøtter også samspillet mellem virksomheder og uddannelses- og forskningsinstitutioner og forbedrer samspillet mellem yderområdernes virksomheder og viden- og uddannelsesinstitutioner i regionen. Projektet forbedrer altså kommunikationen og kontakten mellem højtuddannede fra den østlige del af regionen og små og mellemstore virksomheder i den vestlige del af regionen. Man er dog fortsat et pænt stykke fra etableringen af et velfungerende og selvstående arbejdsmarked for de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder.

ERHVERVSLIV OG ARBEJDSMARKED I REGION MIDTJYLLAND

Det er væsentligt at have kendskab til erhvervsstrukturen og sammensætningen af arbejdsstyrken i Region Midtjylland for at kunne vurdere, om der eksisterer overordnede barrierer for at få højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i yderområderne i Region Midtjylland. I det følgende tager vi udgangspunkt i en kvantitativ beskrivelse med data henholdsvis fra Danmarks Statistiks Statistikbank og andre undersøgelser på området. Herudover vil vi i kapitlet også omtale de nationale initiativer og ordninger omkring ansættelse af højtuddannet arbejdskraft, som danner rammen om projekt Markedsplads for Højtuddannede.

FORMÅLET MED DEN KVANTITATIVE UNDERSØGELSE

Den kvantitative beskrivelse har to formål. For det første bruger vi de fundne resultater omkring strukturelle udfordringer og barrierer på arbejdsmarkedet for højtuddannede som baggrund for de temaer, vi spørger ind til i de kvalitative interviews om de specifikke initiativer. For det andet bruger vi de kvantitative resultater løbende i rapporten til at overveje, om de fundne barrierer og udfordringer i evalueringen går igen som generelle barrierer på et mere overordnet niveau. Dermed er det muligt at påpege typiske og afvigende varianter af barriererne i forhold til det generelle billede i regionen. I analysen er vi opmærksomme på den æn-

dring, der har været fra starten af projektperioden i 2008, hvor konjunkturaen befandt sig i slutningen af et opsving, til den økonomiske krise som følger af den finansielle krise i starten af 2009. De konsekvenser, den økonomiske krise har for gennemførelsen af projekt Markedsplads for Højtuddannede, analyseres og vurderes ligeledes i kapitlet.

ERHVERVSSTRUKTUR

Vigtigheden af at tiltrække højtuddannet arbejdskraft til Region Midtjylland hænger i høj grad sammen med erhvervsstrukturen i regionen. Specielt forskellen i Region Midtjyllands erhvervsstruktur i forhold til resten af landet har betydning for, hvilke højtuddannede der ønsker at arbejde i regionen. Det er ikke bare vigtigt at fokusere på, at der kan være forskelle i erhvervsstrukturen imellem Danmarks regioner, men det er også vigtigt at være opmærksom på, om der er erhvervsstrukturelle forskelle inden for den enkelte region.

I Region Midtjylland er arbejdsløsheden steget fra 1,9 procent af arbejdsstyrken i januar 2008 til 3,8 procent i april 2010. Med det stigende antal arbejdsløse er det blevet sværere at få et arbejde. Arbejdsmarkedet har således ændret sig i Region Midtjylland, siden projektet blev sat i gang i 2008.

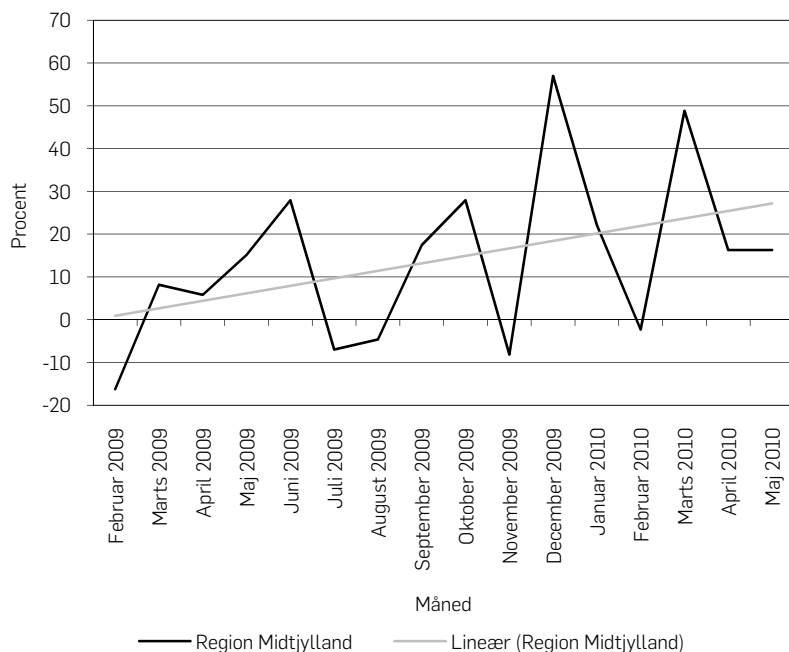
Som konsekvens af den økonomiske krise er andelen af konkurrencer steget både i Region Midtjylland og resten af Danmark. Når der forsvinder virksomheder, forsvinder der som oftest også arbejdspladser, hvilket får efterspørgslen til at falde. Figur 2.1 viser væksten i registrerede konkurrencer pr. måned fra januar 2009 til maj 2010. Her ses, at antallet af konkurrencer er steget over perioden. En undersøgelse foretaget af Ugebrevet Mandag Morgen viser endvidere, at antallet af vækst-iværksættere er faldet over perioden (Ugebrevet Mandag Morgen, 2010).

Hvis man ser på regionens branchefordeling, i forhold til hvor mange der er beskæftigede i de forskellige brancher, ligner det generelt branchefordelingen i hele Danmark. Dog eksisterer der nogle mindre forskelle, såsom at andelen af beskæftigede inden for maskinindustrien, handel, landbrug, gartneri og skovbrug samt træ og papirtrykkeri er større i Region Midtjylland end i resten af landet. Samtidig er der relativt færre beskæftigede i Region Midtjylland end i resten af landet inden for brancher som offentlig administration, forsvar og politi, finansiering og

forsikring, transport og medicinalindustrien. Udviklingen i branchefordelingerne har hverken ændret sig drastisk i Region Midtjylland eller i resten af landet over de sidste fem år.

FIGUR 2.1

Den procentmæssige vækst i konkurser i Region Midtjylland siden januar 2009 til maj 2010. Procent.



Anm.: Væksten i antal konkurser er målt med udgangspunkt i januar 2009. Tallene viser således den procentmæssige stigning i forhold til januar 2009 for den enkelte måned.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Inden for Region Midtjylland er der store geografiske brancheforskelle. I vest er der en stor andel af regionens beskæftigede inden for landbrug, fiskeri og energiforsyning, føde- og drikkevarer, tobaksindustrien samt metal industrien. Samtidig er der i midtregionen omkring Herning-Ikast en relativ stor tekstilindustri. I den østlige del af regionen er der en større andel af beskæftigede i undervisning, rådgivning, it og informationstjenester, sundhedsvæsenet, sociale institutioner og handel. Alle brancher, undtagen de primære erhverv, er velrepræsenterede i øst – specielt om-

kring Århus. Der er ikke sket drastiske ændringer i den geografiske fordeling af brancher over de sidste fem år.

De fleste arbejdspladser i Region Midtjylland ligger i de større kommuner som Århus, Randers, Viborg, Silkeborg og Herning, hvor der bor flest mennesker. I vest er en stor andel af arbejdspladserne inden for primære erhverv og fremstillingserhverv. I øst er der en stor andel arbejdspladser inden for bygge og anlæg, handel og service og offentlige tjenesteydelser. Derimod er andelen af arbejdspladser i nord både stor inden for fremstillingserhverv og offentlige tjenesteydelser. I syd er der relativt mange arbejdspladser inden for fremstillingserhverv, bygge og anlæg samt handel og service.

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

Hvis der skal tiltrækkes højtuddannede til regionens yderområder, er det altså vigtigt at være opmærksom på, hvilke typer af arbejdskraft virksomheder her har behov for.

DEN ØKONOMISKE KRISES PÅVIRKNING PÅ EFTER- SPØRGSLEN AF ARBEJDSKRAFT HOS VIRKSOMHEDERNE

Siden projekt Markedsplads for Højtuddannede startede op i 2008, har verden oplevet en økonomisk krise. Krisen har bredt sig og kan mærkes overalt i landet. Krisen har ligeledes ramt de små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland. En undersøgelse fra Det midtjyske Vækstlag viser, at 6 ud af 10 af de små og mellemstore virksomheder mærker krisen (Teknologisk Institut, 2009). Det midtjyske Vækstlag er et repræsentativt panel af omkring 500 direktører for små og mellemstore virksomheder med 5-250 ansatte i Region Midtjylland. Regionen stiller hvert kvartal spørgsmål til panelet om regionale erhvervspolitiske problemstillinger. Det midtjyske Vækstlag belyser virksomhedernes forventninger og tanker i

forbindelse med fremtidens arbejdskraft. Undersøgelsen fra 2009 viser, at 22 procent af virksomhederne mærker krisen ved, at de har fået dårligere tilgang til kredit og finansiering. 20 procent mærker krisen igennem afbestilling af ordrer, 25 procent af virksomhederne har udskudt investeringer, og 45 procent har afskediget medarbejdere som følge af krisen. Brancher med virksomheder, der har afskediget flest medarbejdere som følge af krisen, er industri, handel med motorkøretøjer, bygge- og anlæg samt engroshandel og agentur. I hotel- og restaurationsbranchen er der ikke virksomheder, der har haft afskedigelser pga. krisen.

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

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

Ud over at virksomhederne har afskediget mange medarbejdere pga. krisen, er væksten i antallet af virksomheder, der er gået konkurs fra 2009 til 2010 steget, som vi så i foregående afsnit. Kombinationen af, at virksomhederne afskediger folk pga. krisen, og at en større andel af virksomhederne går konkurs, betyder, at der er flere ledige og færre arbejdspladser. Dermed rammer krisen både virksomhederne og arbejdsstyrken i regionen.

Det midtjyske Vækstlag har i 2009 foretaget endnu en undersøgelse, hvor de spørger til virksomhedernes forventninger til antal ansatte i november 2009 sammenlignet med antal ansatte i november 2008 (Teknologisk Institut, 2009). Undersøgelsen viser, at 53 procent af de adspurgte virksomheder forventer, at der er ansat færre i virksomheden, mens kun 13 procent forventer at ansætte flere. Især industrien og byggebranchen er hårdt ramt. Her forventer henholdsvis 74 og 59 procent af

virksomhederne, at de har færre ansat. Den nyeste undersøgelse fra Det midtjysk Vækstlag i 2010 viser dog tegn på en stigende optimisme (Teknologisk Institut, 2010b). I denne undersøgelse spørger de ind til virksomhedernes forventning til antal ansatte i kvartalet maj 2010 sammenlignet med antal ansatte i kvartalet maj 2009. I maj 2010 forventer 29 procent af virksomhederne at afskedige medarbejdere. Hvis 53 procent af virksomhederne reelt set har afskediget medarbejdere i februar 2010, er det ikke unaturligt, at de ikke forventer at afskedige færre medarbejdere kvartalet efter. Hvad der er mere interessant er, at 17 procent af virksomhederne forventer at ansætte flere medarbejdere end for et år siden. Det tyder derfor på, at efterspørgslen på arbejdskraft i Region Midtjylland vil stige.

Samlet set tyder det på, at den økonomiske krise har dannet en barriere, i form af at det bliver sværere at få job i Region Midtjylland. Krisen har medført, at virksomhederne har afskediget folk, og at de regner med at have færre ansat i den nærmeste fremtid. Den økonomiske krise har således medført, at der både er færre virksomheder, og at disse virksomheder ikke forventer at ansætte flere. Om alle typer af uddannelser er lige hårdt ramt, fortæller undersøgelsen fra Det midtjyske Vækstlag ikke noget om. Men samlet set tyder det på, at der ikke er så mange job som før i de små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland, men en undersøgelse fra Det midtjyske vækstlag viser altså, at der kan være en stigende optimisme på vej.

ARBEJDSUDBUDDETS UDDANNELSESSTRUKTUR

Projekt Markedsplads for Højtuddannede retter sig mod at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder. I Region Midtjylland har 5,5 procent af arbejdsstyrken⁴ en lang videregående uddannelse. Det er dermed den største andel af højtuddannede i en region efter Region Hovedstaden. Koncentrationen af indbyggere med en videregående uddannelse er størst i den østlige del af Region Midtjylland. I Århus Kommune har 10,5 procent en lang videregående uddannelse, mens der i Norddjurs og Ikast-Brande er godt 2 procent, der har en lang videregående uddannelse i 2009. Når man ser på udviklingen i lange videregående uddannelser over den periode projekt Markedsplads for Højtuddannede

4. Her regnes arbejdsstyrken for at være det samlede antal personer mellem 15-69 år.

har kørt, ses det af Tabel 2.1, at en voksende andel af befolkningen i Region Midtjylland har en lang videregående uddannelse. Der er samlet set en stigning på 0,4 procentpoint fra 2007 til 2009. Når man ser på kommunerne enkeltvis, har de enten en stigning eller ingen ændring i procent andelen af højtuddannede.. Den kommune, der har haft den største procentmæssige tilgang af personer med en lang videregående uddannelse over perioden 2007-2010, er Skanderborg med en stigning på 0,8 procentpoint, mens kommunerne Skive og Norddjurs har haft nulvækst i perioden.

