

MIDTVEJSEVALUERING

FØLGEFORSKNING I FORBINDELSE MED PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

CECILIE WEATHERALL

ANNEMETTE COOP HENRIKSEN

KØBENHAVN 2009

SFI – DET NATIONALE FORSKNINGSCENTER FOR VELFÆRD

MIDTVEJSEVALUERING

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen

Afdelingen for beskæftigelse og integration

ISSN: 1396-1810

ISBN: 978- 87-7487-xxx-x

Layout: Hedda Bank

Oplag: xxx

Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2009 SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

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
1	PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE	7
	Formål	7
	Initiativer	8
2	REGION MIDTJYLLAND OG MULIGE BARRIERER	11
	Erhvervsstruktur	12
	Ønsker hos små og mellemstore virksomheder	13
	Arbejdsudbudets Uddannelsesstruktur	15
	Højtuddannedes jobønsker	16
	Nationale initiativer over for højtuddannede	17
	Udfordringer for ansættelse af højtuddannede	18
3	FØLGEFORSKNINGSMETODE	20
	Datagrundlag og metode	20

4	FORELØBIGE RESULTATER AF FØLGEFORSKNINGEN	23
	Statusbeskrivelser og erfaringsopsamling	23
	Udfordringer på tværs af delprojekterne	32
5	FORELØBIGE ANBEFALINGER TIL BEDRE GENNEMFØRELSE AF MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE	52
	Campus	53
	Karriereværkstedet	54
	Kontaktmæglerne	55
	Forslag til et nyt projekt: Tværgående Akademikerteams i delestillinger	57
	Forslag til evalueringsmetode: Lodtrækningsforsøg	58
	Forslag til mål: Cost-Benefit	58
	LITTERATUR	61
	BILAG	63
	Bilag 1	64

FORORD

SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) forestår fra 2008 til 2010 følgeforskningen i forbindelse med udviklingsprojektet Markedsplads for højtuddannede i Region Midtjylland (RM). Følgeforskningen består i at opsamle viden og dokumentere projektets betydning. Afrapporteringen af følgeforskningens resultater er opdelt i en midtvejsrapport og en afsluttende rapport. Dette er midtvejsrapporten. Formålet med at udforme en rapport halvvejs i processen er, at resultaterne på denne måde kan anvendes som input i den videre proces med at tilpasse og udvikle de igangsatte initiativer i Markedsplads for højtuddannede, og eventuelt bidrage til udviklingen af nye projekter i løbet af projektperioden.

Ambitionen med projekt Markedsplads for højtuddannede er igennem fire initiativer at nå tre overordnede mål. Først og fremmest skal projektet øge ansættelsen af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Dernæst skal projektet fremme netværksdannelse mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder. Endelig skal projektet skabe øget opmærksomhed blandt studerende på videregående uddannelser om karrieremuligheder i små og mellemstore virksomheder i regionen. Da det ikke er muligt at lave en egentlig effektevaluering af hvert initiativ i projektet, kan vi ikke afgøre, om initiativerne har opnået

de ønskede mål, men vi må ud fra følgeforskningens resultater konstatere, at der, selvom initiativerne er påbegyndt, stadig eksisterer mange barrierer, som skal nedbrydes, før højtuddannede får ansættelse i små og mellemstore virksomheder i yderområder i RM. De barrierer, som er gennemgået i analysen, består af flere mismatch mellem de studerendes og virksomhedernes ønsker og forventninger til hinanden.

Midtvejsrapporten indeholder først et kapitel, som beskriver projektet Markedsplads for højtuddannede faktisk. Kapitel 2 indeholder en kvantitativ beskrivelse af arbejdsmarkedet i RM og de overordnede barrierer på arbejdsmarkedet for højtuddannede. Kapitel 3 beskriver de foreløbige resultater af følgeforskningen. Til sidst opstilles anbefalingerne til forbedringer af projektet i kapitel 4.

PROJEKT MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

FORMÅL

Formålet med det overordnede projekt Markedsplads for højtuddannede er at gennemføre initiativer med nye metoder og modeller til fremme af virksomheders ansættelse af forskellige typer af højtuddannet arbejdskraft. Erfaringerne fra initiativerne vil blive anvendt i den fremtidige formulering af indsatser på området. Ønsket med Markedsplads for højtuddannede er at forbedre rammebetingelserne for virksomhederne i forhold til højtuddannet arbejdskraft og at påvirke virksomhederne til at udnytte disse rammebetingelser. Det langsigtede mål i forhold til erhvervslivets præstationer er relateret til vækstforums delmål om at øge virksomheders innovationskompetencer, herunder Erhvervsudviklingsstrategiens indikator om, at andelen af højtuddannede i regionens virksomheder skal vokse fra 4 procent i 2005 til 10 procent i 2015. I forhold til de temaer, der uddyber delmålene i vækstforums erhvervsudviklingsstrategi, sigter Markedsplads for højtuddannede primært mod at:

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

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

INITIATIVER

Oprindeligt 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:

- Campus (initiativ 1) sigter mod tiltrækning til og fastholdelse af studerende og kandidater i regionens små og mellemstore virksomheder i yderområder.
- Kontaktmæglere (initiativ 2) omfatter en målrettet opsøgende indsats over for små og mellemstore virksomheder med hensyn til at afdække behovet for højtuddannet arbejdskraft.
- Karriereværkstedet (initiativ 3) sigter mod at øge de studerendes interesse for og indsigt i de faglige udfordringer, som små og mellemstore virksomheder kan byde på.
- Regionale karriere-messer (initiativ 4) sigter mod at arrangere konkrete fysiske mødesteder for studerende/kandidater og små og mellemstore virksomheder.

Der er to grunde til at det er muligt at iværksætte egentlige effektstudier af initiativerne. Den første grund er, at flere af initiativerne startede primo 2008, mens SFI først startede følgeforskningen ultimo 2008. Det vil sige, at vi ikke har mulighed for at lave før- og efter-målinger af initiativerne. Den anden grund er, at de involverede ikke er tilfældigt udtrukket, det betyder, at der ikke eksisterer en naturlig kontrolgruppe, som de involverede i initiativerne kan sammenlignes med. Samtidig er initiativerne meget små og derfor svære at lave effektmåling på. I stedet benytter vi en evalueringsstrategi, der sigter på erfaringsopsamling i videre forstand. Efter aftale med Region Midtjylland (RM) og følgegruppen for Markedspladsen for højtuddannede har vi valgt at lægge hovedfokus på initiativ 1 (Campus) og initiativ 3 (Karriereværksted). I undersøgelsen af initiativ 1

og 3 inkluderes kontaktmæglerne og derved er initiativ 2 (Kontaktmægler) også delvist inkluderet i undersøgelsen.

Følgforskningen er i høj grad baseret på interviewsamtaler og fokusgruppeinterview til indsamling af kvalitative data. Derudover giver vi en kort kvantitativ beskrivelse af erhvervsstrukturen og arbejdskraften i Region Midtjylland ud fra tal i Statistikbanken eller Region Midtjyllands egne tal og tidligere undersøgelser. Den kvantitative beskrivelse skal illustrere de mulige overordnede barrierer, som blokerer for at få de højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i yderområder i RM. De fundne barrierer i den kvantitative analyse danner udgangspunkt for de tematikker, vi spørger ind til i den kvalitative analyse blandt højtuddannede, små og mellemstore virksomheder samt arbejdsmarkedsaktører.

REGION MIDTJYLLAND OG MULIGE BARRIERER

De eksisterende overordnede barrierer for at få højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i yderområder i RM belyser vi med udgangspunkt i en kvantitativ beskrivelse af erhvervsstrukturen og arbejdsstyrken i regionen. De nationale initiativer og ordninger omkring ansættelse af højtuddannet arbejdskraft, som danner rammen om Markedspladsen for højtuddannede vil også blive omtalt. De kvantitative data er hentet henholdsvis fra Danmarks Statistiks statistikbank, kommunedata og andre undersøgelser.

Den kvantitative beskrivelse har to formål. For det første bruger vi de fundne resultater omkring strukturelle udfordringer og barrierer på arbejdsmarkedet for højtuddannede som baggrund for de tematikker, vi spørger ind til i de kvalitative interview om de specifikke initiativer. For det andet bruger vi løbende i rapporten de kvantitative resultater til at belyse rækkevidden af følgeforskningens resultater. Den kvantitative undersøgelse giver os mulighed for løbende at overveje, om de fundne barrierer og udfordringer i følgeforskningen går igen som generelle barrierer på et mere overordnet niveau. Derved bliver det muligt at påpege typiske og afvigende varianter af barriererne i forhold til det generelle billede i regionen.

ERHVERVSSTRUKTUR

Vigtigheden af at tiltrække højtuddannet arbejdskraft til RM afhænger i høj grad af erhvervsstrukturen i regionen. Specielt forskellen i RM's erhvervsstruktur i forhold til resten af landet har betydning for hvilke højtuddannede der ønsker at arbejde i regionen. Ud over at der kan være forskelle i erhvervsstrukturen blandt Danmarks regioner, så er der også erhvervsstrukturelle forskelle inden for regionerne.

Antallet af arbejdssteder i RM er steget fra lidt mere end 82.000 arbejdssteder i 2003 til mere end 87.000 i dag. Selvom antallet er steget over årene, så udgør arbejdsstederne i regionen stadig knap 30 procent af Danmarks samlede antal arbejdssteder. Vi forventer dog, at antallet af arbejdssteder reduceres både i RM og resten af Danmark de næste par år grundet den økonomiske krise. Regionens branchefordeling ligner generelt branchefordelingen i hele Danmark. Dog eksisterer der nogle mindre forskelle, så som at andelen af arbejdssteder inden for landbrug, gartneri og skovbrug og jern- og metalindustri er større i RM end i resten af landet. Samtidige er der relativt færre arbejdssteder i RM end i resten af landet inden for brancher som bygge og anlæg, forretningsservice, sundhedsvæsen, sociale institutioner, foreninger, kultur og renovation. Udviklingen i branchefordelingerne har hverken ændret sig drastisk i RM eller i resten af landet over de sidste 5 år.