TABEL 2.1

Andelen af arbejdsstyrken i Region Midtjylland, der har en videregående uddannelse. Procent.

Uddannelse	2007	2008	2009	Ændring 2009-2007
Lang videregående	4,8	5,0	5,2	0,4
Forsker	0,3	0,3	0,3	0,0
I alt	5,1	5,3	5,5	0,4

Anm.: Procentandelen er baseret på antal indbyggere mellem 15 – 69 år, dvs. arbejdsstyrken.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken.

Når man ser på fordelingen af uddannelsesstederne, ligger størstedelen af de mellemlange og lange videregående uddannelser i Århusområdet med Aarhus Universitet som den største enhed. I 2006 blev Handels- og Ingeniørhøjskolen i Herning fusioneret med Aarhus Universitet, Danmarks pædagogiske Universitet, Handelshøjskolen i Århus, Danmarks Miljøundersøgelse og Forskningscenter Foulum og skabte dermed et centrum for lange videregående uddannelser i Midtjylland. Regionen tilbyder således lange videregående uddannelser i både østregionen og i midt-/vestregionen. Region Midtjylland har mange mellemlange videregående uddannelser såsom seminarieuddannelser, pædagoguddannelser, og sygeplejeuddannelser, jævnt fordelt i de større byer i Region Midtjylland. Disse blev i 2006 samlet i VIA University College med campus i Holstebro, Horsens, Randers, Silkeborg, Viborg og Århus. Vidensmiljøer såsom forsker- og udviklingsparker og sektorforskningsinstitutioner er også spredt jævnt over Region Midtjylland omkring de større byer. Dog er der lidt færre i vestegnen.

HØJTUDDANNEDES JOBØNSKER

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

Generelt finder ovenstående undersøgelse, at nyuddannede biologer, humanister og de samfunds- og naturvidenskabelige kandidater fra universiteterne oftest beskæftigelse i den offentlige sektor eller organisationer, mens civilingeniører oftest starter i private virksomheder med mere end 200 ansatte. Yderligere er andelen af diplomingeniører, arkitekter og journalister, der starter i private virksomheder med mindre end 50 ansatte, relativt stor. Branchefordelingen for højtuddannedes første job er således, at de traditionelle universitetskandidater (humaniora, naturvidenskab, biologi og visse samfundsvidenskabelige kandidater) primært finder beskæftigelse i den offentlige sektor, mens ingeniører og erhvervsøkonomer primært bliver beskæftiget i den private fremstillings- og servicesektor (Akademikernes Centralorganisation, 2007).

For kandidater i hovedstadsområdet i private virksomheder er lønudviklingen generelt bedre de første 10 år af karriereforløbet end i resten af landet. Endvidere er det de naturvidenskabelige kandidater, samfundsvidenskabelige kandidater og erhvervsøkonomer, der har den bedste lønudvikling. For højtuddannede er det imidlertid ikke kun lønnen, der spiller en rolle, når de skal vælge job. For højtuddannede er arbejdet ofte en del af et selvrealiseringsprojekt. Det vil sige, at de prioriterer muligheden for faglig udvikling i jobbet højt. De højtuddannede skifter derfor gerne job for at fremme karrieren, og de forventer, at arbejdsopgaverne er interessante og udfordrende. Samtidig skifter mange af de højtuddannede job, hvis det kan forbedre balancen mellem arbejde og familieliv eller for at undgå stress.

Selvom de højtuddannede stiller mange krav til deres job og fremtidige karriere, så viser resultaterne også, at de højtuddannede i høj grad er omstillingsparate i deres jobsøgning både fagligt og geografisk

((Akademikernes Centralorganisation, 2007). Dimittenderne er mindre kræsne i dårlige perioder. De højtuddannede er yderligere gode til at søge ud på det private marked – specielt ud på de mindre virksomheder. Sidst, men ikke mindst, har mange højtuddannede allerede i deres studietid været opmærksomme på at opbygge deres CV og skabe netværk, hvilket er med til at øge jobtilbuddene.

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

NATIONALE INITIATIVER OVER FOR HØJTUDDANNEDE

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

Rådet for Teknologi og Innovation har to initiativer, der understøtter ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Det første af disse initiativer er *Videnpilotordningen*. Det er et tilbud til virksomheder med mellem 3 og 100 ansatte, som giver dem mulighed for at ansætte en person med minimum en kandidatgrad med et tilhørende løntilskud. Kandidatgraden skal være opnået hos de uddannelsessteder, der er godkendt af Forsknings- og Innovationsstyrelsen, se bilag 1 for nærmere information. Den højtuddannede kan ansættes i op til 12 måneder med tilskud til at gennemføre en konkret udviklingsopgave. Det andet initiativ er erhvervs-ph.d.-ordningen. Det primære formål med dette projekt er at fremme forskning og udvikling i dansk erhvervsliv ved at uddanne forskere med indsigt i de erhvervsmæssige aspekter af forskning og udvikling og opbygge personlige netværk til udveksling af viden mellem virksomheder og danske og/eller udenlandske universiteter/forskningsinstitutioner. Ordningen indeholder et løntilskud til virksomhederne og et uddannelsesløn tilskud til uddannelsesinstitutionen.

Af andre initiativer kan følgende nævnes: *Mentorordningen cand. mentor* på Aarhus Universitet, hvor de studerende kan få en mentor fra erhvervslivet. *Innovationsagenterne*, hvis opgave er at være aktivt opsøgende over for små og mellemstore virksomheder og understøtte deres innovationsbehov, bl.a. ved at formidle kontakt til relevante videninstitutioner. Innovationsagenterne er et projekt fra Forsknings- og Innovationsstyrelsen, og der er to innovationsagenter tilknyttet Region Midtjylland. Aarhus Universitet har endvidere et tilbud til virksomheder: *AU OutReach*, der fungerer som brobygger mellem højt specialiseret, forskningsbaseret viden og de virksomheder, der har behov for at integrere den nyeste viden i virksomheden.

Videnpilotordningen og erhvervs-ph.d.-ordningen understøtter i høj grad initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Det skyldes, at begge ordninger går ind og giver et tilskud til virksomhederne, når de ansætter en højtuddannet til et bestemt projekt eller som ph.d.-stipendiat. Disse initiativer kan bruges til at fremme det overordnede formål med projekt Markedsplads for Højtuddannede ved at øge antallet af ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i Region Midtjyllands yderområder. Som evalueringen senere viser, benyttes videnpilotordningen i projekt Markedsplads for Højtuddannede.

OPSAMLING

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

Kapitlet har vist, at der, hvad angår erhvervsstruktur, er store geografiske forskelle inden for regionen. I øst er der mange arbejdspladser inden for undervisning, service, sundhed, administration og handel, mens den vestlige del af Region Midtjylland er kendetegnet ved at have mange arbejdspladser inden for primære erhverv og fremstillingserhverv (landbrug, fiskeri, energi, fødevarer- samt metalindustri). Hvad angår arbejdsudbuddet, viser undersøgelsen, at de højtuddannede er koncentreret i den østlige del af regionen. I Århus Kommune har 10,5 pct. af arbejdsstyrken en lang videregående uddannelse, mens dette eksempelvis i Ikast-Brande kommune kun gælder 2 pct. af arbejdsstyrken. De højtud-

dannede er altså meget skævt fordelt i regionen. Hvis man ønsker at tiltrække højtuddannede til den vestlige del af regionen, skal det være højtuddannede, som modsvare efterspørgslen på arbejdskraft i de virksomheder, som findes der.

Som konsekvens af krisen er flere virksomheder ramt af konkurs, og ledigheden er steget i Region Midtjylland. Samtidig viser en undersøgelse, at størstedelen af virksomhederne i Region Midtjylland forventede at ansætte færre i 2009. Denne kombination bevirker, at efterspørgslen på arbejdskraft er faldet, og der er dermed en større afstand mellem udbud og efterspørgsel af arbejdskraft, hvilket medfører en stigende ledighed. Da projektet blev igangsat, var arbejdsmarkedet præget af, at der var mangel på arbejdskraft, men nu er situationen anderledes, og nu er der mangel på stillinger og arbejdssteder. Markedet har således undergået et skift fra 'arbejdstagers marked' til 'arbejdsgivers marked'. Før havde arbejdstager en fordel over for arbejdsgiver på grund af manglen på arbejdskraft. Arbejdstageren kunne derfor kræve høj løn og fordelagtige ansættelsesforhold. Efter skiftet til 'arbejdsgivers marked' er det nu virksomhederne, der kan stille krav til arbejdstageren. Da der ikke længere er mangel på arbejdskraft, stiller arbejdstagerne ikke længere så høje krav og er ofte villige til at gå på kompromis med ansættelseskrav for at få et arbejde.

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

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

Samlet set er der stadig mange af de samme overordnede barrierer og udfordringer i midtvejsevalueringen, der gør sig gældende i Region Midt-

jylland i dag. Krisen har dog skabt nogle ændringer i form af færre arbejdspladser og større arbejdsudbud i form af flere ledige. For projekt Markedsplads for Højtuddannede kan det betyde, at de højtuddannede sænker deres krav til jobvilkår både økonomisk og geografisk. Hvis det sker, øges sandsynligheden for, at de små og mellemstore virksomheder kan virke tiltrækkende på de højtuddannede, hvilket kan hjælpe projekt Markedsplads for Højtuddannede på vej. Omvendt kan den økonomiske krise betyde, at virksomhederne ikke tør satse på utraditionel arbejdskraft, hvilket kan gøre det endnu sværere for projekt Markedsplads for Højtuddannede at få flere højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder.

ERFARINGER FRA DE ENKELTE DELPROJEKTER

I dette afsnit beskriver og evaluerer vi de tre initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Fokus i dette kapitel ligger på erfaringsopsamling og på den udvikling, initiativerne har gennemgået over den tid, projektet har kørt. De citater, der indgår i kapitlet, er primært fra slutevalueringen i 2010.⁵

STATUSBESKRIVELSER OG ERFARINGSOPSAMLING PÅ INITIATIVERNE

Systematisk vidensopsamling giver god viden om og inspiration til forandringer. Evalueringen af projekt Markedsplads for Højtuddannede er foregået ad to omgange. Denne fremgangsmåde giver mulighed for at vurdere projekterne over tid samt bedre at kunne evaluere effekten af eventuelle ændringer. Derfor består evalueringerne af de tre initiativer, Career Campus, Karriereværksted og Kontaktmæglere af en opsamling af viden fra midtvejsevalueringen og den nye viden fremkommet ved denne evaluering, slutevalueringen. Den samlede evaluering består dels af en

5. Ved hvert citat er der angivet et årstal, hvor 2009 angiver, at citatet stammer fra midtvejsevalueringen (Weatherall & Henriksen, 2009), og 2010 angiver, at citatet stammer fra slutevalueringen.

kort opsummering af, hvor langt projekterne er kommet, og dels af en evaluering baseret på erfaringer fra brugere og udførende aktører⁶ i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Ved at identificere problemer og løsninger giver det ideer til mulige forbedringer af de forskellige initiativer eller lignede fremtidige initiativer.

Inden vi starter med at evaluere de enkelte projekter, opsummerer Tabel 3.1 nogle nøgletal for de enkelte initiativer. Af tabellen ses det at til og med juni 2010 har 64 studerende boet på Career Campus, hvoraf 14 har været tilknyttet små og mellemstore virksomheder som praktikanter. I Karriereværkstedet har der til og med marts været 202 studerende igennem. Kontaktmæglerne har pr. 1. marts 2010 kontaktet 986 virksomheder, hvor 131 virksomheder fået kontaktmæglernes hjælp til at skaffe en studerende eller en højtuddannet. Samlet set har der på de 131 virksomheder været oprettet 231 forløb.

TABEL 3.1

Oversigt over de enkelte initiativers deltagere. Antal.

	Career Campus	Karriereværkstedet	Kontaktmæglerne
Antal beboere/ deltagere	64	202	
Antal i målgruppe	14	202	
Antal kontaktede virksomheder			986
Virksomheder i projektet			131
Antal forløb			231

Kilde: Information fra de forskellige projektledere.

CAREER CAMPUS

Career Campus er lokaliseret i Ringkøbing, der er karakteriseret som et yderområde i Region Midtjylland. Career Campus er et ombygget alderdomshjem, som stod indflytningsklart i februar 2009. Career Campus har 28 værelse med eget bad og toilet og tre værelser med fælles bad og toilet. Målet med et lokalt campus er at etablere et net-

6. De udførende aktører er de kontaktmæglere og projektledere, der står for at udføre projektet.

værk mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder i Vestjylland og derved tiltrække og fastholde studerende og kandidater i dette yderområde.

I 2009 har der i gennemsnit været 22,3 beboere pr. måned, hvilket svarer til en belægning på 75 procent. Samlet set har der boet 64 beboere på Career Campus. Omkring 61 procent af de 64 beboere har været ansatte på Vestas. Vestas har et lederuddannelsesprogram med en varighed på tre år. I løbet af de tre år skal deltagerne i programmet arbejde tre forskellige steder i Vestaskoncernen, et af de tre steder kan være Vestas' afdeling i Ringkøbing. I forbindelse med dette lederprogram benytter Vestas Career Campus til at indlogere deres ansatte. De resterende 39 procent har været tilknyttet forskellige projekter i både privat og offentligt regi. Samlet set har kun 14 studerende, svarende til knap 21 procent, været i praktik i virksomheder i målgruppen, som er små og mellemstore virksomheder. Siden midtvejsevalueringen (SFI, 2009) blev der i august 2009 tilføjet en projektleder for de tværgående aktiviteter samt en deltidscampuskontaktmægler til Career Campus. Projektlederen for de tværgående aktiviteter har til opgave at styrke koordineringen og synergien mellem delprojekterne i projekt Markedsplads for Højtuddannede. Da denne projektleder har en opsamlende funktion, beskrives dette del-initiativ selvstændigt senere i dette kapitel. Campuskontaktmægleren har overtaget den formelle kontakt til virksomhederne og de studerende. Dermed er projektlederen på Career Campus blevet frataget denne opgave og står primært for sociale arrangementer for beboerne på campus samt for de lidt mere skæve projekter. Her kan nævnes mikrovirksomheder, der lejer lokaler på Career Campus, samt historiestuderende i praktik på museum.

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

Jeg er sikker på, at Career Campus har et liv, har en berettigelse. Men det bliver måske en lidt anden tanke end den oprindelige tanke med, at det skulle understøtte små og mellemstore virksomheder (2010).

På trods af at Career Campus har haft et par år til at vokse med opgaven, vurderer en del af de involverede i projekt Markedsplads for Højtuddannede, at det stadig ikke til er en succes. Men som citatet understreger, vurderes Career Campus til at have en berettigelse, bare i en anden form en den oprindelige, hvilken form fremgår desværre ikke af interviewet.

Career Campus har igennem hele perioden haft svært ved at skaffe studerende til Career Campus. Career Campus har primært deltaget på messer for studerende på universiteter, men projektlederen vurderer selv, at der skal en mere direkte tilgang til i form af direkte kontakt til undervisere på universiteterne. Det har ligeledes været vanskeligt at rekruttere små og mellemstore virksomheder til at oprette stillinger. Det skyldes, at de ikke møder op til informationsmøder om Career Campus og virksomhedspraktik. Der skal derfor bruges mere energi end forventet på at kontakte virksomhederne individuelt og tilpasse virksomheders projektopslag til de studerendes ønsker. Siden midtvejsevalueringen er der blevet tilknyttet en campuskontaktmægler til Career Campus. Målet er at skabe et større antal matcher mellem virksomheden og de højtuddannede, således at Career Campus i højere grad bliver anvendt af ansatte i små og mellemstore virksomheder.

Campuskontaktmæglerne står dog over for det problem, at de personer, der er de bedste matcher til virksomhederne, ikke ønsker at benytte sig af Career Campus. Der ligger en prioritering i den rekrutteringsstrategi, campuskontaktmægleren har. Det vigtigste er at finde et godt match, forstået som at den konkrete højtuddannedes ønsker matcher ønskerne i den konkrete virksomhed. Om de rekrutterede har brug for Career Campus, er imidlertid ikke en del af rekrutteringsgrundlaget. En kontaktmægler udtrykker det således:

Det handler egentlig primært om at finde den rigtige [højtuddannede] til at skabe et godt match, og det har så været første prioritet, hvor man kan sige, at anden prioritet er så selvfølgelig at hvis de i øvrigt har brug for det, vil vi gerne have dem placeret ude på Career Campus (2010).

De kontaktmæglere, vi har talt med, har alle givet udtryk for, at det er ubeskrivelig vigtigt, at virksomheden og den højtuddannede udgør det bedste match. Derfor er det forståeligt, at kontaktmæglerne giver udtryk

for ovenstående prioritering. Campuskontaktmægleren rekrutterer primært fra Handels- og IngeniørHøjskolen i Herning, som hører under Aarhus Universitet. Det er personer, som er relativt forankret i deres nuværende bosted, og da de bor i pendlerafstand, vælger de ikke at benytte sig af muligheden for at bo på Career Campus.

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

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

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

Jeg er glad for at bo på Campus. Men det afhænger også meget af, hvad man interesserer sig for. Jeg interesserer mig meget for naturen, og så er området jo rigtig fint.

En del af konceptet i Career Campus er at skabe nogle sociale rammer for beboerne. Der har været nogle sociale arrangementer på Career Campus. Nogle af de studerende finder omfanget af sociale arrangementet tilstrækkeligt, andre giver udtryk for, at der ikke rigtig har været nogle. Alle de beboere, vi har snakket med, ønsker et bedre organiseret modtageapparat på campus. De giver udtryk for, at man hele tiden er afhængig af, at der er andre, man kan spørge. En studerende foreslår en udførlig

manual, der udleveres ved indflytning. På virksomhedssiden ønsker deltagerne en mere grundig introduktion til praktikken og en fast sparringspartner i virksomheden. Endvidere har deltagerne savnet faglig sparring på deres praktiksteder og en bedre afstemning af forventningerne i forhold til virksomheden. En studerende forklarer om den manglende sparring i sit praktikophold:

Jeg sidder alene derovre. I studiet har jeg været vant til at arbejde i projektgrupper, det får jeg ikke noget af her. [...] Der står man meget selv, der mangler lidt et eller andet med, at man bliver opfordret til noget sparring (2009).

Målet med et lokalt campus var jo at etablere et netværk mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder i et af regionens yderområder. Det er imidlertid hidtil kun lykkedes at tiltrække 14 personer i målgruppen, og de er alle praktikanter og er fordelt på 10 forskellige virksomheder. Blandt de studerende fra Career Campus, vi har interviewet, er der to, der direkte ønsker at vende tilbage til egnen, mens én ikke er afvisende over for at arbejde vestpå efter endt uddannelse. Initiativet kan have bevirket, at deltagerne er blevet mere positive over for mulighederne for at arbejde i området efter endt uddannelse, men det kan vi ikke afgøre med sikkerhed. Samlet set har der boet 64 på Career Campus. Omkring 21 procent har haft ansættelse i målgruppen, godt 17 procent, svarende til 11 personer, har været i praktik i offentlige organisationer. De resterende 61 procent er højtuddannede fra Vestas. Initiativets målsætning om at inddrage små og mellemstore private virksomheder har været svær at nå, og det vurderes, at Career Campus derfor fortsat står over for store udfordringer for at nå sit mål.

Opsummerende kan vi konstatere, at Career Campus i sin nuværende form kun i ringe grad formår at tiltrække studerende og slet ikke formår at tiltrække kandidater. Vores interviews peger heller ikke på, at Career Campus arbejder aktivt på at fastholde de studerende, der er på Career Campus, i området. Interviewene viser også, at kendskabet blandt de studerende til Career Campus er meget lavt. Det er derfor svært at vurdere, om Career Campus ikke tiltrækker flere studerende, fordi de studerende simpelthen ikke ved, det eksisterer. Eller om det skyldes, at Career Campus-konceptet ikke er attraktivt for de studerende og kandidaterne, fordi de ikke ønsker at flytte vestpå. Det er dog vigtigt at under-

strege, at de studerende, der har valgt at bo på Career Campus, har haft en positiv oplevelse.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Karriereværkstedet har siden midtvejsevalueringen i 2009 fået en ekstra bevilling til at oprette to hold pr. semester. I denne bevilling ligger et krav om, at målgruppen skal udvides fra kun at omfatte studerende på Aarhus Universitet til også at omfatte studerende fra IngeniørHøjskolen, VIA University College samt Arkitektskolen Aarhus. Baggrunden for denne ekstra bevilling er dels, at der var flere interesserede studerende, end der var plads til, dels et ønske om, at en bredere fagprofil deltog på Karriereværkstedet.

Karriereværkstedet er nu blevet gennemført med et hold pr. semester i 2008 og 2009 og en gang med to hold i forårssemesteret 2010. Der skal køre endnu to hold i efterårssemesteret 2010. Karriereværkstedet har på nuværende tidspunkt haft seks hold igennem og forventes at afslutte med otte gennemførte hold. Pr 1. marts 2010 havde 202 studerende enten været igennem Karriereværkstedet eller var i gang med det. Kurset har ifølge projektlederen været efterspurgt blandt de studerende. Dog har Karriereværkstedet ikke kunnet fylde det ekstra hold pr. semester helt op. Projektlederen vurderer, at grunden hertil er, at kurset har fået et rygte for at afvise mange studerende, og at det afholder de studerende fra at søge kurset, fordi de ikke forventer at få plads. Projektlederen for Karriereværkstedet vurderer, at man kunne have undgået denne situation, hvis bevillingen var kommet tidligere. Det kommer til udtryk i følgende citat:

Frustrationen over, at vi ikke kunne få dem alle med, og at der er gået meget lang tid, før vi har kunnet få mulighed for ligesom at lukke nogle flere ind. Det er klart, det kunne da have været fedt nok, at man havde kunnet få pengene med det samme, så der ikke ligesom var skabt den her kultur: 'vi kan lige så godt lade være med at søge, for vi bliver alligevel ikke optaget på Karriereværkstedet'. Det ville jeg naturligvis meget gerne have undgået (2010).

Kurset har bestået af fire kursusdage med kompetence- og kvalifikationsafklaring, CV-skrivning og præsentationsteknik samt en kursusdag

med virksomhedsbesøg. Herudover er der fire netværksmøder og en afsluttende individuel coachingssession. Foruden deltagelse i kursusdagene og netværksmøderne har de studerende arbejdet i arbejdsgrupper, hvor de har løst en opgave for en virksomhed.

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

Projektlederen påpeger, at Karriereværkstedet skulle bruge tid til at modnes og opnå den form, det har i dag. I midtvejsevalueringen havde Karriereværkstedet svært ved at få små og mellemstore virksomheder til at deltage med en opgave, og de virksomheder, der var med, lå ikke i målgruppen. Det har dog ændret sig, da virksomhederne ved at deltage har kunnet se og fornemme idéen med projektet. Projektlederen pointerer, at det har betydet, at det nu er muligt at få virksomheder i målgruppen til at deltage, og at opgaverne til de studerende er blevet bedre.

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

Der var mange af de små og mellemstore virksomheder, der ikke rigtig har nogen baggrund for at vide, hvad det var, sådanne nogle som os kunne. De kunne derfor være i tvivl om, hvad det var, at de kunne tilbyde. Det, synes jeg, var en del, jeg overhovedet ikke havde tænkt før. Hvor man ellers bare føler, at man skal ud og please og sige tak, fordi at I synes, at jeg skal arbejde her, men at man også tør stille nogle krav (2010).

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

Første mål med Karriereværkstedet er at øge de studerendes interesse for små og mellemstore virksomheder og give dem en større indsigt i de muligheder og udfordringer, der er forbundet med ansættelse i små og mellemstore virksomheder. Når man sammenligner slutevalueringen med midtvejsevalueringen, er det tydeligt, at kurset rammer denne målsætning langt bedre end tidligere. De studerende giver tydeligt udtryk for, at de er blevet mere opmærksomme både på udfordringer og muligheder i små og mellemstore virksomheder. I midtvejsevalueringen var kompetenceafklarings-, CV- og casedelen ikke bundet så tæt op på de små og mellemstore virksomheder, hvilket til dels skyldtes de virksomheder, der deltog på Karriereværkstedet. De studerende fandt virksomhederne uinteressante og casene irrelevante. Dette har dog ændret sig markant siden midtvejsevalueringen. De studerende tænker nu meget hurtig de små og mellemstore virksomheder ind i de eksempler, de kommer med under interviewene. Kurset har tydeligt øget deres kendskab til de små og mellemstore virksomheder. Mange af de studerende nævner, at de er blevet positivt overrasket over, hvor mange virksomheder der er, og at virksomhederne har noget at tilbyde dem. De føler, at kurset har fået konkretiseret virksomhederne og åbnet deres øjne for, at der er muligheder i den type virksomheder. Som en af de studerende siger:

Altså, jeg havde nok tænkt, at der er en masse virksomheder, men for mig er det bare sådan en gråzone. Jeg synes egentligt også, at det har været rigtig godt til at konkretisere de der ting, at det faktisk også er en mulighed (2010).

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

Man [de studerende] har ikke fokuseret så meget på de små virksomheder, jeg havde et klart billede af, at jeg bare skulle i et ngo-

arbejde, nu kan jeg faktisk godt se mig selv i alle andre sammenhænge, hvor jeg også kan bruge min egen faglighed (2010).

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

Det skal ikke bare være 'vi har lavet det samme de sidste 10 år, det synes vi er helt fantastisk, og det bliver vi ved med at lave, akkurat det samme'. Altså, der må godt ske nogle ting og være en lyst til, at virksomheden skal udvikle sig (2010).

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

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

Mere virksomhedskontakt end det der var. Jeg kunne godt tænke mig, at der kom flere virksomheder ind, måske, og fortalte om deres virksomhed, så man måske havde en dag, der handlede om det. Eller hvor man kunne udvælge nogle forskellige virksomheder, man gerne ville hører mere om, og så kunne de komme og fortælle [...] måske sådan at de kunne holde nogle små foredrag om deres virksomhed (2010).