Inden for RM er der store geografiske brancheforskelle.¹ I vest ligger en stor andel af regionens arbejdssteder inden for landbrug, fiskeri og energiforsyning. Samtidig er der i vest en relativ stor tekstilindustri, mens kun en mindre andel af regionens arbejdssteder falder inden for offentlig administration og undervisning. I nord ligger også en stor andel af regionens arbejdssteder inden for landbrug. En stor andel af regionens kemiske industri og jern og metal industri ligger i syd, hvor der også eksisterer en del anden industri og landbrug. Alle brancher, undtagen de primære erhverv, er velrepræsenterede i øst – specielt omkring Århus. Mange af regionens arbejdssteder inden for møbelindustri, energiforsyning, bygge og anlæg, handel og service og offentlig service og sundhed ligger i øst. Der ikke sket drastiske ændringer i den geografiske fordeling af brancher over de sidste 5 år.

¹ Den geografiske inddeling følger bilag 1

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

Arbejdsstedernes gennemsnitlige størrelse i RM skiller sig ikke ud fra landsgennemsnittet. Hvor andelen af arbejdssteder som forventet falder jo flere ansatte de har, 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 årene.

ØNSKER HOS SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER

Ud over at simple kvantitative analyser fra registerdata kan give et billede af, hvilken arbejdskraft de midtjyske arbejdssteder anvender og har anvendt, så kan resultaterne fra andre undersøgelser (Bunnage 1993) og spørgeskemaet, Det midtjyske vækstlag belyse virksomhedernes forventninger og tanker i forbindelse med fremtidens arbejdskraft (Teknologisk Institut, 2008). Det midtjyske vækstlag er et repræsentativt panel af omkring 500 direktører for små og mellemstore virksomheder i RM. Virksomhederne har mellem 5-250 ansatte. RM stiller hvert kvartal spørgsmål til panelet om regionale erhvervspolitiske problemstillinger. Vi vil i det

følgende fremhæve de resultater fra 2008, der er vigtige for følgeforskningen for Markedsplads for højtuddannede. Vi vil derfor koncentrere os om resultater, der omhandler efterspørgsel efter højtuddannede eller ansættelse af højtuddannede.

40 procent af RM's små og mellemstore virksomheder giver i 2008 udtryk for, at de inden for det sidste halve år har oplevet problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft. 30 procent af disse virksomheder siger, de mangler ufaglært arbejdskraft, 68 procent mangler faglært arbejdskraft, 15 procent mangler teknikere og 15 procent mangler højtuddannede. Det er altså ikke de højtuddannede, der er mest mangel på. Især de små og mellemstore virksomheder i byerne Skanderborg, Favrskov, Århus, Silkeborg og Horsens giver udtryk for, at de mangler arbejdskraft i 2008. For at afhjælpe arbejdskraftmanglen har virksomhederne anvendt forskellige metoder. Det har fx givet rum for særlige behov, rekrutteret fra udlandet, kontaktet vikarbureauer, fastholdt ældre medarbejdere, efteruddannet medarbejdere og givet mere i løn. Mere end 70 procent af virksomhederne har øget lønnen. De færreste virksomheder har som primært mål at de skal have et velfungerende socialt liv og tilbud om spændende oplevelser for at kunne rekruttere arbejdskraft, dog mener flere at deres personalepolitik vil være en del af præsentationen til potentielle medarbejdere.

Den globale udvikling øger ofte kravene til ansattes uddannelsesniveau. Det er specielt i Skanderborg, Horsens og Hedensted, at den største koncentration af internationale små og mellemstore virksomheder findes. Yderligere er det de virksomheder med flest ansatte, der er mere internationale. Alle brancher har eksportaktiviteter, men det er specielt de større industrivirksomheder, der eksporterer til udlandet. Knap 7 procent af virksomhederne har også planer om at flytte dele af produktionen eller funktioner til udlandet inden for de næste 5 år.

Vidensintensive virksomheder har i høj grad brug for højtuddannet arbejdskraft. Andelen af vidensintensive virksomheder er mere end 73 procent inden for brancher som industri, forretningsservice samt offentlige og personlige tjenester. Yderligere er der en større andel af vidensintensive virksomheder blandt virksomheder med mange ansatte. En måde at afhjælpe manglen på højtuddannet arbejdskraft i vidensintensive virksomheder det er at samarbejde med videns- og teknologiceentre i nær området. Ud af de mere end 75 procent virksomheder, som ikke har været i kontakt med videns- og teknologiceentre, siger 10 procent

af virksomhederne, at de ikke kender til centrene, og næsten 10 procent af alle små og mellemstore virksomheder er utilfredse med udviklingsmulighederne, hvor de bor. Undersøgelserne viser da også, at virksomhederne primært anvender traditionelle kilder til fornyelse og udvikling. Således er det ledelsen, medarbejderne og kunderne, der er de primære inspirationskilder, mens konkurrenter, forskere, konsulenter og underleverandører inddrages i mindre grad.

Samtidig med at mange virksomheder i RM har oplevet arbejdskraftmangel i 2008, så forventer 20 procent af virksomhederne at ansætte færre medarbejdere end forrige år, dvs. begyndende pessimisme på grund af den økonomiske krise. Der er dog stor forskel mellem brancherne. Mens sundhedsvæsenet regner med at ansætte mange, er det modsatte tilfældet for træ-, papir- og grafisk industri.

Vi må ud fra undersøgelserne af Det midtjyske vækstlag konkludere, at det ikke er højtuddannet arbejdskraft, der er mest efterspurgt i RM. Samtidig kan vi konstatere, at det er omkring de større byer og ikke i yderområderne, man efterspørger højtuddannet arbejdskraft.

ARBEJDSUDBUDETS UDDANNELSESSTRUKTUR

Næstefter Region Hovedstaden har RM den største andel af indbyggere med en videregående uddannelse. Mere end 5 procent af indbyggerne i RM har således en lang videregående uddannelse. Koncentrationen af indbyggere med en videregående uddannelse er størst i den østlige del af RM. I Århus kommune har mere end 32 procent en videregående uddannelse, mens mindre end 17 procent har en videregående uddannelse i Ikast-Brande kommune. I kommuner som Grenaa, Galten og Midtdjurs har næsten halvdelen af indbyggerne en erhvervsfaglig uddannelse. Samtidig er det interessant, at det hovedsageligt er i kommuner med en lille andel af indbyggere med en videregående uddannelse, der har oplevet de største indkomststigninger fra 2005-2006.

Fordelingen af uddannelsesstederne ligger også geografisk skævt i RM. Hvor de mellemlange og lange videregående uddannelser med mere specielle fag hovedsageligt ligger i Århus-området, så er der mange mellemlange videregående seminarieuddannelser, pædagoguddannelser, ingeniøruddannelser og sygeplejeuddannelser, som er spredt jævnt omkring de større byer i RM. Vidensmiljøer så som forsker- og udviklings-

parker og sektorforskningsinstitutioner er også spredt jævnt over RM omkring de større byer, dog med lidt færre i vestegnen.

HØJTUDDANNEDES JOBØNSKER

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

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

For kandidater i hovedstadsområdet i private virksomheder er lønudviklingen generelt bedre de første 10 år af karriereforløbet end i resten af landet, og det er de naturvidenskabelige kandidater, samfundsvidenskabelige kandidater og erhvervsøkonomer der har den bedste lønudvikling.

For højtuddannede er jobbet ofte en del af et selvrealiseringsprojekt. Det vil sige at der skal være mulighed for faglig udvikling i jobbet. 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, for at undgå stress. Selvom de højtuddannede stiller mange krav til deres job og fremtidige karriere, så

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

Flere af de højtuddannede lægger vægt på, at uddannelsesstederne gør studieindholdet job- og anvendelsesrelateret. Derfor er praktisk erfaring yderst vigtig, og det kan være tungen på vægtskålen i samtalen med kandidater.

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 nogle initiativer.

Et af disse initiativer er *ErhvervsPhd-en*, hvis primære formål 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 uddannelsestilskud til uddannelsesinstitutionen. Et andet nationalt initiativ er *Videnpiloten*, som er et tilbud til virksomheder med mellem 3 og 100 ansatte om at ansætte en højtuddannet medarbejder med løntilskud i. Den højtuddannede (videnpiloten) kan ansættes i op til 12 måneder med tilskud til at gennemføre en konkret udviklingsopgave. Andre initiativer er blandt andet *Innovations-ph.d.-en*, Mentorordning, Innovationsagenter, Akademikerkampagne, Erhvervskontakten mv.

Alle disse nationale initiativer er langt fra fuldt implementeret endnu, og vi har derfor heller ikke en sikker viden om, hvor succesrige initiativerne er endnu. Det ser dog ud til at initiativerne understøtter projekt Markedsplads for højtuddannede's overordnede formål, hvor

ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i RM's yderområder øges.

UDFORDRINGER FOR ANSÆTTELSE AF HØJTUDDANNEDE

Ud fra den kvantitative beskrivelse af arbejdsmarkedet i RM og resultater af andre undersøgelser, kan vi konstatere, at der eksisterer nogle åbenlyse udfordringer i forbindelse med ansættelser af højtuddannede i RMs yderområder.