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

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

Selvom de studerende er blevet mere afklarede omkring det at arbejde i små og mellemstore virksomheder, er de dog stadig meget modvillige mod at flytte for langt væk fra Århus. De ønsker enten at bo i Århus med kort køreafstand til jobbet eller at bo i nærheden af jobbet, men med kort køreafstand til Århus. Her er det dog vigtigt at pointere, at Karriereværkstedet som initiativ ikke har været fokuseret på yderområderne af regionen, men blot på de små og mellemstore virksomheder, jf. resultatkontrakten for Karriereværkstedet.

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

Mere fokus på de praktiske ting frem for det der klappen i hænderne, det er jo nogle gange meget sjovt i starten, men når man så kender hinanden, så er det ikke nødvendigt (2010).

Opsummerende kan vi slå fast, at de studerende har fået større interesse og større indsigt i arbejdet i små og mellemstore virksomheder, end de havde før kursusstart. De studerende er blevet mere opmærksomme på de små virksomheder, og de er blevet mere afklaret om, hvilke krav de kan stille til virksomheden, og hvad de selv kan tilbyde. De er blevet bedre til at sætte sig ind i de rammer, virksomhederne arbejder i, samt de problemstillinger, en virksomhed kan opleve ved at få en højtuddannet. De studerende efterspørger dog mere kontakt til virksomheder, og de efterspørger også erfaringsudveksling med højtuddannede, som har væ-

ret ude i små og mellemstore virksomheder. De studerendes interesse for arbejde i små og mellemstore virksomheder er øget, og de har fået lyst til aktivt og uopfordret at søge arbejde i de små og mellemstore virksomheder. Vi vurderer, at Karriereværkstedet med succes har nået sit sigte, nemlig at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på.

KONTAKTMÆGLERNE

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

- Nordvestjysk Erhvervsråd (Holstebro, Lemvig og Struer)
- Erhvervsrådet Herning og Ikast-Brande
- Horsens Erhvervsråd
- Hedensted Erhverv
- Erhvervenes Hus Viborg
- 7-kommunesamarbejdet⁷ (Placeret i Favrskov Erhvervsråd)
- Ringkøbing Fjord Erhvervsråd (Ringkøbing og Skjern).

Herudover har kontaktmæglerne fået et supplement til deres kontrakt, som indebærer arbejde med etablering af delestillinger for højtuddannede. Det arbejde indebærer både en klarlægning af de juridiske rammer og udarbejdning af et koncept for delestillinger. Dette arbejde er udmøntet i 'Projekt DJ', hvor DJ står for delejobber. Projektet foreslår fire forskellige modeller af delestillinger, og kontaktmæglerne står for gennemførelsen. Der er endnu ikke blevet ansat nogen højtuddannede gennem projektet, men de virksomhedsrepræsentanter, vi har talt med, ser potentiale i ordningen med delestillinger. Enkelte virksomheder er dog bekymrede for,

7. 7-kommunesamarbejdet er et samarbejde mellem kommunerne: Favrskov, Norddjurs, Odder, Samsø, Skanderborg, Syddjurs og Århus.

om den højtuddannede kan være fleksibel i travle perioder. En af kontaktmæglerne kender allerede til en selvopstået, succesfuld delestillingskonstruktion i lokalområdet. De studerende fra Karriereværkstedet er generelt meget positive over for forslaget og ser det som en mulighed for at komme ind på arbejdsmarkedet. En studerende udtrykker det således:

Det synes jeg var en god idé, deltidsstilling, det synes jeg faktisk, og det kunne jeg sagtens forestille mig (2010).

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

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

Kontaktmæglerne understreger, at det siden midtvejsevalueringerne er blevet mindre omkostningsfuldt at formidle kontakten mellem virksomhederne og de højtuddannede. Det skyldes, at det har taget tid at få skabt et effektivt netværk. Kontaktmæglerne ved nu præcis, hvor de skal gå hen for at finde de rette studerende, og hvilke kanaler de skal bruge på universiteterne. En kontaktmægler beskriver det således:

De rammer omkring den organisering, man arbejder i, er blevet mere skarpe, [...] den [organiseringen] eksisterede ikke som

konstruktion på forhånd, det var ikke en, vi bare kunne træde ind i, det er en, vi selv har skullet opbygge (2010).

En opgørelse fra marts 2010 viser, at kontaktmæglerne har kontaktet 986 virksomheder. Af kontakter er der oprettet 231 forløb, som indebærer praktikpladser, mentorforløb og lignende. Vi kan dog ikke afgøre med sikkerhed, om nogle af disse stillinger også var blevet oprettet, hvis ikke kontaktmæglerne havde formidlet kontakten. Antallet af opstartede forløb svarer til, at 23 procent af de kontaktede virksomheder har oprettet et forløb. Hvis man ser på de virksomheder hvor der er oprettet forløb, er forløbene fordelt på 131 virksomheder. Hver virksomhed har i gennemsnit oprettet 1,7 forløb. Hvis man ser på antal virksomheder, som har startet et eller flere forløb med kontaktmæglerne involveret, svarer det til, at 13 procent af de kontaktede virksomheder har oprettet mindst et forløb.

Kontaktmæglernes erfaring er, at virksomhederne ikke selv sætter tid af til at skrive stillingsopslag og rekruttere højtuddannede. For at skabe en konkret forbindelse mellem en højtuddannet og en virksomhed kræver det, at kontaktmæglerne bruger tid på flere opfølgende samtaler med virksomhederne, hvor jobindholdet defineres, og hvor kontaktmæglerne gennemlæser og kommenterer jobopslaget, så det målrettes mod de højtuddannede. Det skyldes dels, at virksomhederne har meget svært ved at gennemskue udbuddet af de studerede. Der er mange af uddannelserne, de ikke kender til, og de har ikke tid til at sætte sig ind i, hvad de forskellige uddannelser står for. Dels tyder det på, at den daglige drift overskygger visionerne i forbindelse med højtuddannet arbejdskraft. Nogle af virksomhederne oplever en kommunikationsbrist mellem de højtuddannede og virksomheden, da direktionen i virksomheden ofte ikke selv er højtuddannet. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Jeg føler bestemt ikke, at jeg er dum på nogen måder, men altså de [studerende] snakkede hen over hovedet på mig, det duede ikke, lige børn leger bedst (2010).

Her er kontaktmægleren med til at fungere som bindeled mellem virksomhederne og de højtuddannede, hvilket er med til at skabe matcher,

der ellers ikke ville være sket grundet en kommunikationsbrist mellem virksomheden og den højtuddannede.

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

Personen skal ikke bare være højtuddannet, han skal passe ind i virksomheden (2010).

Kontaktmæglerne vurderer, at det, hvis ordningen skal være en succes, er vigtigt, at den højtuddannede passer ind i virksomheden. Dette er særlig vigtigt, da mange virksomheder ansætter en højtuddannet på forsøgsbasis. Et uheldigt match kan derfor bevirke, at virksomheden ikke ønsker at prøve igen. Virksomhederne ønsker heller ikke at ansætte personer, der forlader virksomheden, så snart de får et andet jobtilbud. Kontaktmæglerne beretter, at virksomhederne ofte er usikre på det at få en højtuddannet ind. Derfor benytter de i høj grad studiejobs og praktiskpladser for at få de højtuddannede ud i virksomhederne. Det skyldes, at der er en lav personaleomkostning forbundet med en studerende. Mange virksomheder er derfor villige til at prøve de højtuddannede af på den måde. Kontaktmæglerne oplever også, at videnpilotordningen er en meget brugbar løsning og let for virksomhederne at forholde sig til. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

Vi er i gang med at søge en videnpilot. Vi stod nemlig alligevel og skulle til at søge efter en sælger, men videnpilotordningen har faktisk gjort, at vi har valgt at løfte overliggeren og satse på at ansætte en anden type profil. En anden type, hvor vi tænker anderledes, og det er vi simpelthen så spændte på, hvad det bringer af muligheder, som vi måske ikke lige er klar over (2010).

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

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

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

Det er jo ikke noget, at vi normalt har adgang til, altså, det ved jeg ikke, om vi har, men hvis man ikke lige har en forbindelse ind, så får man jo ikke lige gjort det (2010).

Dette citat indikerer, at det ikke skal være for kompliceret og for tidskrævende at få lagt et jobopslag op – ellers sker det ikke.

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

Jeg var overrasket over, at vi var en attraktive virksomhed for de højtuddannede, jeg har aldrig set så mange kvalificeret ansøgnin-
ger på en stilling inde hos os (2010).

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

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

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

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

En opsummering af kontaktmæglerordningen: Da evalueringen er foretaget, efter initiativet blev igangsat, er det ikke muligt at fastslå, hvor mange flere højtuddannede der er blevet ansat i små og mellemstore virksomheder. Selvom der har været uforudsete udfordringer i initiativet, kan evalueringen dog fastslå, at der med kontaktmæglernes hjælp er

ansat højtuddannede i virksomhederne i løbet af projektperioden – også i virksomheder, som tidligere ikke har haft højtuddannede ansat. Dermed har kontaktmæglerne bidraget til at udbrede kendskabet til mulighederne og fordelene ved højtuddannet arbejdskraft i regionens virksomheder. Da omfanget af initiativet er lille, er der en sandsynlighed for, at der vil blive skabt flere konkrete forbindelser mellem virksomheder og studerende, såfremt initiativet bliver udbredt til hele regionen og kommer til at omfatte flere kontaktmæglere. På nuværende tidspunkt bliver der oprettet mindst ét forløb i godt 13 procent af de virksomheder, som kontaktmæglerne besøger. Der er pr. 1. marts 2010 oprettet 231 forløb i 131 virksomheder, og det er positivt, at de samme virksomheder ønsker at fortsætte med at arbejde med højtuddannet arbejdskraft. Udfordringen for kontaktmæglerne bliver fremover at skabe flere konkrete forbindelser mellem studerende og nye virksomheder, så andelen af stillinger i forhold til antallet af besøgte virksomheder kan blive større.

SYNERGIEN OG KOORDINERINGEN MELLEM PROJEKTERNE

Som nævnt i afsnittet om Career Campus blev der i august 2009 givet en supplerende bevilling til Career Campus. Formålet med denne bevilling består af to delformål: At sørge for at Career Campus i højere grad når ud til sin målgruppe, og at styrke koordineringen og synergien mellem de forskellige initiativer i Markedsplads for Højtuddannede. I forbindelse med den ekstra bevilling er der ansat en campuskontaktmægler og en projektleder for de tværgående aktiviteter. Projektlederen for de tværgående aktiviteter primære mål er at forsøge at implementere et koncept kaldet campuskonsulenterne samt øge synergien og koordineringen mellem de tre overordnede initiativer.

Campuskonsulenterne skal bestå af et tværgående team af studerende med forskellige uddannelser, der løser tidsbegrænsede opgaver for små og mellemstore virksomheder. De skal have base i et kontor på Career Campus. Det har dog vist sig, at dette koncept har været svært at implementere i praksis. Det kræver, at virksomhederne har behov for et sådant team. Ud fra virksomhedernes perspektiv er det ikke nødvendigvis en positiv ting, at de studerende kommer ud i virksomheden for en kort periode. Det kræver nemlig meget energi fra virksomhederne side at få de studerende til at fungere i virksomheden. Hvis de studerende kun

er i virksomhederne en kort periode, synes virksomhederne ikke, det er besværet værd. Der ligger desuden en barriere i uddannelsessystemet. Når man ønsker at sætte studerende med forskellige uddannelser sammen, så kræver det, at strukturen i uddannelsesforløbet er nogenlunde den samme. Primært handler det om, at de studerende har mulighed for at lægge en projektopgave eller praktik på samme tidspunkt.

Projektkoordinatoren har dog erfaret, at det er svært at oprette disse teams, da det er kompliceret at koordinere oprettelsen af disse i det nuværende uddannelsessystem. Career Campus-gruppen bestående af campuskontaktmægleren og projektlederen for de tværgående aktiviteter konkluderer, at konceptet campuskonsulenterne er svært at gennemføre i praksis, da uddannelsessystemerne primært understøtter længere forløb, og da virksomhederne ikke er interesserede i at få de studerende ud i en kort periode.

Career Campus-gruppen har med udgangspunkt i overstående kritik ændret konceptet fra campuskonsulenter til et koncept, hvor teams nu blot er den overordnede *idé*. Idéen er, at de studerende kan løse opgaver af varierende varighed, og at teams kan være en hensigtsmæssig ramme, men ikke en nødvendighed. Endvidere er det ikke et krav, at et team skal være tværfagligt som tidligere i forbindelse med campuskonsulenterne. Den erfaring, Career Campus-gruppen har gjort, er, at der ikke findes én måde at lave teams på. Der findes mange forskellige måder, og campuskonsulenterne var én måde at gøre det på. Konceptet kaldes *Inspirationskatalog – koncept for teams* og består af eksempler på teams, som skal inspirere virksomheder til at starte forskellige teams og se de forskellige rammer, der kan være omkring teams.

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

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

Projektkoordinatoren understreger, at det ikke er en kritik af de personer, der sidder med de forskellige projekter, men at problemet i udgangs-

punkt ligger i, at de tre projekter ikke er designet til at fungere sammen i henhold til resultatkravene i de tre forskellige projektkontrakter.

Et af resultatkravene for at styrke koordineringen og synergien mellem initiativerne er, at et stadigt stigende antal studerende har en fortsat tilknytning til Markedsplads for Højtuddannede efter gennemførelse af Karriereværkstedet. Dette skal ske enten via et virksomhedsforløb formidlet af kontaktmæglerne eller et virksomhedsforløb formidlet af Career Campus. Kontaktmæglerne har dog svært ved at arbejde hen imod dette resultatkrav, idet deres primære mål er at finde en højtuddannet, der passer til virksomheden. De studerende, der har gennemført Karriereværkstedet, har ikke nødvendigvis en faglig profil, der matcher virksomhedens ønsker. Ud over det pointerer en række af kontaktmæglerne, at de primært skaffer virksomhederne studerende og praktikanter. De studerende, der deltager i Karriereværkstedet, er næsten færdige med deres uddannelser, og derfor er stillingerne som student og praktikant ikke interessante. Da vi spørger en kontaktmægler, om de studerende fra Karriereværkstedet benyttes til at skabe matcher mellem højtuddannede og virksomhederne, er svaret:

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

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

For at styrke koordineringen mellem projekterne har projektkoordinatoreren oprettet et nyt projekt kaldet *Case Camp*. Idéen her er, at en gruppe studerende fra Aarhus Universitet kommer ud på Career Campus og løser en række opgaver for forskellige virksomheder i løbet af et par

dage. Det er kontaktmæglerne, der formidler kontakten til virksomhederne og udarbejder projekterne i samarbejde med virksomheder, og det er holdet bag Karriereværkstedet, der udvælger de studerende. I dette eksperiment får man bundet de tre initiativer sammen. Målet er, at forløbet skal køre hen over sommeren 2010, og at 35 studerende og tre forskellige virksomheder skal involveres i projekt Case Camp.

Den organisatoriske barriere ligger i at få de tre overordnede initiativer til at samarbejde. Initiativerne arbejder målrettet efter hver deres resultatkontrakt. Det er derfor svært at få projekterne til at arbejde sammen. Den overordnede projektkoordinator har oprettet en række aktiviteter for at få initiativerne til at spille samme, fx kan Case Camp nævnes. Herudover er der udarbejdet et nyt koncept kaldt campuskonsulenter. Målet er at øge brugen af Career Campus og øge samarbejdet mellem de studerende og virksomhederne. Begge initiativer er dog ikke implementeret endnu, og de kan derfor ikke evalueres.

OPSAMLING

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

- Career Campus har stadig svært ved at skaffe studerende, der ønsker at bo på campus. De involverede virksomheder har dels været offentlige eller tilknyttet det offentlige. Campus har fået inddraget 10 små og mellemstore virksomheder, hvor der har været placeret 17 studerende. Efter campuskontaktmæglerne er blevet tilknyttet projektet, er der blevet oprettet flere stillinger i små og mellemstore

virksomheder, men de ansatte ønsker ikke at benytte sig af Career Campus. Generelt vurderer vi, at Career Campus her haft svært ved at indfri sine målsætninger.

- Et mål med Karriereværkstedet er at øge interessen for at arbejde i små og mellemstore virksomheder i regionen. De studerende, der deltager på kurset, er blevet mere positivt indstillet over for de små og mellemstore virksomheder. De forventer dog at søge arbejde tæt på Århus. Deltagerne er positive over for den kompetenceafklarende del af kurset, men ønsker sig mere erhvervsrelateret kompetenceafklaring. Vi vurderer, at der stadig ligger en mindre udfordring i at få tilpasset kurset mere til de studerendes ønsker, men at Karriereværkstedet overordnet indfrier sine målsætninger.
- Kontaktmæglerne har kontaktet et betydeligt antal virksomheder. Endvidere har kontaktmæglerne medvirket til at skabe 231 forløb med studerende og kandidater i 131 små og mellemstore virksomheder. Det tager længere tid end forventet for kontaktmæglerne at finde den rigtige studerende til virksomheden. Kontaktmæglerne har siden midtvejsevalueringen fået skabt et stærkt netværk og kender nu kanalerne til at nå de studerende. Det er derfor nemmere for kontaktmæglerne at finde den rigtige studerende end tidligere.
- Det nye mål om en mere overordnet koordinering mellem projekterne har vist sig at være svært at realisere i praksis. Den ansvarlige projektleder pointerer, at projekterne i udgangspunktet ikke er skabt til at arbejde sammen, og at arbejdet med at øge den tværgående aktivitet er kompliceret. Det skyldes primært, at regionen måler initiativernes succes ud fra hver deres resultatkontrakt, og denne resultatkontrakt arbejder de enkelte initiativer målrettet mod at opfylde.

ERFARINGER PÅ TVÆRS AF DELPROJEKTERNE

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

UDFORDRINGER PÅ TVÆRS

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

Vi må dog her tage det metodiske forbehold, at de ændringer, vi finder imellem midtvejsevalueringen og slutevalueringen, kan skyldes ændrede vilkår for arbejdsmarkedet, fx krise og stigende ledighed. Men eftersom vores analyser er baseret på relativt få observationer (interviews), kan nogle forskelle mellem de to evalueringer også skyldes tilfældigheder – fx forskelle i holdning og præferencer blandt de forskellige interviewpersoner. Med dette forbehold in mente mener vi dog alligevel, at nedenstående analyser giver ny og relevant viden.

ØNSKER OM JOB I STORE VIRKSOMHEDER

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

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

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

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

Jeg er i virkeligheden mere bekymret for, at virksomhederne er åbne over for os, end at jeg er åben for dem. Altså, jeg tænker

nærmest, at jeg kan løse hvad som helst, hvis bare de vil give mig lov. Jeg tænker mange gange, at de måske ikke kender os [de studerende] så godt (2010).

At denne studerende har en pointe, understreges også af de interviewede virksomhedsrepræsentanter. Alle de interviewede virksomhedsrepræsentanter peger netop på uigennemskueligheden i uddannelsessystemet. Virksomhederne ved ikke, hvilke fagkundskaber de enkelte uddannelser giver de studerende. De ved heller ikke, hvor de skal søge informationen om indholdet i de forskellige uddannelser.

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

LØN

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

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

De studerende giver ikke længere udtryk for, at de små og mellemstore virksomheder ikke kan leve op til deres forventninger til lønnen.

Denne ændring i opfattelsen af lønnen fra midtvejsevalueringen til den nye undersøgelse er drevet af, at de studerende udmærket er klar over, at krisen har ændret arbejdsmarkedet. Ved slutningen af opsvinget var arbejdsmarkedet præget af mangel på arbejdskraft. Det var 'arbejdstagers marked', men med krisen og den stigende arbejdsløshed har det ændret sig til 'arbejdsgivers marked'. Det er nu ikke længere lønnen, der er det vigtigste. Det vigtigste er nu at komme ind på arbejdsmarkedet. Det kommer blandt andet til udtryk i de studerendes forventninger til lønnen. En studerende udtrykker følgende:

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

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

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

I midtvejsevalueringen vurderes forskellen mellem lønkrav og løntilbud til at være en barriere mellem de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder. Den evaluering, vi har foretaget, et år senere tyder på, at krisen har været med til at bryde denne barriere ned. Det betyder, at lønnen ikke længere er en afgørende faktor for de højtuddannedes valg af job; de er mere fokuserede på at få et arbejde, hvor de kan bruge deres kvalifikationer. Denne tendens er i overensstemmelse med økonomisk teori. Her forudsiger man, at jo større risiko der er for at havne i arbejdsløshed og dermed få en lav indtægt i form af kontanthjælp eller dagpenge, jo mere sænker man kravene til lønnen (Mortensen, 1987). Man kan dog forvente, at de højtuddannede vil søge fra de små virksomheder

mod de større virksomheder for at få en højere løn, når krisen vender og efterspørgslen på arbejdskraft bliver større.

En tidligere undersøgelse (Akademikernes Centralorganisation, 2007) viser, at virksomhedens geografiske placering og størrelse har betydning for lønniveauet. Undersøgelsen viser, at en højtuddannet tjener ca. 1.100 kr. mere om måneden i store virksomheder og 1.300 kr. mere i Københavnsområdet. Også for den videre lønudvikling har placeringen af virksomheden betydning, idet ansatte i hovedstaden stiger 15 procent mere i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet. Boliger er imidlertid også dyrere i Københavnsområdet, hvorfor leveomkostningerne er højere i de store byer end vestpå i Region Midtjylland, hvor lønningerne er lavere.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter vurderer, at boligerne er billigere vestpå i regionen, hvor en del små og mellemstore virksomheder i Region Midtjylland ligger. Derfor mener virksomhedsrepræsentanterne, at en lavere boligudgift kan opveje en lavere løn. I midtvejsevalueringen var de unge ikke villige til at flytte ud i yderområderne og tage arbejde på de små og mellemstore virksomheder, som befinder sig der. Som nævnt i vores gennemgang af Karriereværkstedet (kapitel 4) har dette ikke ændret sig i slutevalueringen. Det skyldes dog ikke forventninger til lønnen, men snarere kulturelle og sociale problemstillinger. Disse forhold vil blive behandlet i et senere afsnit i dette kapitel.

Opsummerende kan vi konstatere, at hvor succeskriteriet i midtvejsevalueringen i 2009 var at finde et job til en høj løn, så er succeskriteriet i slutevalueringen i 2010 at finde et job, hvor man kan bruge sine kompetencer. Denne ændring af succeskriteriet hos de studerende gør, at de små og mellemstore virksomheder lettere kan tilbyde de studerende jobs på lige vilkår med de store virksomheder. Den lønbarriere, man fandt i midtvejsevalueringen, er således blevet mindsket grundet den økonomiske krise.

ARBEJDET ER ET SELVREALISERINGSPROJEKT

I undersøgelsen lavet i forbindelse med denne slutevaluering ser de interviewede højtuddannede stadig jobbet som en del af et selvrealiseringsprojekt, hvor jobindholdet og mulighederne for at udvikle sin faglighed prioriteres højt. En stor del af de interviewede studerende mener, at arbejdsopgaverne skal variere inden for fagområdet, de skal være udfordrende, og de skal omfatte de studerendes kernekompetencer. Mulighe-

derne for udfordrende opgaver med ansvar er et vigtigt kriterium for de studerende. En studerende fra Karriereværkstedet udtrykker det således:

Der skal være plads til, at man kan forsætte med at lære, fortsat kunne udvikle sig under sit arbejde. Det er vigtigt, at man ikke går i stå, når man er færdig med studiet. At man ikke kommer ud et job og siger 'nå, det er så det her, jeg laver de næste 5 år'. Der skal hele tiden være en udvikling, man skal lære noget nyt hele tiden (2010).

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

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

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

De studerende er dog stadig betænkelige ved at være den eneste akademiker i den lille eller mellemstore virksomhed. De er bange for, at de ikke kan få faglig sparring og vil sidde isoleret med deres arbejdsopgaver. De studerende er imidlertid ikke afvisende over for at skulle arbejde sammen med akademikere med en anden baggrund end deres egen, og flere fremhæver fordelene ved at kunne samarbejde med personer med en anden uddannelsesbaggrund. En interviewet studerende beskriver det således:

Jeg søger også de andre fagområder, men jeg søger da også nogle til mit eget felt, som jeg kan sparre med, og det tror jeg, at jeg vil komme til at mangle i de små virksomheder (2010).

I flere virksomheder forventes det da også, at højtuddannede kan løse en bred vifte af arbejdsopgaver og tager del i virksomhedens daglige drift. I

denne forestilling ligger, at akademikere ikke kun ”skal spytte papir ud” i form af akademiske analyser. En del af de adspurgte virksomheder er bekymrede for, om de højtuddannede bliver ’for teoretiske’ og bruger for meget tid på at løse opgaverne. Også hos nogle virksomhedsrepræsentanter er der fordomme, i form af en betænkelighed ved om den akademiske viden kan bruges i virksomhederne og bidrage til den økonomiske vækst. En virksomhedsrepræsentant udtrykker det således:

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

Det betyder, at mange af virksomhederne prioriterer, at de højtuddannede har noget erhvervs erfaring, hvis de skal ansætte dem i en fast stilling.

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

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

FLEKSIBILITET

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

For at man synes, man har en realistisk hverdag, der hænger sammen, er det meget vigtig, at man kan flytte på elementerne (2010).

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

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

I en lille virksomhed er man meget afhængig af hinanden på en anden måde, end man er i end stor virksomhed, tror jeg (2010).

En anden studerende fortsætter:

På den anden side, i en lille virksomhed kan man gå ind og have mere indflydelse, og dermed bliver det mere fleksibelt (2010).

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

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

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

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

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

I denne virksomhed ses den selvstyrende arbejdsform som en måde at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Ved at tilbyde fleksible arbejdstider kan det evt. opveje den geografiske beliggenhed vestpå i regionen. Hvis den højtuddannede har mulighed for at arbejde hjemme en eller to dage om ugen, kan det måske øge deres villighed til at pendle på arbejde. Eksemplet viser endvidere, at der findes små og mellemstore virksomheder, som kan tilbyde de arbejdsforhold, som de højtuddannede ønsker, og at faste arbejdstider ikke nødvendigvis er en betingelse i små og mellemstore virksomheder.