De små og mellemstore virksomheder i RM's yderområder efterspørger højtuddannet arbejdskraft, men det er især faglært arbejdskraft, der er den største mangelvare. Yderligere er der relativt få arbejdspladser inden for videnstunge brancher, den offentlige sektor og organisation, hvor højtuddannede typisk søger deres første job. Der eksisterer derfor et mismatch mellem arbejdsudbuddet, de højtuddannede, og arbejds efterspørgslen, virksomhederne. Der ligger derfor en stor udfordring i at øge ansættelserne af højtuddannede i yderområder, hvis man ser bort fra gruppen af erhvervsøkonomer og ingeniører. Der er altså nogle højtuddannede som det er svære at skaffe i regionens yderområder, og andre højtuddannede er svære at afsætte i disse områder. Det kommende regionale sygehus må dog forventes at øge både efterspørgslen og udbuddet af højtuddannet arbejdskraft i Regionen.

Undersøgelser har vist, at højtuddannedes jobønsker er en del af et selvrealiseringsprojekt, og 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.

Lønniveauet i og omkring København er markant højere end i alle andre regioner. Det økonomiske incitament til at søge job i RM's yderområder er derfor kraftigt reduceret – med mindre leveomkostninger så som huspris, madvarer, fritidsliv mv. er billigere. Kun hvis virksomhederne oplyser kandidaterne om ovenstående sammenhæng mellem leveomkostninger og løn, kan kandidaterne måske finde det økonomisk attraktivt at bo i et yderområde.

For de højtudannede er det dog ikke kun økonomien, der tæller, også samspillet mellem familie, fritid og arbejde er vigtigt. Umiddelbart ser virksomhederne i Det midtjyske vækstlag ikke ud til at lægge vægt på vigtigheden af god personalepolitik for de nyuddannede. Regionens virksomheder står derfor over for udfordringen at formidle de mere bløde værdier i en personale politik til potentielle jobansøgere.

FØLGEFORSKNINGSMETODE

DATAGRUNDLAG OG METODE

Den kvantitative analyse bliver brugt til idegenerering i følgeforskningen. Den er en kilde til inspiration og angiver fokuspunkter i interviews og i fortolkningen af datamaterialet. Følgeforskningens datagrundlag består af individuelle kvalitative interviews og fokusgruppeinterviews. De tre initiativer sigter alle efter at skabe øget opmærksomhed blandt studerende på videregående uddannelser om karrieremuligheder i Region Midtjylland. Derfor er det oplagt, at netop studerende er relevante som kilder. Datagrundlaget består af fem fokusgruppeinterviews med studerende fra henholdsvis Campus og Karriereværkstedet. Da Campus kun havde fem deltagere på interviewtidspunktet, blev alle disse interviewet i én fokusgruppe. På Karriereværkstedet blev 16 studerende interviewet i fire fokusgrupper, hvoraf to bestod af studerende fra Karriereværkstedets første kursusrunde og to grupper deltog fra anden kursusrunde.

Et andet sigte i initiativerne er at skabe øget fokus blandt regionens små og mellemstore virksomheder om betydningen af og mulighederne for at ansætte højtuddannede. Derfor er der afholdt fem individuelle interviews med virksomhedsrepræsentanter. For at få et bredt indblik er virksomhedsrepræsentanter udvalgt ud fra kontaktmæglernes netværk. 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 søgt højtuddannede via vidempilotordning, studierelevante job eller praktikpladser. Virksomhederne er desuden forskelligt geografisk fordelt i regionen; nogle virksomheder ligger vestpå – i det, vi har valgt at kalde et yderområde, mens andre ligger østpå – og dermed tættere på Århus. Virksomhederne dækker forskellige brancher.

Ud over at benytte initiativets brugere som kilder i videns- og erfaringsopsamlingen er projektledere, undervisere og kontaktmæglere, som forestår udførelsen af delprojekterne, blevet inddraget. En kritisk og systematisk selvevaluering hos de udførende aktører kan være en yderst læringskabende kilde til evaluering. Der er afholdt individuelle interviews med projektlederne fra Campus og Karriereværkstedet, med en underviser på Karriereværkstedet samt med kontaktmæglerne fra Herning og Favrskov Erhvervsråd. Ved at sammenholde udsagn fra virksomheder, studerende og 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. Idet vi har udvalgt studerende på overbygningen af deres uddannelse, vil disse givetvis fremhæve bestemte præferencer i deres jobønsker, som kan tænkes at afvige fra præferencer hos ældre højtuddannede med familie, erhvervs erfaring mv. Det er muligt, at de studerende ændrer deres præferencer, når de bliver færdiguddannede og skal søge deres første job. De studerende er givetvis ikke repræsentative for alle højtuddannede. Vi har kun interviewet studerende fra Aarhus Universitet og har derfor ikke viden om

præferencerne hos studerende fra fx Københavns Universitet eller Aalborg Universitet. Det kan desuden ikke afvises, 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, mere målrettede studerende, som ikke har behov for et afklarende kursus. Omvendt kan disse studerende tænkes at være mere positive over for at arbejde i små og mellemstore virksomheder, som jo er initiativets fokus. Samtidig er de studerende mestendels fra Danmarks Pædagogiske Universitet, humaniora og samfundsvidenskabelige uddannelser, som har tradition for at arbejde i offentlige virksomheder. Det kan have den betydning, at de interviewede studerende er mere afvisende over for at arbejde i private, små og mellemstore virksomheder vestpå i regionen end andre typer studerende, som ikke er repræsenteret på Karriereværkstedet og Campus. Det kan derfor ikke afvises, at valget af interviewpersoner blandt højtuddannede studerende har betydning for følgeforskningens resultater.

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

FORELØBIGE RESULTATER AF FØLGEFORSKNINGEN

STATUSBESKRIVELSER OG ERFARINGSOPSAMLING

Systematisk vidensopsamling giver god viden om og inspiration til forandringer. Derfor består evalueringerne af de tre delprojekter (Campus, Karriereværksted og Kontaktmæglere) af korte opsummeringer af, hvor langt projekterne er kommet, samt devalueringer af brugere og udførende aktørers erfaringer med projekt Markedsplads for højtuddannede. Den efterfølgende, tværgående analyse indeholder en identifikation af elementer i initiativerne, som hæmmer og fremmer målet om at få flere højtuddannede ansat i små og mellemstore virksomheder i RM. Identifikationen af problemerne giver ideer til mulige forbedringer af initiativerne.

CAMPUS

I andet halvår af 2008 var Campus stadig i en opstartsfase. Campus i Ringkøbing-Skjern ligger i et yderområde og havde i 2008 fem deltagere. De bygninger, som var tiltænkt Campus, var endnu ikke færdiggjorte, hvorfor de studerende boede i ferielejligheder i Danland. Den projektansvarlige arbejdede ved udgangen af 2008 stadig på at få bygningerne til Campus færdigindrettet og indflytningsklare til andet hold beboere i foråret 2009. De studerende på det første hold havde praktikpladser i

offentlige organisationer eller organisationer tilknyttet det offentlige og var ansat gennem en medarbejder i Ringkøbing-Skjern Kommune. Den projektansvarlige vurderede på interviewtidspunktet, at 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.

Tiden frem til udgangen af 2008 er dels blevet brugt på at færdiggøre bygningerne til Campus, dels blevet brugt på at rekruttere studerende gennem kontakt til studievejledere på uddannelsesinstitutioner og deltagelse på messer for studerende på universiteter, hvilket den tidligere og den nuværende projektansvarlige samt dennes praktikant har været ansvarlige for. Det har været svært at rekruttere studerende. Ligeledes har det været vanskeligt at rekruttere små og mellemstore virksomheder, da de ikke møder op til informationsmøder om Campus og virksomhedspraktik. Den projektansvarlige og praktikanten har derfor brugt megen tid på at kontakte virksomhederne individuelt. Slutteligt har praktikant og projektansvarlig skullet bruge en del tid på at tilpasse virksomheders projektopslag til studerendes ønsker, fordi der ikke umiddelbart har været overensstemmelse mellem disse.

De studerende, som har deltaget i initiativet, er overordnet positive. De fleste deltagere fremhæver, at de har fået afprøvet deres faglige kompetencer 'i det virkelige liv', hvor ansvaret for arbejdsopgaver i praktikstederne har været en positiv oplevelse. Ligeledes har de sociale arrangementer på Campus været meget gode. Dog ønsker en overvejende del af deltagerne et bedre organiseret modtageapparat på Campus, hvor opholdet har båret præg af, at projektet er i en opstartsfase. Også på virksomhederne ønsker deltagerne sig en mere grundig introduktion til praktikken og en fast sparringspartner i virksomheden. Endvidere har deltagerne savnet faglig sparring på deres praktiksteder. 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.

Kun én deltager har et målrettet ønske om at arbejde vestpå efter endt uddannelse. Denne studerende arbejder med landbrug og har specialise-

ret sig inden for en niche, som næsten kun forefindes i dette område. De øvrige studerende vil ud i større virksomheder og have faglig sparring. En studerende fortæller:

I projektet har jeg fået en god ballast i forhold til alt det udførende arbejde, hvilket er rigtig godt, men nu trænger jeg til at få noget distance igen, så jeg skal ind i nogle faglige bureauer, som kan udvikle mig fagligt igen.

Blandt de deltagende handler jobønskerne fx om at komme ind i en større konsulentvirksomhed, hvor man fra en fast base bliver sendt ud i virksomheder for at løse opgaver. I alle tilfælde er det centrale ønske varierende opgaver og en base i et stort, fagligt miljø med sparring, som de studerende vurderer, de har manglet i praktikkerne.

Målet med et lokalt Campus er at etablere et netværk mellem studerende og højtuddannede og derved tiltrække og fastholde studerende og kandidater i regionens yderområder. Det er hidtil kun lykkedes at tiltrække fem praktikanter, og blandt disse ønsker kun én at vende tilbage og arbejde vestpå efter endt uddannelse. Det er ikke muligt præcist at afgøre initiativets effekter, da vi ikke har etableret en kontrolgruppe eller foretaget målinger før og efter initiativets igangsættelse. Initiativet kan have bevirket, at deltagerne er blevet mere positive over for mulighederne for at arbejde i området efter endt uddannelse, men vi kan ikke afgøre det med sikkerhed. Desuden har de deltagende virksomheder alle været offentlige organisationer, som tidligere har haft praktikanter, hvorfor initiativets målsætning om at inddrage små og mellemstore private virksomheder endnu ikke er nået. Ej heller er det lykkedes at inddrage virksomheder, som ikke har erfaring med højtuddannet arbejdskraft. Campus står derfor fortsat over for store udfordringer for at nå sit mål.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Karriereværkstedet er nu blevet gennemført to gange på Århus Universitet. 31 studerende deltog i forårssemestret 2008, og 39 studerende deltog i efterårssemestret 2008. Kurset har ifølge projektlederen været efterspurgt blandt studerende. Der har været flere ansøgere til kurset, end der har været pladser, hvorfor nogle ansøgere har fået afslag. Kurset har bestået af 5 kursusdage med kompetence- og kvalifikationsafklaring, CV-skrivning og præsentationsteknik samt virksomhedsbesøg. Foruden del-

tagelse i kursusdagene har de studerende arbejdet i arbejdsgrupper, hvor de har løst opgaver til kurset. En coach har været tilkoblet kurset og har holdt afklarende individuelle samtaler med deltagerne. Desuden har deltagerne haft mulighed for at blive tilknyttet en mentorordning efter kurset, men denne del af initiativet indgår ikke i vores evaluering og er ikke nævnt af hverken studerende, underviser eller projektleder. På baggrund af de studerendes kommentarer om første kursus blev indholdet i Karriereværkstedet tilpasset i anden kursusrunde, og fire virksomheder blev inddraget som cases i efterårssemestret 2008. De studerende løste opgaver for virksomhederne og var på virksomhedsbesøg.

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. Underviseren påpeger imidlertid, at det har været svært at få små og mellemstore virksomheder til at deltage med en opgave i Karriereværkstedet. De deltagende virksomhederne har været videnstunge med fokus på ingeniører og økonomer. Den mindste virksomhed, som deltog i projektet, havde 50 ansatte, og alle virksomheder havde højtuddannede ansat i forvejen. Dermed faldt virksomhederne uden for projektets (Markedsplads for højtuddannede) målgruppe, som er små og mellemstore virksomheder.

De studerende, som har deltaget i kurset, har været både tilfredse og utilfredse med dele af forløbet. Evalueringen af Karriereværkstedet er primært baseret på interviews med studerende fra efterårssemestret, da indholdet af kurset her blev tilpasset kritikken fra første semesters studerende. Imidlertid påpeger en overvægt af de studerende fra begge hold den samme kritik – både positivt og negativt. Der er udbredt enighed om, at kurset har bidraget til at give deltagerne viden om CV-skrivning, jobansøgninger og jobsamtaler – og dette har været positivt. Nogle studerende fremhæver desuden, at de er blevet mere afklarede og har lært at redegøre for deres kompetencer. I den forbindelse påpeger flere studerende, at de er meget tilfredse med deres individuelle coachsessioner, som har bidraget til at gøre dem mere afklarede. Enkelte studerende påpeger dog, at coachen havde for travlt og var ufokuseret efter at have

coachet adskillige studerende efter hinanden. Andre mener, at de stadig er uafklarede om deres kompetencer:

Jeg kom på det her kursus med en forventning om, at det var mere kompetenceafklaring og at arbejde med dig selv og hvad du er god til. Og så er der en masse små diffuse projekter og opgaver, der ikke hænger sammen ud fra, hvad jeg har forestillet mig.

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. Afklaringen har, ifølge de studerende, været i forhold til deres roller i gruppearbejde og i forhold til andre typer uddannelser, men de studerende ønsker en større grad af afklaring af deres kompetencer i forhold til erhvervslivets behov. På dette punkt lever kurset således ikke op til de studerendes forventninger.

Generelt ønsker de studerende fra begge kursusrunder en tydeligere kobling til erhvervslivet i kurset. De studerende efterspørger konkret viden om, hvordan deres kompetencer som højtuddannede kan bruges i erhvervslivet:

Det, vi efterspørger som snart færdiguddannede, er, at vi får et konkret link til erhvervslivet og der, hvor man faktisk kan komme ud og arbejde, og det synes jeg personlige ikke, man får ...

De opgaver, som de studerende skulle løse for de deltagende virksomheder på efterårssemestret 2008, opfyldte heller ikke de studerendes forventninger til den virksomhedsrettede del af kurset og blev betegnet som ”sjove, men uvedkommende”. Opgaverne gav ikke de studerende mod på at arbejde i små og mellemstore virksomheder. Det kan skyldes, at de studerende på kurset mestendels læser humaniora, pædagogiske og samfundsvidenskabelige uddannelser, mens opgaverne ikke nødvendigvis svarede til de studerendes faglige kompetencer. Eksempelvis gav opgaven om at designe en fejmaskine for en virksomhed ikke de studerende en oplevelse af, at der var brug for deres type arbejdskraft:

Sandsynligheden for at blive ansat på Egholm Maskiner for at designe fejmaskiner er nok ikke så stor med den baggrund jeg har. Jeg ville aldrig overveje at søge job derude, for efter to dage ville jeg ikke have flere nye tanker, de kunne bruge

Den interviewede underviser fra karrierekurset fortæller i den forbindelse, at den pågældende virksomhed ikke er parat til at ansætte en humanistisk højtuddannet, efter de studerende har løst opgaven med fejmaskinen. Dog anser underviseren det for en lille succes, at der i virksomheden er skabt bevidsthed om, at humanister kan bidrage med relevant viden i virksomhedens opgaveløsning.

En del studerende ønsker at bruge mindre tid på Karrireværkstedet. Med fem hele kursusdage og gruppearbejde derudover synes en overvægt af de studerende, at de har brugt for meget tid på kurset i forhold til udbyttet. Dette kan hænge sammen med, at de studerende befinder sig i slutningen af deres studieforløb, hvor specialet prioriteres højt. En studerende forklarer om tidsforbruget i karrierekurset:

Altså, jeg synes det var meget sjovt at prøve, men jeg ville gerne have prøvet det, hvor jeg ikke skrev speciale samtidig.

Et mål med Karrireværkstedet er at øge de studerendes interesse for små og mellemstore virksomheder som muligt ansættelsessted efter endt uddannelse. Dog kan det fastslås, at de studerendes interesse for at arbejde i små og mellemstore virksomheder vestpå i regionen er meget lille. En studerende fortæller:

Jeg har været ude på nogle virksomheder, hvor jeg ikke kunne se mig selv, må jeg nok indrømme...

Derimod ønsker mange studerende sig overvejende at arbejde i den østlige del af regionen omkring Århus, hvor de nu er bosat, eller de forestiller sig at flytte til København eller til udlandet. Arbejdets indhold skal være fagligt stimulerende og udfordrende med sparring fra andre højtudannede.

Ud fra evalueringen har vi ikke mulighed for at fastslå, om de studerende har fået større interesse og indsigt i arbejdet i små og mellemstore virksomheder, end de havde før kursusstart, hvilket var formålet

med Karriereværkstedet. Imidlertid kan det fastslås, at de studerendes interesse for arbejde i små og mellemstore virksomheder i yderområder i Region Midtjylland er meget lille, hvorfor Karriereværkstedet stadig har store udfordringer i forhold til at øge interessen for små og store virksomheder i yderområder hos de højtuddannede studerende. Endvidere peger de studerendes forventninger og ønsker om yderligere afklaring af kompetencer i forhold til erhvervslivet på, at der i kurset mangler en forventningsafstemning mellem de studerende og det konkrete kursusindhold.

KONTAKTMÆGLERNE

Der var i udgangen af 2008 ansat 7 kontaktmæglere fordelt på følgende erhvervsråd i Region Midtjylland:

- Nordvestjysk erhvervsråd
- Erhvervsrådet Herning & Ikast-Brande
- Horsens og Hedensted erhvervsråd
- Viborgegnens Erhvervsråd
- Favrskov Erhvervsråd

En opgørelse fra marts 2009 viser, at kontaktmæglerne har kontaktet 586 virksomheder, men ifølge kontaktmæglerne sikrer selve kontakten ikke en forbindelse mellem højtuddannede og virksomheder. I skrivende stund er der i kontaktmæglernes database registreret ca. 50 oprettede praktikpladser, mentorforløb og lignende. Vi kan dog ikke afgøre med sikkerhed, om nogle af disse stillinger også var blevet oprettet, hvis ikke kontaktmæglerne havde formidlet kontakten. Antallet af oprettede stillinger er betydeligt lavere end det kontaktede antal virksomheder. Kontaktmæglernes erfaring er, at virksomhederne ikke selv sætter tid af til at skrive stillingsopslag og rekruttere højtuddannede. For at skabe en konkret forbindelse mellem en højtuddannet og en virksomhed skal kontaktmæglerne bruge tid på flere opfølgende samtaler med virksomhederne, hvor jobindholdet defineres og opslag skrives og målrettes mod studieretninger. Det er uklart, om virksomhederne ikke kan eller ikke er interesserede i at bruge mere tid på at udarbejde opslag, men det tyder på, at den daglige drift overskygger visionerne i forbindelse med højtuddannet arbejdskraft.

Endvidere har kontaktmæglerne erfaret, at de skal bruges mere tid på at rekruttere studerende end forventet:

Det er hele den her motivationsproces, der skal til. De unge mennesker i dag er også kræsne, de skal vide, hvad de går ind til.