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

FAMILIELIV, KULTURLIV OG SOCIALT NETVÆRK

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

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

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

Disse højtuddannede studerende forventer, at et arbejde vestpå i regionen, vil kunne resultere i en dårligere situation for familien, med risiko for arbejdsløshed hos den ene part og mistrivsel i familien. At de familiære forhold spiller en stor rolle, når man vælger bopæl, viser en undersøgelse (Deding og Filges, 2004). Undersøgelsen viser, at hvis virksomheder skal tiltrække arbejdskraft fra andre egne af landet, så er det vigtigt, at jobbene er permanente, og at virksomhederne eventuelt kan komme med tilbud til hele familier, idet de fleste flytninger skyldes familiære forhold såsom pardannelse, skilsmisse eller bedre skole-/pasningsforhold for børn. Hvis en familie skal flytte, er det også et krav, at begge parter kan få et job inden for en rimelig radius. Hvis begge parter er højtuddannede, kan det potentielt være et problem. En studerende udtrykker det således:

Der skal være et job til min kæreste, ellers vil jeg blive træt af det. Det er et krav, at hun også har det godt (2009).

Virksomhederne i Region Midtjylland forsøger heller ikke at tiltrække højtuddannede ved at fremhæve mulighederne for skolegang, sportsfaciliteter, kulturtilbud, infrastruktur mv. En del af virksomhederne vurderer, at det er kommunernes opgave at fremhæve mulighederne i de forskellige dele af regionen. De mener, at kommunerne skal blive bedre til at reklamere for det, de kan tilbyde tilflyttere.

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

Jeg har ikke noget imod de mindre byer omkring Århus, så længe det er inden for bybuszonen, så det er til at komme ind til Århus. Men jeg tror ikke, at jeg vil bo midt inde i Århus nødvendigvis, men det skal være sådan inde for rimelighedens grænser. Altså skal vi i biografen en aften, så kan man gøre det uden at have det planlagt i forvejen (2010).

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

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

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

Opsamlende kan vi altså pege på, at hensynet til familien, det kulturelle liv og en social omgangskreds er en vigtig begrundelse for, at de højtuddannede ikke har lyst til at flytte ud i yderområderne af Region Midtjylland.

MOBILITET

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

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

Som tidligere nævnt har Career Campus et problem i forhold til infrastrukturen. Den tid, det tager at komme fra Århus til Career Campus med offentlig transportmidler, er lang, og vi vurderer, at det kan være en afgørende faktor for, at mange studerende ikke benytter sig af Career Campus. Dette understreges yderligere af, at de højtuddannede studerende, der benytter sig af de jobtilbud campuskontaktmægleren finder, primært kommer fra Aarhus Universitets afdeling i Herning. Afstanden mellem Herning og Ringkøbing er kun ca. 45 minutter i bil, og de studerende vælger derfor at pendle frem for at benytte sig af muligheden for at bo på Career Campus.

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

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

Nogle af de interviewede studerende pointerer, at de er villige til at pendle og til gengæld beholde deres bolig tæt ved Århus. Andre derimod er ikke villige til at pendle. De vil hellere flytte efter deres job og til gengæld slippe for at pendle. Her skal det dog pointeres, at den sidste gruppe, på trods af dette, ikke er villige til at flytte langt væk fra Århus. Det betyder i praksis, at deres acceptable flytteafstand fra Århus er meget lille, og da de ikke er villige til at pendle, er de meget lidt mobile. Det understreger, hvor rodfæstede højtuddannede kan være i Århus og omegnen af Århus, samt hvor svært det er at tiltrække højtuddannet arbejdskraft permanent vestpå i Regionen. Her skal det dog understreges, at vi har i vores undersøgelse kun har talt med studerende og ikke med færdiguddannede. De har endnu ikke stået over for den situation, hvor de skal finde et arbejde. De kan heller ikke forholde sig

til konkrete mobilitetskrav på arbejdsmarkedet. De har derfor kun en forudindtaget holdning til mobilitet og pendling.

En anden undersøgelse har i modsætning til ovenstående fundet, at højtuddannede i højere grad end andre er villige til at pendle langt (Deding & Filges, 2004). Denne uoverensstemmelse kan dog skyldes, at størstedelen af de interviewede studerende er relativt unge og ikke har stiftet familie endnu. Senere i livet, når de stifter familie, kan deres prioriteter være anderledes. Man kan også forestille sig, at situationen ændrer sig, når de studerende skal ud på arbejdsmarkedet. Mange af dem kan blive udsat for, at det grundet den nuværende krise er svært at finde et arbejde. Det er derfor ikke usandsynligt, at arbejdsmarkedssituationen får de højtuddannede til at gå på kompromis med deres nuværende indstilling til at flytte til regionens yderområder.

Ingen af de interviewede virksomhedsrepræsentanter har omtalt mobiliteten som et problem. Det tyder på, at virksomhedsrepræsentanterne ikke er bevidste om den barriere som de studerendes modvilje mod pendling udgør.

Opsummerende kan vi konstatere, at de studerende tilsyneladende har en meget lav mobilitet. De er ikke villige til at flytte for langt væk fra Århus, og de er heller ikke villige til at pendle langt. Denne kombination gør det svært at trække højtuddannede vestpå. Vi vurderer, at det udgør en af de væsentligste barrierer i projektet. En del af uvilligheden tilskrives dog, at de studerende endnu ikke har stiftet bekendtskab med arbejdsmarkedets vilkår, så problemet er muligvis mindre, når de studerende skal finde et arbejde, men det afspejler stadig den modvillighed og de betænkeligheder, de højtuddannede har, ved at skulle flytte.

OPSAMLING

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

- Hvor de højtuddannede studerende tidligere forventede, at karrierevejen skulle gå gennem en stor virksomhed, så ser de studerende nu langt

større potentiale i små og mellemstore virksomheder. Vi vurderer, at det til dels skyldes, at krisen har gjort de studerende mere åbne, samt at Karriereværkstedet er blevet bedre til at fremhæve fordelene ved de små og mellemstore virksomheder. Vi ser således, at de små og mellemstore virksomheder ikke længere bliver fravalgt. Fokus ligger på typen af virksomhed frem for størrelsen af virksomheden. De højtuddannede forventer større ansvar og mere selvbestemmelse i en lille virksomhed. Det er dog stadig vigtigt for de studerende, at de kan få faglig sparring fra andre højtuddannede kollegaer. Her giver de udtryk for bekymring for at stå alene i små og mellemstore virksomheder.

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

ANBEFALING TIL FREMTIDIGE INDSATSER

Region Midtjylland igangsatte projekt Markedsplads for Højtuddannede som et eksperiment, hvor nye metoder og modeller skulle afprøves med henblik på at fremme virksomhedernes ansættelse af forskellige typer højtuddannede. Målet med eksperimentet er at afdække, hvad der virker, og hvad der ikke virker i de forskellige initiativer. I kapitel 3 og 4 har vi gennemgået, hvor initiativerne har været en succes, og hvor initiativerne stadig møder udfordring. I forlængelse af de observerede barrierer og udfordringer, projektet har mødt, har vi udarbejdet en række anbefalinger. Disse anbefalinger bygger i høj grad videre på de eksisterende initiativer i projekt Markedsplads for Højtuddannede.

CAREER CAMPUS

Career Campus står over for store problemer med at tiltrække og fasthold højtuddannet arbejdskraft i yderregionen. Vi kan i vores evaluering ikke fastslå, om disse problemer skyldes, at det ikke er attraktivt for de studerende at bo på Career Campus grundet den geografiske placering, eller om målgruppen simpelthen ikke har kendskab til Career Campus. Uanset hvilket problem der er skyld i, at Career Campus har svært ved at nå sit mål, vurderer vi, at Career Campus vil kræve en målrettet og arbejdskrævende indsats for at nå dette mål. Vi mener, at projektet har

potentiale, men hvis projektet skal fortsætte, kræver det en omlægning af Career Campus og de aktiviteter, der knytter sig til stedet.

Vi er nået frem til følgende anbefalinger:

- Fastslå Career Campus som et brand igennem bedre kommunikation og markedsføring.
- Skab specialestipendier for de studerende som en gentagende begivenhed ved hvert semester.
- Øg brugervenligheden af Career Campus.
- Afhold opfølgende samtaler med campuskontaktmægleren.

MARKEDSFØRING OG BRANDING AF CAREER CAMPUS

For at rekruttere flere studerende har Career Campus brug for et mere synligt og bedre brand. Brandingen skal sikre, at målgruppen får nogle klare og retvisende associationer, når de hører ordet Career Campus. Career Campus har brug for at kommunikere mere klart ud til målgruppen, og de har brug for en bedre og mere målrettet markedsføring. Vi har observeret, at det ikke er nok for Career Campus at deltage i karrieremesser; de skal ud og have en mere direkte kommunikation med en større gruppe af de studerende. For at nå målet om bedre markedsføring og skabelse af et brand har vi fire anbefalinger:

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

Hjemmesiden: Under evalueringen fremgik det tydeligt, at Career Campus' hjemmeside ikke opdateres. I skrivende stund (1. juni 2010) er 6 ud af de 12 opslag, der ligger på hjemmesiden, forældede. Strukturen i opslagene er ugenomsagelig. Fire af opslagene er hverken udstyret med beskrivelse eller link til jobopslaget. Ifølge et opslag på hjemmesiden søger en virksomhed en fuldtidsansat, men hvis man følger linket til jobbeskrivelsen, viser det sig, at der er tale om en praktikansættelse. Vi anbefaler, at hjemmesiden holdes 100 procent opdateret med hensyn til jobopslag. Vi anbefaler en struktur, hvor opslagene er delt op i fuldtidsstillinger, praktikopslag og specialeprojekter. Overskriften på opslaget og ansøgningsfristen skal ligge som et underpunkt, og når man klikker på overskriften, skal man blive sendt direkte til selve opslaget. Hvis en hjemmeside ikke opdateres, mister den sin værdi, og folk vil holde op med at besøge den.

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

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

SPECIALESTIPENDIER PÅ CAREER CAMPUS

Da Career Campus har svært ved at skaffe studerende, anbefaler vi, at de satser på at oprette specialestipendier i samarbejde mellem studerende og virksomheder. En specialeproces løber som oftest over minimum et halvt år. Det er en proces, hvor den studerede arbejder i dybden med en problemstilling og ofte ønsker ro til at fordybe sig i problemstillingen. Vi vurderer, at mange studerende vil finde det attraktivt at få et konkret samarbejde med en virksomhed i forbindelse med specialet, samtidig med at de får nogle gode fysiske rammer. Derfor anbefaler vi, at Career Campus til hver semesterstart tilbyder mellem 5-10 specialeprojekter i samarbejde med virksomheder. Det er dog vigtigt, at disse opslag kommer hvert semester, således at der dannes en forventning hos de studerende. På Københavns Universitet har man lignede procedurer, hvor den samme virksomhed hvert semester tilbyder et eller flere specialeprojekter. Modellen her skal være, at Career Campus hvert semester udbyder en række specialeprojekter til de studerende i samarbejde med virksomheder i omegnen af Ringkøbing. På den måde vil man kunne tiltrække højtuddannede, der er næsten færdige med deres studie. Det vil forhåbentligt kunne skabe kontakter, som vil kunne munde ud i en fastansættelse.

ØGET BRUGERVENLIGHED AF CAREER CAMPUS

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

OPFØLGENDE SAMTALE MED CAMPUSKONTAKTMÆGLEREN

I vores evaluering efterspørger de få studerede, der ønsker at blive boende i området, hjælp til at finde et fast arbejde i området. Vi anbefaler derfor en struktur, hvor campuskontaktmæglerne tilbyder den studerende en samtale efter endt ophold på Career Campus. Hvis den studerende ønsker at blive i området, kan campuskontaktmægleren hjælpe den studerende videre.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Vi vurderer, at Karrireværkstedet, over de år, projekt Markedsplads for Højtuddannede har kørt, har udviklet sig positivt. De studerende giver dog stadig udtryk for nogle mangler i kurset, og ud fra vores evaluering af Karrireværkstedet har vi tre konkrete anbefalinger til fremtidig arbejde med karrireværkstedet.

- Udnyt erfaringer fra andre højtuddannede
- Placer delelementer fra Karrireværkstedet tidligere på studiet
- Fokuser på små og mellemstore virksomheder i yderområderne af regionen.

ERFARING FRA ANDRE HØJTUDDANNEDE

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

KARRIEREVÆRKSTEDET TIDLIGERE I UDDANNELSEN

I vores undersøgelse viser det sig, at både de studerende, kontaktmægleren og projektlederen for Karrieræværkstedet ønsker, at de studerende får den viden, de opnår på Karrieræværkstedet, tidligere i deres uddannelsesforløb. De studerende vil gerne have haft kurset i starten af deres kandidatdel, så de kunne have været mere opmærksomme på opbygningen af deres CV. De studerende kan heller ikke benytte sig af de andre tilbud i projekt Markedsplads for Højtuddannede, såsom hjælp til studiejob og praktik igennem kontaktmæglerne og på Career Campus, da de fleste er i gang med deres afsluttende speciale. Kontaktmæglerne gør ligeledes opmærksom på, at det er begrænset, hvor meget de kan bruge de studerende fra Karrieræværkstedet, da de jo ikke kan hjælpe dem med studiejob, praktikplads og specialeplads, fordi de studerende er så langt i studiet. På baggrund af disse tilbagemeldinger anbefaler vi, at man deler kurset op i to dele og laver en "lightudgave" af det nuværende Karrieræværksted i starten af de studerendes kandidatdel.