Kontaktmæglerne vurderer, at det ikke er tilstrækkeligt at lægge virksomhedernes jobopslag ud på en netportal. De studerende er ikke motiverede for at tage studierelevant arbejde og praktikpladser og det varierer om studieretningerne har tradition for virksomhedskontakt. På ingeniørstudierne er der tradition for studierelevant arbejde og praktik, men på andre studieretninger er de studerende ikke vant til dette. Derfor skal de studerende overtales, enten af en studievejleder eller af kontaktmæglerne personligt, før de vælger at tage imod tilbud om arbejde eller praktik. Kontaktmæglerne bruger mere tid end forventet på at finde kontaktpersoner som fx studievejledere på uddannelsesinstitutionerne, og det er denne kontakt, som er afgørende for at rekruttere studerende:

Vi skal længere ned i organisationen, før det bliver til noget. Vi skal have fat i timeunderviserne eller studievejlederne, som kender de studerende og kender forskel på Morten og Sara. Det er ikke en løsning at lave en webportal, det er den håndbårne indsats, hvor vi er med hele vejen.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter er glade for kontaktmæglernes bistand. Kontaktmæglerne har bidraget med viden om praktikordninger, mentorordninger, studiejobs og videnpilotordninge, 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 job er oprettet, fordi virksomhederne typisk ikke selv prioriterer at sætte tid af til rekrutteringsprocedurerne. En virksomhedsrepræsentant fortæller om kontaktmæglernes bistand:

Det har krævet tid at sige, nu skal jeg også bruge tid på det [opslag, red.] i stedet for at bruge tid på det, som nu en gang skal passes i dagligdagen. Men når der nu har været nogen [kontaktmægler, red.] i den anden ende, som har sagt, vi har et møde den

dag og I kan komme ud på skolen den dag, så bliver man nødt til at få det til at passe ind.

Ifølge de interviewede kontaktmæglerne og virksomhedsrepræsentanter efterspørger virksomhederne ofte økonomer og ingeniører både til praktikpladser, studierelevant arbejde og ordinære stillinger. I mindre omfang efterspørges der også grafiske designere, kommunikationsmedarbejdere og lignende, men virksomhederne har sjældent behov for at ansætte disse højtuddannede i fuldtidsstillinger, da der kun er brug for deres arbejdskraft til konkrete opgaver i kortere perioder. 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. Kontaktmæglerne bruger imidlertid mere tid end forventet på at oprette og besætte stillinger:

Vi kunne besøge mange flere virksomheder, hvis bare det var et informationsprojekt, men hvis vi skal lave mere end information og vi skal lave et match, så tager det tid, så tager det rigtig lang tid.

Målet med kontaktmæglerordningen er lave en målrettet indsats i forhold til at afdække virksomhedernes behov for højtuddannede og derved få en stigende andel højtuddannede medarbejdere på virksomhederne i de områder, der har tilknyttet kontaktmæglere. Da evalueringen er foretaget efter initiativet blev igangsat, er det ikke muligt at fastslå, hvor mange flere højtuddannede, som er blevet ansat i små og mellemstore virksomheder. Selvom der har været uforudsete udfordringer i initiativet, kan evalueringen dog fastslå, at der med kontaktmæglernes hjælp *er* ansat højtuddannede i virksomhederne i løbet af 2008, også i virksomheder, som tidligere ikke havde 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 besat en stilling i ca.

hver tiende virksomhed, som kontaktmæglerne besøger. Udfordringen for kontaktmæglerne bliver fremover at skabe flere konkrete forbindelser mellem studerende og virksomheder, så andelen af stillinger i forhold til antallet af besøgte virksomheder kan blive større.

UDFORDRINGER PÅ TVÆRS AF DELPROJEKTERNE

Både virksomheder, studerende og aktører giver udtryk for gode oplevelser i forbindelse med de tre initiativer, men spørgsmålet er, om initiativer rent faktisk opnår målene:

- Konkret ansættelse af højtuddannede
- Netværksdannelse mellem højtuddannede og små og mellemstore virksomheder
- Øget opmærksomhed blandt studerende på videregående uddannelser om karrieremuligheder i små og mellemstore virksomheder i regionen.

Da dette ikke er en effektanalyse, hvor man har en kontrolgruppe og måler før og efter initiativet er sat i gang, kan vi ikke afgøre, om initiativerne har opnået deres mål. Vi kan derimod ud fra det empiriske materiale, konstatere, at der, selv efter at initiativerne er startet, er nogle gennemgående udfordringer, der hindrer initiativerne i at blive succesfulde. Den gennemgående udfordring i alle tre initiativer er mismatchet mellem små og mellemstore virksomheder og højtuddannede studerendes forventninger. Barriererne kommer til udtryk i 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.

ØNSKER OM JOB I STORE VIRKSOMHEDER

En barriere for at få studerende ud i små og mellemstore virksomheder i RM er de studerendes forestilling om, at det er lettere at gøre karriere i store virksomheder. Adskillige interviewede studerende forventer at søge arbejde i store virksomheder i enten København, Århus eller internatio-

nalt og forestiller sig ikke at søge arbejde i de små og mellemstore virksomheder vestpå i regionen. Der ligger en forventning hos de studerende om, at store virksomheder giver bedre karrieremuligheder og at disse virksomheder ligger i storbyerne: "Hvis man er i en større organisation, så kan man rykke internt i en større virksomhed". En studerende forklarer: "Århus kan lige gå an, ellers bliver det København – hvis det bliver i Danmark". Forestillingen indebærer også, at det er lettere at gøre international karriere, hvis man har arbejdet i en stor, internationalt kendt virksomhed:

Det batter bare mere [at have arbejdet i en stor virksomhed, red.], end at man har lavet noget i lokalområdet, når man kommer i udlandet og de kender Carlsberg.

Adspurgte om deres ønsker til det første job svarer mange af de interviewede studerende ansættelse på store, etablerede virksomheder som fx B&O, Rambøll og Danfoss, som er velkendte på studieretningerne. En mindre gruppe udtrykker et ønske om at arbejde i offentlige organisationer. I tilgift hertil påpeger kontaktmæglerne, at studerende ønsker sig at arbejde i virksomheder, som er forbundet med prestige. Disse er typisk større virksomheder, som i forvejen er kendt i studiemiljøet, hvor de højtuddannede studerende har en ide om de jobfunktioner, som de vil komme til at varetage. Det er mere attraktivt at kunne skrive en praktikplads eller et afgangsprøveprojekt i en større virksomhed på sit CV end at have arbejdet i en lille, ukendt virksomhed. Det undrer os, at de interviewede studerende kun i meget lavt omfang nævner offentlige organisationer som mulige arbejdspladser. En tidligere undersøgelse fastslår netop, at humanister og samfundsvidenskabeligt uddannede oftest til en start bliver beskæftiget i offentlige organisationer (Akademikernes Centralorganisation, 2007), og blandt de interviewede studerende er der en overvægt inden for disse to grupper. Følgeforskningens resultater lader derfor til på dette punkt at være specielle sammenlignet med forholdene på landsplan.

Virksomhedsrepræsentanterne i de små og mellemstore virksomheder vurderer imidlertid, at der *er* muligheder for at gøre karriere, også internationalt. Der er muligheder for at gøre karriere, hvis blot man er villig til at skifte job mellem forskellige små og mellemstore virksomheder for at få mere ansvar, højere løn og udfordrende arbejdsopgaver.

En undersøgelse i Region Midtjylland viser, at næsten 6 ud af 10 ansatte i små og mellemstore virksomheder er ansat i en virksomhed, der arbejder internationalt (Teknologisk Institut, 2008). Også internt i små virksomheder er der mulighed for at avancere, fx har en virksomhedsrepræsentant opslået en stilling, hvor en højtuddannet på sigt kan blive virksomhedens salgsdirektør for Europa. Repræsentanten forklarer:

Vi har internationalt spændende produkter, der er masser af fremtid i opbygning af markeder. Der ligger jo principielt en salgsansvarlig, en salgsdirektør for Europa her. Hvis man har power til det, kan man skabe sig jobbet og det må være interessant for et ungt menneske.

Eksemplerne viser, at der også i små og mellemstore virksomheder er muligheder for karriere og for et internationalt arbejde. Man behøver således ikke ende i en stor virksomhed for at skabe sig en karriere. Imidlertid er dette ikke noget, som de interviewede virksomheder reklamerer med i deres opslag, og de forsøger ikke at tiltrække højtuddannede ved at gøre opmærksom på disse muligheder.

Forventningen til, at en karrierevej går gennem store virksomheder, kan blive en barriere for at få højtuddannet arbejdskraft ud i små og mellemstore virksomheder. Virksomhederne ved ikke, hvilke kontaktpersoner, de skal henvende sig til for at informere og rekruttere studerende til praktikpladser og studiejob, og de kender ikke de uddannelsesretninger, som er relevante at tage kontakt til. En repræsentant for en mellemstor virksomhed forklarer:

Hvorfor markedsfører studieretningerne ikke deres studerende mere mangfoldigt? Jeg oplever en gang imellem, at det bliver taget for givet, at når man er cand.merc.audt, så ved alle, hvad man kan bidrage med.

Selvom virksomhedsrepræsentanterne mangler information om uddannelser, har ingen af de interviewede virksomhedsrepræsentanter fortalt, at de selv bruger tid på at finde frem til relevante uddannelsessteder. I den forbindelse oplever kontaktmæglerne også, at virksomhederne ikke bruger tid på at rekruttere højtuddannet arbejdskraft. Situationen er altså den, at en overvægt af de studerende ikke forventer at søge arbejde i små

og mellemstore virksomheder efter endt studietid. Samtidig ved virksomhederne ikke, hvor de skal henvende sig for at gøre studerende opmærksom på jobmulighederne i små og mellemstore virksomheder – de bruger heller ikke tid herpå. Det resulterer i, at de højtuddannede studerende ikke ved, at der faktisk er muligheder for spændende jobs i små og mellemstore virksomheder. Ifølge kontaktmæglerne er højtuddannede studerende fra handelshøjskolen og ingeniøruddannelser en undtagelse. De har større tradition for at have virksomhedskontakt i studietiden, og det er lettere at få højtuddannede studerende fra disse studier ud i små og mellemstore private virksomheder. Resultatet stemmer overens med den indledende kvantitative undersøgelse, som netop peger på, at højtuddannede hyppigt får deres første ansættelse i offentlige virksomheder eller store virksomheder – bortset fra erhvervsøkonomer og ingeniører, som typisk bliver ansat små og mellemstore privat virksomheder.

En tidligere undersøgelse peger på, at højtuddannede gradvis ændrer deres søgning i løbet af ledighedsforløbet. Der kan for manges vedkommende være tale om en erkendelsesproces, hvor man efter at have afprøvet mulighederne for at få drømmejobbet begynder at søge bredere i forhold til jobfunktioner, geografisk placering og brancher (Akademikernes Centralorganisation, 2007). Det er derfor sandsynligt, at højtuddannede studerendes ønsker om arbejde i større virksomheder i storbyer, kun er en barriere umiddelbart efter endt uddannelse. Da vi kun har interviewet højtuddannede, som stadig studerer, kan det dog ikke afvises, at færdiguddannede har de samme præferencer som de studerende. Nogle studerende er klar over, at de kan blive nødt til at udvide deres søgning:

Jeg er klar over, at jeg skal ud og have mig noget erfaring, og det gør mig ikke noget, at jeg skal tilbringe 1½ år i Herning eller på Falster og så om nogle år, så kan jeg sætte nogle krav til, hvor jeg gerne vil arbejde og hvad jeg gerne vil arbejde med.

Måske vil de højtuddannede studerende på sigt udvide deres søgekriterier til også at omfatte arbejde vestpå i regionen i små og mellemstore virksomheder. Den mere brede søgning kan tænkes kun at være midlertidig, da flere af de interviewede studerende forventer at vende tilbage til de større byer i den østlige del af regionen på sigt.

I ønskerne til job ligger også et fagligt mismatch. De interviewede virksomhedsrepræsentanter ønsker mestendels ingeniører eller erhvervsøkonomer, og denne efterspørgsel underbygges af kontaktmæglernes erfaringer. De studerende fra Karriereværkstedet og fra Campus har andre typer uddannelser, hvilket blot gør barrieren større. Nogle virksomheder kan bruge en multimediedesigner eller en kommunikationsmedarbejder til korterevarende opgaver, men har ikke kapacitet til at fastansætte disse typer højtuddannede.

LØN

Mismatchet mellem virksomheder og studerende kommer også til udtryk i forventningerne til lønniveauet. En del højtuddannede studerende prioriterer en høj løn, men de små og mellemstore virksomheder i yderområderne tilbyder generelt en lavere løn end større virksomheder i byerne. Efter flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanters vurdering er lønnen den samme eller lavere end i større virksomheder:

Jeg kan ikke konkurrere med AP Møller eller FL Smidt eller Novo Nordisk på, hvad de tilbyder en kandidat.

Når de højtuddannede studerende samtidig har præferencer for store virksomheder, kan de små ikke konkurrere. I virksomhederne refereres der primært til lønniveauet hos økonomer og ingeniører, men det kan ikke udelukkes, at forskellen mellem lønniveauet i store og små virksomheder varierer med stillingsbetegnelse.

Blandt studerende gives der udtryk for betydningen af løn. En studerende forklarer, at lønnen er vigtig, selvom den ikke er altafgørende:

Jeg synes materielle goder er en nødvendighed. Jeg vil ikke tage til takke med en dårlig løn. Kan jeg få 35.000, vil jeg hellere have det end 25.000.

I forhold til lønniveauet forventer flere studerende, at der er dårligere muligheder i små og mellemstore virksomheder, herunder at der er dårligere muligheder for lønudvikling på sigt, fordi de små og mellemstore virksomheder har færre ressourcer end større virksomheder.

Lønforskellene understøttes af både af den kvantitative undersøgelse og af en tidligere undersøgelse, som viser, at virksomhedens geo-

grafiske 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, hvor ansatte i hovedstaden stiger 15 procent mere i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet (Akademikernes Centralorganisation 2007). Boliger er imidlertid også dyrere i Københavnsområdet, hvorfor leveomkostningerne meget vel kan være højere end vestpå i RM, hvor lønningerne er lavere.

De interviewede virksomhedsrepræsentanter vurderer, at boligerne er billigere vestpå i regionen, hvor en del små og mellemstore virksomheder i RM ligger. Derfor mener virksomhedsrepræsentanterne, at en lavere boligudgift kan opveje en lavere løn. På trods af lavere leveomkostninger er de højtuddannede studerende imidlertid sjældent villige til at flytte vestpå i regionen og derfor kan det diskuteres om billigere boliger mv. tiltrækker højtuddannede vestpå. Dette forhold vil blive behandlet i et senere afsnit. Andre forhold end huspriser kan imidlertid være vigtige at fremhæve. Undersøgelser har vist at hvis virksomheder skal tiltrække arbejdskraft fra andre egne af landet så er det vigtigt at jobbene er permanente og at det kan være vigtigt at komme med tilbud til hele familier, idet de fleste flytninger skyldes familiære forhold (Deding og Filges 2004). Virksomhederne i RM forsøger heller ikke at tiltrække højtuddannede ved at fremhæve mulighederne for skolegang, sportsfaciliteter, kulturtilbud, infrastruktur mv.

Evalueringen viser, at der blandt deltagerne i initiativerne eksisterer et mismatch mellem højtuddannede studerendes lønforventninger og løntilbuddene i små og mellemstore virksomheder. Sammenholdt med resultaterne af tidligere undersøgelser er der en sandsynlighed for, at de højtuddannede studerende ikke vil søge arbejde i små og mellemstore virksomheder, fordi lønnen er for lav. Derfor kan det lavere lønniveau udgøre en barriere for tiltrækningen højtuddannede til små og mellemstore virksomheder i yderområderne i regionen.

ARBEJDET ER ET SELVREALISERINGSPROJEKT

For mange af de interviewede højtuddannede studerende er jobbet en del af et selvrealiseringsprojekt, hvor jobindholdet og mulighederne for at udvikle sin faglighed prioriteres højt. De interviewede studerende tilhører dog en særlig gruppe, som har valgt at deltage i et kompetenceafklarende

karrierekursus. Det kan derfor ikke afvises, at andre typer studerende kan have andre præferencer i deres jobønsker. En stor del af de interviewede studerende mener, at arbejdsopgaverne skal være varierende inden for fagområdet, de skal være udfordrende, og de skal omfatte de højtuddannede studerendes kernekompetencer, en studerende forklarer: ”Jeg vil ikke bruge min tid på alle mulige forskellige opgaver, som ikke lige er det, jeg er skidegod til”. Mulighederne for udfordrende opgaver er vigtige kriterier for de studerende – i nogle tilfælde vigtigere end lønnen:

Selvom jeg fik 100.000 om måneden for at stå nede i [en dagligvarebutik, red.], så ville jeg ikke stå dernede og sælge ost. Så på en eller anden måde skal det være et eller andet, som man kan stille sig selv tilfreds ved, noget hvor man bliver udfordret.

Citatet illustrerer vigtigheden af arbejdsmæssige udfordringer og varierende arbejdsopgaver – og en modvillighed i forhold til at påtage sig opgaver af rutinekarakter. Hvis opgaverne bliver for kedelige og rutineprægede, kan dette ikke opvejes af en høj løn.

At arbejdet er en del af et selvrealiseringsprojekt burde i sig selv ikke være en barriere for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder. Imidlertid er der blandt de interviewede en forventning til, at små og mellemstore virksomheder ikke kan tilbyde den faglige sparring og videreudvikling, som de vægter så højt. Både blandt studerende fra Karriereværkstedet og blandt de studerende fra Campus, som netop har oplevet at være i praktik, er der betænkeligheder ved små virksomheder:

Hvis der er andre end dig, som har meget erfaring med dine fagkompetencer, så kan de også tage noget af ansvaret. Hvis du havner et sted, hvor der ikke er det, så får du enormt meget ansvar inden for dit område. Og der vil jeg nok sige, den er nok mere i vest end i øst. I øst er der bare større chance for, at jeg havner sammen med nogen, der har min baggrund, end der er i vest.

Betænkelighederne handler om, at de højtuddannede studerende forventer, at de bliver den eneste akademiker i den lille eller mellemstore virksomhed, og at de derfor kommer til at sidde isoleret med deres arbejds-

opgaver. De højtuddannede studerende er ikke afvisende over for at skulle arbejde sammen med andre typer akademikere, og flere fremhæver fordelene ved at kunne samarbejde med personer, som i kraft af deres anderledes uddannelsesbaggrund lægger andre vinkler på de opgaver, der skal løses.

Flere studerende forestiller sig, at de får mulighed for at få et stort ansvar som medarbejdere i små og mellemstore virksomheder, i kraft af at de bliver en af de eneste ansatte akademikere. Dette anses på den ene side for at være positivt, fordi de studerende forventer, at de får mulighed for at præge arbejdsopgaverne:

Når virksomheden ikke er så stor, så har man en mulighed for at påvirke, hvilken retning virksomheden skal gå i. Man vil selv være involveret, fordi der er færre personer.

På den anden side forventer de højtuddannede studerende også at blive isolerede i små virksomheder. En praktikant fra Campus fortæller om sine erfaringer som praktikant:

Beslutningerne, der skal tages undervejs, det er der, man sidder alene, for de andre kan umuligt være inde i det hele, men før man kan tage den rette beslutning, er man nødt til at have en sparringsfase.