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

Vi anbefaler, at anden del af Karrieræværkstedet bevarer den nuværende kursusform, med hold med et antal deltagere på mellem 36-40 personer, så kurset fortsat indeholder konkrete opgaver, som skal løses for virksomheder. Opgaverne bør dog gøres mere målrettede mod deltageres uddannelser og faglige kompetencer, så opgaverne bidrager til at

afklare, hvordan deltagerne kan bruge deres uddannelse i en konkret arbejdssammenhæng. Grunden til, at vi ikke anbefaler at lægge hele Karriereværkstedet tidligere i de studerendes uddannelsesforløb er, at vi mener, at de studerende vil få mest ud af de kompetenceafklarende elementer senere i deres uddannelsesforløb. Endvidere er det begrundet i, at Karriereværkstedet har det mål at udbrede kendskabet til de højtuddannede hos de små og mellemstore virksomheder, der deltager i Karriereværkstedet. Her mener vi, at det giver virksomhederne det bedste indtryk af, hvad de højtuddannede faktisk kan, hvis disse er tæt på at afslutte deres kandidatuddannelse.

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

ØGET FOKUS PÅ SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER I YDEROMRÅDERNE

Det er ikke en del af Karriereværkstedets kontrakt at fokusere på de små og mellemstore virksomheder, der ligger i yderområderne. Vi vurderer dog, at Karriereværkstedet i sin nuværende form vil kunne bære den udfordring, der ligger i at introducere de studerende til små og mellemstore virksomheder i yderområderne af Region Midtjylland. I sin nuværende form stræber Karriereværkstedet mod at vise de studerende de muligheder og udfordringer, der ligger i de små og mellemstore virksomheder. Vi mener dog, at man kunne udvide Karriereværkstedet til at inddrage de muligheder og udfordringer, der ligger i at arbejde i en lille og mellemstore virksomhed og arbejde ude i yderområderne. Det kan gøres ved i højere grad at lade virksomhedsrepræsentanter fra yderområderne i Region Midtjylland holde oplæg på Karriereværkstedet og særligt få højtuddannede, der arbejder i små og mellemstore virksomheder i yderområderne, til at holde oplæg på Karriereværkstedet. Her skal fokus ikke kun være på, hvordan det er at arbejde i små og mellemstore virk-

somheder, men også på, hvordan det er at komme til en lille by som højtuddannet.

KONTAKTMÆGLERNE

Kontaktmæglerne yder en vigtig indsats for at få ansat højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Kontaktmæglerne skaber konkrete forbindelser mellem studerende og virksomheder, hvor begge parter får mulighed for at nedbryde deres gensidige fordomme. Et studiejob eller en praktikplads i en lille eller mellemstor virksomhed giver et kendskab til arbejdsbetingelserne og højner sandsynligheden for, at en højtuddannet studerende efter endt uddannelse overvejer at søge arbejde der. På baggrund af vores evaluering har vi følgende anbefalinger:

- Opprioriter kontaktmæglerordningen
- Styrk fokus på hjælp til selvhjælp.

OPPRIORITERING AF KONTAKTMÆGLERORDNINGEN

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

nye kontaktmæglere, som har erfaring og kvalifikationer inden for rekruttering eller headhunting og eventuelt relationer til geografisk afgrænsede brancheforeninger.

MERE FOKUS PÅ HJÆLP TIL SELVHJÆLP

I forlængelse af at kontaktmæglerne bruger mere tid end forventet på at hjælpe virksomhederne i alle skridt af ansættelsesproceduren, foreslår vi, at man i kontaktmæglerordningen har mere fokus på hjælp til selvhjælp. Det indebærer, at kontaktmægleren som et led i processen overdrager sin viden til virksomheden. Det kan fx indebære at forklare virksomhederne, hvordan man laver gode jobopslag og at hjælpe virksomhederne til selv at kunne gå igennem de søgningskanaler, som kontaktmægleren bruger. I forlængelse heraf kan kontaktmægleren evt. afholde små foredrag for de virksomheder, hvor en kontakt med kontaktmægleren allerede er etableret. Et ekstra afkast ved et sådant møde er, at virksomhederne kan dele erfaringer, hvilket kan give gensidig inspiration mellem virksomhederne.

NYE UNDERSTØTTENDE PROJEKTER

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

FÆLLES JOBDATABASE PÅ AARHUS UNIVERSITET

Igennem evalueringen er det tydeligt, at der ligger en stor barriere i at få højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder til at finde hinanden igennem jobopslag. Som det er på nuværende tidspunkt, har de forskellige fakulteter og institutter på universiteterne deres egne systemer og praksisser, når det kommer til jobopslag. Nogle steder lægger de det elektronisk ud, andre steder hænger de det op i papirform. Alle de involverede i projektet, både de studerende, virksomhederne, kontaktmæglerne og Career Campus, har svært ved at gennemskue jobopslagssystemet. Kontaktmæglerne pointerer, at selv for dem, som arbejder meget med

jobopslag, er det svært at få opslagene ud til de studerende. De fortæller, at man skal kende vejen ind til de forskellige institutter for at få opslaget op det rigtige sted, og at det aldrig er samme procedure fra institut til institut. Virksomhederne har nærmest opgivet at nå ind til universiteterne på grund af de ugenomsagelige procedurer. De studerende ved ikke, hvor de skal finde de små og mellemstore virksomheder, og efterspørger et sted, hvor de kan finde virksomhedernes opslag. At parterne ikke kan nå ud til hinanden, fordi jobopslagene er for svært tilgængelige, er en stor barriere, men den burde være let at bryde ned.

Vi anbefaler derfor, at Aarhus Universitet skaber en fælles jobportal. Her skal virksomhederne have mulighed for at lægge deres jobopslag ind. Systemet skal være let og gennemskueligt, og vi forestiller os, at minimum én medarbejder er tilknyttet projektet, som virksomhederne kan kontakte for vejledning. Virksomhederne skal både have mulighed for at lægge praktikophold, studiejobs, specialeprojekter og fuldtidsstillinger op på jobportalen. På Københavns Universitet har man tilbage i 2008 oprettet en lignende jobportal.⁸ Portalen er i udgangspunktet fælles for alle fakulteter, men man har også mulighed for at søge inden for det enkelte fakultet. Aarhus Universitet har på nuværende tidspunkt en portal for praktikophold og studiejob på hjemmesiden projektzone.dk. Vi anbefaler, at denne hjemmeside udvides til en jobportal lignende den på Københavns Universitet. Det vil gøre det nemmere for studerende og små og mellemstore virksomheder at finde hinanden og dermed skabe et match. Ved at oprette en sådan jobportal kan man også understøtte Career Campus og kontaktmæglernes arbejde. Career Campus kan nemmere lægge deres opslag ud til de studerende og derigennem øge kendskabet til Career Campus. Kontaktmæglerne kan bruge jobportalen i deres eget arbejde, men de kan også være med til at udbrede kendskabet til jobdata-basen til virksomhederne. Det vil medføre, at virksomhederne ikke skal have kontaktmæglernes hjælp, hver gang de har et jobopslag, og det vil derfor forbedre virksomhedernes tilgang til de studerende.

HÅNDBOG FOR VIRKSOMHEDER

Alle de adspurgte virksomheder i undersøgelsen giver udtryk for, at de mangler kendskab til indholdet i de forskellige videregående uddannelser.

8. Se www.jobbank.ku.dk.

Når de lægger et opslag ud og får ansøgninger tilbage, er de ofte usikre på ansøgenes fagprofil, fordi de ikke har kendskab til de forskellige uddannelser. Det samme gør sig gældende, når de skal søge nye ansatte. De ved ikke, hvilke uddannelser der passer til den ønskede stilling. Det betyder, at virksomhederne ofte vælger at ansætte personer med klassiske uddannelser såsom økonomer og ingeniører. Det medfører, at virksomhederne ikke 'tænker ud af boksen', når de skal ansætte. Mange af virksomhederne efterspørger derfor en håndbog eller lignende, hvor de kan undersøge uddannelser og finde ud af, hvilke kvalifikationer der ligger bag en uddannelse.

I forlængelse af dette ønske fra virksomhederne foreslår vi, at der bliver udarbejdet en elektronisk håndbog over de forskellige uddannelser. Da der løbende sker ændringer i uddannelserne, vurderer vi, at det er mest optimalt, at håndbogen er elektronisk. En elektronisk håndbog har dog to ulemper. Den første er, at det er vigtigt og tidskrævende at vedligeholde håndbogen. Vi anbefaler derfor, at man knytter initiativet til en bestemt organisation, og at man foretager en opdatering på håndbogen hvert år, før de videregående uddannelser starter op. Dette initiativ kan med fordel gøres landsdækkende. Derfor anbefaler vi, at Region Midtjylland samarbejder med de øvrige regioner, eller at initiativet tages op af Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Den anden ulempe ved initiativet er, at viden om den elektroniske håndbog skal nå ud til virksomhederne. Her foreslår vi, at man laver en lille pjece omkring oprettelsen af den elektroniske håndbog og distribuerer den til alle virksomhederne. Et alternativ kan være at benytte den allerede eksisterende Uddannelsesguide, der ligger elektronisk på www.ug.dk. Den er på nuværende tidspunkt rettet mod unge, der ønsker kendskab til de forskellige uddannelser, men man kunne udbygge denne portal med et interface målrettet mod virksomheder.

SAMSPILLET MELLEM INITIATIVERNE I PROJEKT MARKEDSPADS FOR HØJTUDDANNEDE

For at øge samarbejde og samspil mellem initiativerne i projekt Markedsplads for Højtuddannede har projektet, som tidligere omtalt, fået en projektleder til tværgående aktiviteter. Flere af de udøvende aktører påpeger dog, at der mangler en overordnet projektkoordinator med beslut-

ningskompetencer. I udgangspunktet mener de udøvende aktører, at beslutningsprocessen i organiseringen af projektet er for tung, hvilket bremser eventuel innovation og videreudvikling af projektet. De forskellige aktører deler den opfattelse, at initiativerne i deres design og udgangspunkt ikke spiller særlig godt sammen. De deler samtidig et ønske om at skabe et bedre samspil mellem initiativerne. De enkelte projekter er her styret og måske også begrænset af hver deres resultatkontrakt, de har fået fra regionen, og som de i sidste ende bliver evalueret ud fra. Det medfører, at de mere bløde samarbejdsaspekter imellem projekterne bliver nedprioriteret i de enkelte projekter.

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

BILAG

BILAG 1: OVERSIGT OVER GODKENDTE INSTITUTIONER TIL VIDENPILOTORDNINGEN

Videnpiloten skal have en uddannelse på minimum kandidatniveau fra en af nedenstående institutioner. Hvis videnpiloten har en uddannelse fra en institution i udlandet, skal denne godkendes særskilt af Forsknings- og Innovationsstyrelsen.

- Københavns Universitet
- Aarhus Universitet
- Syddansk Universitet
- Aalborg Universitet
- Roskilde Universitet
- Handelshøjskolen i København
- Handelshøjskolecentret Slagelse
- Danmarks Tekniske Universitet
- Ingeniørhøjskolen i København
- Ingeniørhøjskolen i Århus
- VIA University College
- IT-Universitetet i København
- It-vest
- IVA – Det Informationsvidenskabelige Akademi i Kbh. og Ålborg
- Danmarks Designskole

- Kolding Designskole
- Arkitektskolen i Aarhus
- Kunstakademiets Arkitektskole
- Det Fynske Musikkonservatorium
- Det Jyske Musikkonservatorium
- Det Kgl. Danske Musikkonservatorium
- Nordjysk Musikkonservatorium
- Rytmask Musikkonservatorium
- Vestjysk Musikkonservatorium.

Kilde: <http://www.fi.dk/stoette/godkendte-institutioner/godkendte-uddannelsesinstitutioner-for-videnpiloter>.

LITTERATUR

- Akademikernes Centralorganisation og Rambøll Management (2007): *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*. www.ac.dk.
- B&O (2009): *The best conditions for our employees*. <http://www.bangolufsen.com/page.asp?id=294>. 2. juli 2010.
- Björn, N.H. & C. Dohlmann (2001): *De ledige kvinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked*. København: Socialforskningsinstituttet 01:10.
- Deding, M. & T. Filges (2004): *Derfor flytter vi. Geografisk mobilitet i den danske arbejdsstyrke*. København: Socialforskningsinstituttet 04:19.
- Filges, T. & H. K. Schademan (2010): *Rekrutteringsbehov og Barriere for den vestlige del af Region Midtjylland*. SFI – Under udarbejdelse, titel midlertidig.
- Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Region Midtjylland, Region Syddanmark (2008): *Barriereanalyse for erhvervs-PhD-initiativet*. København: Forsknings- og Innovationsstyrelsen.
- Mandag Morgen (2010): *Alt andet end hovedstaden er udkantsdanmark*. www.mm.dk.
- Mortensen, D. T (1987): "Job search and Labor Market Analysis". I: O. Ashenfelter, R. Layard & D. Card (red.): *Handbook of Labor Economics* Vol. 2. Amsterdam: North-Holland.
- Rieper, O. (1993): *Gruppeinterview i praksis: brug af fokusgruppeinterview i evalueringsforskning*. AKF forlaget.