Det ansvar, man kan få som eneste akademiker i en virksomhed, opvejer således ikke den manglende sparring fra ligesindede. De studerende forestiller sig, at arbejdsopgaverne i små og mellemstore virksomheder er brede og ligger uden for deres kernekompetencer. Muligheden for at påtage sig arbejdsopgaver, som ligger uden for ens uddannelsesområde tillægges en negativ betydning.

I virksomhederne er forventningerne til uddannedes arbejdsopgaver i nogle tilfælde anderledes og svarer til de studerendes bekymringer. I flere virksomheder forventes det, at højtuddannede kan løse en bred vifte af arbejdsopgaver og også tage del i virksomhedens daglige drift. I denne forestilling ligger, at akademikere ikke kun ”skal spytte papir ud” i form af akademiske analyser: ”Det er jo ikke kun at lave analyseopgaver, det er jo også at løse driftsopgaver”. I et enkelt tilfælde påpeger en virksomhedsrepræsentant, at virksomhederne burde blive bedre

til at tilbyde efter- og videreuddannelse, mens det i de øvrige virksomheder ikke bliver omtalt som en metode til at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. Dermed kan de studerendes ønsker om faglig udvikling dårligt efterkommes. Der er således betydelig forskel på de højtuddannede studerendes ønsker til arbejdsopgaver og de forventninger, virksomhederne har til samme. Forskellen er dog betinget af brancher. De virksomhedsrepræsentanter, som udtrykker en forventning om, at højtuddannede skal tage sig af driftsopgaver, søger primært økonomer og forventer, at disse også skal stå for salg. Omvendt er en virksomhedsrepræsentant ansat i en videnstung virksomhed. Han er ingeniøruddannet og er ansat som den eneste akademiker i virksomheden. Han arbejder med sine kernekompetencer og får faglig sparring gennem netværk med andre producenter. Samme virksomhedsrepræsentant påpeger, at det er en fordel at have eneansvaret for sine arbejdsopgaver. Ansvaret bevirker, at han hurtigere kan træffe beslutninger, fordi han ikke skal koordinere med samarbejdspartnere og hans handlerum er stort. Eksemplet viser, at det at være den eneste højtuddannede i en virksomhed ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at man kommer til at arbejde uden for sit kernefaglige område eller mangle faglig udvikling og sparring med andre højtuddannede. Dette peger på, at de studerende mangler viden om de faktiske vilkår for højtuddannede i små og mellemstore virksomheder, og at deres forventninger til dels beror på fordomme.

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:

Det kan godt blive så teoretisk at man kan sidde og fedte med nogle papirer og nogle strukturer, men hvor man ikke sparker røv, fordi det er altså væsentligt også 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.

Virksomhederne er med andre ord usikre på, om det kan betale sig at ansætte en højtuddannet, og der skal være sikkerhed for, at en højtuddannet kan "bidrage med noget til virksomheden ud over at trække løn", før en konkret ansættelse overvejes.

En undersøgelse af barriererne for erhvervs-Ph.d.initiativet foretaget af Damvad for Forsknings- og Innovationsstyrelsen, region Midtjylland og Region Syddanmark konkluderer, at virksomhederne er usikre på, hvordan de får nyttiggjort erhvervs-Ph.d.ers resultater i virksomhederne. Virksomhederne oplever en afstand mellem deres egen praktiske verden og den akademiske verden, og virksomhederne er især bekymrede for de økonomiske omkostninger, når de ikke har kendskab til højtuddannet arbejdskraft i forvejen (Forsknings- og Innovationsstyrelsen m.fl. 2008). Når vores resultater sammenholdes med den pågældende undersøgelse, tyder det på, at barriererne hos virksomhederne er udbredte og rækker ud over de deltagende virksomheder i følgeforskningen.

Desuden viser resultaterne fra Campus, at højtuddannede gerne vil arbejde med praksisnære problemstillinger, så længe de kan bruge deres faglighed. Deltagerne fremhæver det positive i at komme ud og arbejde på nogle konkrete projekter, hvor de får afprøvet deres teoretiske viden fra studierne i praksis. Eksemplet peger på, at virksomhederne ikke har tilstrækkeligt kendskab til de arbejdsopgaver, som højtuddannede kan varetage, og at højtuddannede også er villige til at indgå i mere praksisnære arbejdsopgaver.

Nogle virksomhedsrepræsentanter har desuden en forestilling om, at højtuddannede har urealistisk høje ambitioner og forventninger til deres jobindhold:

De har meget mere selvtillid, end der egentlig er brug for, når de skal ud. De kan sige alle de rigtige ord, men øvelsen i dag er at gå fra ord til handling. Der er jo ikke noget forkert i at løse operationelle opgaver og få koblet nogle praktiske erfaringer på.

Den pågældende virksomhedsrepræsentant vurderer, at det kun er en bestemt type højtuddannet, som kan bruges i små og mellemstore virksomheder, en type, som er interesseret i at arbejde hårdt og indgå i den daglige drift. Disse betænkeligheder ved højtuddannet arbejdskraft kunne eventuelt tyde på et manglende kendskab til de fordele, virksomhederne vinder ved højtuddannet arbejdskraft. Ligeledes tyder det på, at nogle virksomheder slet ikke er interesserede i at ansætte højtuddannet arbejdskraft. Forskellene de højtuddannede studerendes og virksomhedernes ønsker til arbejdsopgaverne, er derfor et væsentligt mismatch.

FLEKSIBILITET

Der er til en vis grad et mismatch mellem studerendes ønsker til deres arbejdstid og de vilkår, som virksomhederne tilbyder. Mange interviewede højtuddannede studerende ønsker at arbejde selvstændigt og selv administrere deres daglige tidsforbrug. Deadlines kan være faste, men prioriteringen af opgaverne frem til deadline skal være op til den enkelte. En højtuddannet studerende forklarer:

Hvis man nu vælger at sidde tre nætter i træk om aftenen og om natten, så kan man godt tage tid til at lave noget andet, uden at arbejdet kommer og siger, at man skal sidde på sit kontor.

Citatet illustrerer endvidere, at der skal være mulighed for at arbejde hjemme og at arbejdet ikke er 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. Disse ønsker til arbejdsvilkårene hænger sandsynligvis sammen med selvrealiseringen, som tidligere er beskrevet: Højtuddannede er engagerede medarbejdere, som ønsker varierende og fagligt udfordrende opgaver, som de kan brænde for og arbejde intensivt med, ikke rutineopgaver og faste mødetider.

I de fleste virksomheder er virkeligheden en anden. 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 forstår ikke nødvendigheden af fleksible arbejdstider:

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

I tilgift hertil vurderer en højtuddannet ansat i en mellemstor virksomhed, at fleksible arbejdstider er upraktiske:

Jeg kan sagtens arbejde hjemmefra, jeg har også en hjemmearbejdsplads og alt det der fine noget, men det er ikke ret meget ved at arbejde hjemme, for jeg er afhængig af andre, og de arbejder nu en gang fra otte til fire. Jeg tror, det er en drøm om at styre sin egen tid fuldstændigt, det er ikke så praktisk, man får lavet mere, hvis man er der i det tidsrum, hvor folk de er der.

Disse forventninger og forestillinger i virksomhederne peger på et mismatch mellem højtuddannede studerendes ønsker og realiteten i små og mellemstore virksomheder. De arbejdsopgaver, som en overvægt af virksomhederne ønsker, højtuddannede skal varetage, er ikke altid mulige at løse hjemmefra. Samtidig er de højtuddannede studerende uvidende om vilkårene i virksomhederne: Ingen af de højtuddannede studerende i denne undersøgelse lagde vægt på, at fleksibel arbejdstid er umuligt i små og store virksomheder. De har alene udtalt sig om den type arbejde, som de ønsker sig efter endt uddannelse. Analysen viser dermed, at de studerende ikke har kendskab til forholdene på små og mellemstore virksomheder og ikke er klar over, at fleksibiliteten ikke altid vil være en mulighed. I dette tilfælde er mismatchet derfor ikke en gang kendt af de studerende.

En enkelt virksomhed skiller sig dog ud, idet virksomhedsrepræsentanten 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.

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

arbejdstiden altid er fleksibel i store virksomheder. Det vil sandsynligvis afhænge af stillingsbetegnelse, om det er muligt at have fleksible arbejdstider – også i en stor virksomhed.

BALANCE MELLEM FAMILIELIV OG ARBEJDSLIV

En anden barriere for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder er balancen mellem familieliv og arbejdsliv. Mange små og mellemstore virksomheder i regionen ligger vestpå og de højtuddannede, som mestendels er bosat omkring Århus, er betænkelige ved at skulle flytte vestpå af hensyn til familien. Et krav fra nogle højtuddannede studerende er, at der skal være et arbejde til partneren i nærheden af det sted, de bor:

Der skal være et job til min kæreste, ellers ville jeg blive træt af hende. Det er et krav, at hun også skal have det godt.

En deltager i karriereværkstedet, bosat i Århus, forklarer endvidere, 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.

Hos disse højtuddannede studerende tillægges arbejde vestpå i regionen den betydning, at en flytning vil kunne resultere i en dårligere situation for partneren med risiko for arbejdsløshed og mistrivsel i familien. Hensynet til familien bliver således en begrundelse for lav mobilitet. De studerende ønsker ikke at flytte vestpå for at få et arbejde, fordi de forventer, at flytningen får negative konsekvenser for familielivet. Bekymringen for balancen mellem familie og arbejdsliv viser, at højtuddannede studerende ikke kun ser jobbet som en del af et selvrealiseringsprojekt og som en vigtig del af deres identitet, men at også familien skal tages i betragtning, når højtuddannede overvejer, hvor de vil søge jobs. Andre undersøgelser viser netop, at omkring halvdelen af dem, der flytter i Danmark, gør det på grund af familiemæssige forhold såsom pardannelse, skilsmisse eller bedre skole-/pasningsforhold for børn (Deding & Filges, 2004). Når følgeforskningens resultater sammenholdes med disse forskningsresultater, tyder det på, at hensynet til familien er mere omfattende og

dækker andre typer højtuddannede end studerende. Kun en mindre del af de interviewede betoner, at arbejde vestpå i regionen kan give problemer i familien. En mulig forklaring er, at en del er unge og ikke har stiftet familie endnu, og derfor er hensynet til en partner ikke en del af overvejelserne ved jobsøgning. En studerende forklarer:

Placeringen af arbejdspladsen er ikke vigtig lige nu, men den kan blive det, når jeg stifter familie.