- Teknologisk Institut (2008): *Det midtjyske vækstlag*.
- Teknologisk Institut og Jysk Analyse (2009): *6 ud af 10 virksomheder i Region Midtjylland marker krisen*. Det midtjyske Vækstlag.
- Teknologisk Institut og Jysk Analyse (2010a): *Virksomheder stadig ramt af krisen*. Det midtjyske Vækstlag.
- Teknologisk Institut og Jysk Analyse (2010b): *Ny vækst på vej med nye jobs*. Det midtjyske Vækstlag.
- Vækstforum (2007): *Fornyelse og vækst i en international vækstregion. Erhvervsudviklingsstrategi 2007-2009*. Århus: Regional Udvikling, Region Midtjylland.
- Weatherall, C & A. C. Henriksen (2009): *Midtvejsevaluering - Følgeforskning i forbindelse med Projekt Markedsplads for Højtuddannede*. Arbejdspapir. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Wiegand, B. (2010): "Udkantsdanmark ligger lige uden for hovedstadsregionens grænser." Mandag Morgen, 17. maj 2010.

HJEMMESIDER

Region Midtjyllands hjemmeside: www.rm.dk.

SFI-RAPPORTER SIDEN 2009

SFI-rapporter kan købes eller downloades gratis fra www.sfi.dk. Enkelte rapporter er kun udkommet som netpublikationer, hvilket vil fremgå af listen nedenfor.

- 09:01 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Børn i Grønland. En kortlægning af 0-14-årige børns og familiers trivsel*. 145 s. ISBN 978-87-7487-923-7. Kr. 150,00.
- 09:02 Christensen, E., Kristensen, L.G. & Baviskar, S.: *Kalaallit nunaanni meeqqat. Meeqqat 0-imiit 14-it ilanngullugit ukiullit ilaqutariillu atugarissaarnerannik misissuineq*. 172 s. ISBN: 978-87-7487-924-4. Kr. 150,00.
- 09:03 Deding, M. & Filges, T.: *Danske lønmodtageres arbejdstid. En register-analyse baseret på lønstatistikken*. 160 s. 978-87-7487-925-1. Kr. 160,00.
- 09:04 Thuesen, F., Schademan, H.K., Jensen, S., Holt, H. & Høst, A.: *A-kasserne og den aktive beskæftigelsespolitik*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-928-2. Kr. 220,00.
- 09:05 Larsen, B. & Høgelund, J.: *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008*. 98 s. ISBN: 978-87-7487-927-5. Kr. 100,00
- 09:06 Ellerbæk, L.S. & Graversen, B.K.: *Evalueringsaf jobcentrenes ligestillingsindsats*. 80 s. ISBN: 978-87-7487-929-9. Kr. 80,00.

- 09:07 Bengtsson, S. & Røgeskov, M.: *At skabe netværk. En evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter i 15M-puljen*. 132 s. ISBN: 978-87-7487-930-5. Kr. 130,00.
- 09:08 Andersen, D. & Järvinen, M.: *Skadesreduktion i praksis. Behandlingstilbud til opiatmisbrugere i København*. 214 s. ISBN: 978-87-7487-931-2. Kr. 210,00.
- 09:09 Bengtsson, S. & Cayuelas Mateu, N.: *Beskyttet beskæftigelse. En kortlægning*. 118 s. ISBN: 978-87-7487-932-9. Kr. 110,00.
- 09:10 Deding, M. & Gerstoft, F.: *Børnefattigdom i Danmark 2002-2006*. 58 s. ISBN: 978-87-7487-933-6. Kr. 60,00.
- 09:11 Holt, H., Hvid, H., Grosen, S.L. & Lund, H.L.: *It, køn og psykisk arbejdsmiljø i administrativt arbejde*. 180 s. ISBN: 978-87-7487-935-0. Kr. 180,00.
- 09:12 Bengtsson, T.T. & Jakobsen, T.B.: *Institutionsanbringelse af unge i Norden. En komparativ undersøgelse af lovrundlag, institutionsformer og udviklingstendenser*. 318 s. ISBN: 978-87-7487-936-7. Kr. 300,00.
- 09:13 Heltberg, T.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. De frivillige organisationers perspektiv. Del 1*. 228 s. ISBN: 978-87-7487-940-4. Netpublikation.
- 09:14 Sørensen, M., Skov, D., Ellersgaard, C.H., Larsen, A.G. & Stamer, N.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Brugernes og de pårørendes perspektiv. Del 2*. 480 s. ISBN: 978-87-7487-941-1. Netpublikation.
- 09:15 Andersen, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Behandlingstilbud og metoder. Del 3*. 308 s. ISBN: 978-87-7487-942-8. Netpublikation.
- 09:16 Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Kvalitetsudvikling og kvalitetsstandarder. Del 4*. 216 s. ISBN: 978-87-7487-943-5. Netpublikation.
- 09:17 Andersen, D. & Skov, D.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Visitation og sagsbehandling. Del 5*. 294 s. ISBN: 978-87-7487-944-2. Netpublikation.
- 09:18 Sørensen, M. & Pedersen, K.B.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling. Resultater af behandlingen. Del 6*. 268 s. ISBN: 978-87-7487-945-9. Netpublikation.
- 09:19 Benjaminsen, L., Andersen, D. & Sørensen, M.: *Den sociale stofmisbrugsbehandling i Danmark. Hovedrapport*. 397 s. 978-87-7487-946-6. Kr. 400,00.
- 09:20 Bach, H.B.: *Lediges motivation og forsørgelse. Lediges forsørgelse 2 år efter interview om jobmotivation*. 55 s. ISBN: 978-87-7487-947-3. Kr. 55,00.
- 09:21 Larsen, B., Jonassen, A.B. & Høgelund, J.: *Personer med handicap. Helbred, beskæftigelse og førtidspension 1995-2008*. 111 s. 978-87-7487-948-0. Kr. 110,00.

- 09:22 Jørgensen, M.: *En effektmåling af efterlønsreformen af 1999. Reformens betydning for arbejdsudbuddet*. 194 s. ISBN: 978-87-7487-949-7. Kr. 200,00.
- 09:23 Deding, M. & Olsson, M.: *Hverdagsliv for 11-årige børn med anden etnisk baggrund end danske. Resultater fra SFI's forløbsundersøgelser af årgang 1995*. 105 s. ISBN: 978-87-7487-950-3. Kr. 100,00.
- 09:24 Egelund, T., Christensen, P.S., Jakobsen, T.B., Jensen, T.G. & Olsen, R.F.: *Anbragte børn og unge. En forskningsoversigt*. 255 s. ISBN: 978-87-7487-951-0. Kr. 250,00.
- 09:25 Benjaminsen, L.: *Hjemløshed i Danmark 2009. National kortlægning*. 139 s. ISBN: 978-87-7487-952-7. Kr. 140,00.
- 09:26 Knudsen, L.: *Børn og unge anbragt i slægten. En sammenligning af slægtsanbringelser og anbringelser i traditionel familiepleje*. 169 s. ISBN: 978-87-7487-953-4. Kr. 170,00.
- 09:27 Nielsen, A.A. & Christoffersen, M.N.: *Børnehavens betydning for børns udvikling. En forskningsoversigt*. 101 s. ISBN: 978-87-7487-954-1. Kr. 100,00.
- 09:28 Schmidt, G., Graversen, B.K., Jakobsen, V., Jensen, T.G. & Liversage, A.: *Ændrede familiesammenføringsregler. Hvad har de nye regler betydet for pardannelsesmønsteret blandt etniske minoriteter?* 189 s. ISBN: 978-87-7487-955-8. Kr. 190,00.
- 09:29 Bengtsson, S., Heidemann, J., Jensen, T.G., Tange, J. & Wolff, E.S.: *Kortlægning af de særlige dagtilbud til børn efter § 32. En status to år efter kommunalreformen*. 143 s. ISBN: 978-87-7487-957-2. Kr. 140,00.
- 09:30 Schademan, H.K., Holt, H., Jensen, S. & Weatherall, C.D.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2009*. 185 s. ISBN: 978-87-7487-958-9. Kr. 190,00.
- 09:31 Bach, H. & Milhøj, A.: *Review af Arbejdsmarkedsstyrelsens survey om rekruttering*. 94 sider. ISBN: 978-87-7487-959-6. Kr. 100.
- 10:01 Henriksen, A.C.: *Coaching af sygedagpengemodtagere. En pilotundersøgelse med eksperimentelt design*. 69 sider. ISBN: 978-87-7487-961-9. Kr. 70,00.
- 10:02 Lausten, M., Mølholt, A.-K., Hansen, H. & Jensen, V.M.: *Introduktion til dialogprojektet. Dialoggruppe – om forebyggelse som alternativ til anbringelse. Delrapport 1*. 97 sider. ISBN: 978-87-7487-962-6. Kr. 100,00.
- 10:03 Christensen, E.: *Grønlandske børn i Danmark*. 87 sider. ISBN: 978-87-7487-963-3. Kr. 90,00.

- 10:04 Henriksen, A.C.: *Veje til beskæftigelse. En kvalitativ undersøgelse af indsatser over for ikke-arbejdsmarkedsparate kontanthjælpsmodtagere*. 132 sider. ISBN: 978- 87-7487-964-0. Kr. 130,00.
- 10:05 Gensby, U. & Thuesen, F.: *På vej mod job efter en arbejdsskade. En evaluering af arbejdsskadestyrelsens Fastholdelsescenter*. 128 sider. ISBN: 978-87-7487-965-7. Kr. 120,00.
- 10:06 Egelund, T., Jakobsen, T.B., Hammen, I., Olsson, M. & Høst, A.: *Sammenbrud i anbringelser af unge. Erfaringer, forklaringer og årsagerne bag*. 376 sider. ISBN: 978-87-7487-966-4. Kr. 375,00.
- 10:07 Bach H.B. & Henriksen A.C.: *Gravides sygefravær*. 126 sider. ISBN: 978-87-7487-967-1. Kr. 130,00.
- 10:08 Bach H.B.: *Gravid og Fængselsbetjent*. 36 sider. ISBN: 978-87-7487-968-8. Netpublikation.
- 10:09 Madsen, M.B, Holt, H., Jonassen, A.B. & Schademan, H.K.: *Kvinder og mænd i den offentlige sektor. Karrieremonstre, lederønsker og ledermuligheder*. 274 sider. ISBN: 978-87-7487-969-5. Kr. 270,00.
- 10:10 Larsen, M.: *Lønforskelle mellem kvinder og mænd i 2007. Analyser for lønkommissionen*. 86 sider. ISBN: 978-87-7487-970-1. Kr. 90,00.
- 10:11 Thuesen, F.: *Ledelsen og motivation i den offentlige sektor. Et litteraturstudium*. 100 sider. ISBN: 978-87-7487-971-8. Kr. 100,00.
- 10:12 Deding, M. & Holt, H. (red.): *Hvorfor har vi lønforskelle mellem kvinder og mænd? En antologi om ligeløn i Danmark*. 246 sider. ISBN: 978-87-7487-972-5. Kr. 250,00.
- 10:13 Knudsen, L. & Nielsen, V.L.: *Effekten af kommunernes forebyggende foranstaltninger for unge. Forebyggende foranstaltninger i eget miljø sammenlignet med anbringelse uden for hjemmet*. 152 sider. ISBN: 978-87-7487-973-2. Vejledende pris: Kr. 150,00.
- 10:15 Christensen, G., Mikkelsen, M.F., Pedersen, K.B. & Amilon, A.: *Boligsociale indsatser og huslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*. 164 sider. ISBN: 978-87-7487-977-0. Vejledende pris: Kr. 160,00.
- 10:16 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde børn – integration eller isolation? Blinde børns trivsel og vilkår i hjemmet, fritiden og skolen*. 136 sider. ISBN: 978-87-7487-978-7. Vejledende pris: Kr. 140,00.
- 10:17 Bengtsson, S., Mateu, N.C. & Høst, A.: *Blinde og stærkt svagsynede. Barrierer for samfundsdeltagelse*. 122 sider. ISBN: 978-87-7487-979-4. Vejledende pris: Kr. 120,00.

- 10:18 Ellerbæk, L.S. & Thuesen, F.: *Projekt arbejdsplads for højtuddannede. Følgeforskning for Region Midtjylland*. 99 sider. ISBN: 978-87-7487-980-0. Vejledende pris: Kr. 100,00.

PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

FØLGEFORSKNING FOR REGION MIDTJYLLAND

Formålet med projekt Markedsplads for Højtuddannede er at styrke kontakten mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder, særligt i Region Midtjyllands yderområder. Projektet består af fire konkrete initiativer og løber fra 2008 til 2010.

Rapporten giver en samlet evaluering af projektet og viser blandt andet, at projektet bidrager til, at flere højtuddannede kommer i job i små og mellemstore virksomheder. Projektet kan dog forbedres fremadrettet, og forskerne giver i rapporten en række forslag til hvordan.

Undersøgelsen bygger dels på kvantitative data fra Danmarks Statistik, dels på interviews med de evaluerede parter. Region Midtjylland har bestilt og finansieret undersøgelsen.