Citatet illustrerer, at de unge højtuddannede studerende muligvis vil udvise modvillighed mod at flytte til yderområder (fx vestpå), når de på et senere tidspunkt får en partner og stifter familie.

De højtuddannede studerendes forestilling om, at der ikke vil være arbejde til partneren vestpå, er ikke nødvendigvis en realitet. Interviewene med virksomhedsrepræsentanter peger på, at jobmulighederne vestpå er større, end de snart færdiguddannede fra Århus Universitet tror. Eksempelvis har en af de interviewede virksomhedsrepræsentanter en højtuddannet kone, som også har fået arbejde vestpå, hvor de er bosat. En anden højtuddannet virksomhedsrepræsentant påpeger, at erhvervsrådet i hans område hjælper ægtefæller til tilflyttende medarbejdere med at få arbejde.

Det er overraskende, at en overvægt af de højtuddannede studerende ikke betoner vigtigheden af fleksibel arbejdstid af hensyn til småbørn i familien. Et fåtal af de interviewede har børn, hvilket kan være en forklaring på, at balancen mellem at være småbørnsfamilie og have et arbejdsliv ikke er en fremtrædende prioritet. De studerende, som allerede har familie og børn, ønsker derimod fleksibilitet i forbindelse med familien. Det skal være muligt at gå tidligt en dag eller arbejde hjemme, fordi man fx har et sygt barn. Det er sandsynligt, at de unge højtuddannede studerende senere vil efterspørge fleksible arbejdstider af denne årsag, når de stifter familie. Der tegner sig et billede af, at de studerende ønsker sig fleksibilitet på to forskellige måder: De højtuddannede studerende *uden* familie ønsker sig fleksible arbejdstider og muligheder for hjemmearbejde, fordi arbejdet er en del af en selvrealisering. De højtuddannede studerende med familie ønsker sig derimod fleksible arbejdstider af hensyn til familielivet. I virksomhederne er familiepolitik ikke noget, som fremhæves som middel til at tiltrække højtuddannede. Ingen af de interviewede virksomhedsrepræsentanter har givet udtryk for vigtigheden af

personalepolitik og på balancen mellem familieliv og arbejdsliv. Det underer os, at ingen virksomhedsrepræsentanter forsøger at tiltrække højtuddannet arbejdskraft ved at gøre opmærksom på mulighederne for skolegang, sportsfaciliteter, fritidshjem mv.

FAGLIGE OG SOCIALE NETVÆRK

Modvilligheden mod at flytte vestpå i regionen for at arbejde handler også om, at de højtuddannede studerende prioriterer deres sociale netværk, som typisk er i Århus:

Jeg kender ikke nogen, der bor i Vestjylland og det er da helt klart, når man søger job, 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.

Tanken om at flytte til Vestjylland for at arbejde, forbindes med en risiko for at blive ensom, fordi det sociale miljø er i Århus. Tabet af de sociale netværk opvejes heller ikke af muligheden for at købe en billigere bolig vestpå i regionen. I tilgift vurderer en kontaktmægler, at højtuddannedes sociale netværk har betydning for deres lave mobilitetsgrad:

Deres mobilitet er voldsomt lille, også når de er færdiguddannede kandidater. Jeg tror, det er det her med metropolers tiltrækning af unge. Der er selvfølgelig et andet studiemiljø i en by, hvor der bor fem gange så mange, som der bor i Herning.

Betydningen af de sociale netværk understreges af de studerendes evaluering af Campus, hvor de sociale aktiviteter blev betegnet som en meget vigtig del af opholdet. Analysen viser således, at forhold i privatlivet udgør en barriere for at få højtuddannede til at arbejde i små og mellemstore virksomheder – såfremt virksomhederne ligger vestpå. En enkelt studerende, som har deltaget i Campus, udgør en undtagelse. Efter dennes praktikophold i Vestjylland var han positiv over for muligheden for at arbejde i Vestjylland som færdiguddannet kandidat:

Drømmejobbet kunne sagtens være her i området, sagtens ... Jeg har hele tiden gerne villet arbejde ude vestpå, men om det er en stor virksomhed, det er ikke afgørende.

Det særlige ved denne højtuddannede studerende er, at hans fagområde er en niche som kun findes i Vestjylland. Desuden havde både han og flere af de øvrige deltagere kendskab til Vestjylland før opholdet på Campus. Nogle er opvokset i området, mens andre har familie i området. Det samme gør sig gældende for en interviewet højtuddannet virksomhedsrepræsentant, både han og hans partner er opvokset i egnen og er vendt tilbage hertil efter endt uddannelse. Kendskabet til området og sociale netværk kan have betydning for, om man vælger at arbejde i den vestlige del af regionen som færdiguddannet kandidat.

Ingen virksomheder fortæller, at sociale arrangementer er en prioritet, derimod bemærker en enkelt, at der burde gøres mere for at støtte de nyuddannede i at være i lokalområdet. Virksomhederne forsøger dermed ikke at tiltrække højtuddannede ved at sikre et socialt netværk. En kontaktmægler fortæller i den forbindelse:

Hvis vi nu tager Grundfoss og Danfoss, så tilbyder de jo også nogle fantastiske muligheder, biografture og hvad de nu ellers kan diske op med og det kan jeg godt forstå, at det er svært for en lille virksomhed at matche det.

Derfor tegner der sig igen et mismatch mellem de vilkår, virksomhederne tilbyder, og de vilkår som de højtuddannede studerende prioriterer. Konkurrencen mellem store virksomheder og små og mellemstore virksomheder i forbindelse med faglige og sociale netværk underbygges af, at man på hjemmesiden for en stor virksomhed som B&O fremhæver sociale arrangementer, og at balance mellem familie og arbejdsliv er af høj prioritet (B&O 2009).

INFRASTRUKTUR

Infrastrukturen vestpå er også en barriere for at få højtuddannede til at arbejde i små og store virksomheder. Ifølge en kontaktmægler er de studerende modvillige i forhold til at tage et studierelevant arbejde i en virksomhed, som ikke ligger i cykelafstand fra deres bolig:

De betalte fritidsjobs skal være i umiddelbar nærhed. Man kan jo ikke rejse flere timer for at få et studiejob i sin fritid. Nogle har undervisning til klokken tre og så kan man jo ikke have et studiejob, hvor virksomheden lukker klokken fire.

Infrastrukturen har også vist sig at være et problem for deltagerne i Campus. Uden kørekort og med en transporttid på op til en halv time i bil har det været en udfordring at få deltagerne transporteret ud på virksomhederne. Eksemplet understreger nødvendigheden af at have et kørekort, hvis man vil arbejde i yderområder i regionen, da mulighederne for offentlig transport til arbejdspladserne er begrænsede. Modvilligheden mod at søge arbejde vestpå kan dog også skyldes holdningen til, hvad der er acceptabel pendlerafstand. Den interviewede underviser fra Karriereværksteder påpeger, at de studerende ikke er villige til at pendle ret langt fra Århus, og en studerende forklarer:

Jeg føler, det er spild af mit liv at have en time eller to ekstra om dagen samtidig med de 40 timer, jeg skal arbejde.

Selvom de fleste studerendes holdning til acceptabel pendlingstid betyder, at de begrænser sig fra at søge vestpå, viser et eksempel med projektlederen fra Campus, at højtuddannede i nogle tilfælde hellere vælger at have en lang pendlertid og bevare boligen i Århus frem for at bosætte sig vestpå. Projektlederen, som selv er højtuddannet og bor i Århus, bruger dagligt flere timer på at pendle til og fra Ringkøbing. Eksemplet understreger, hvor rodfæstede højtuddannede kan være i Århus, og hvor svært det er at tiltrække højtuddannet arbejdskraft permanent vestpå i Regionen. Samtidig illustrerer eksemplet også, hvad andre undersøgelser har fundet, at højtuddannede i højere grad end andre er villige til at pendle langt (Deding & Filges, 2004). Forskellen mellem de studerendes ønsker og eksemplet med projektlederen tyder på, at nogle højtuddannede udvider deres søgekriterier, når først de kommer ud på arbejdsmarkedet. Ingen af de interviewede virksomhedsrepræsentanter har omtalt infrastruktur som et problem. Det tyder på, at virksomhedsrepræsentanterne ikke er bevidste om den barriere, som de studerendes modvilje mod pendling udgør.

OPSAMLING

Følgforskningen viser, at alle initiativer står over for udfordringer, hvis de skal leve op til Projekt Markedsplads' mål om flere konkrete ansættelser af højtuddannede i små og mellemstore virksomheder i regionens yderområder. Det er ikke ensbetydende med, at initiativerne ikke har haft nogen virkning. Interessen for små og mellemstore virksomheder kan være øget som følge af initiativerne, men størstedelen af de interviewede højtuddannede studerende har ikke interesse for at arbejde i disse. Følgforskningens evaluering af de tre initiativer og af de tværgående barrierer for at få studerende ud i små og mellemstore virksomheder, kan opsummeres i følgende punkter ultimo 2008:

- Campus mangler at færdiggøre boliger til praktikanter. Kun fem praktikanter har deltaget i efterårssemestret 2008. Blandt praktikanterne har én konkrete planer om at søge arbejde i området efter endt uddannelse, men det ønskede han også, før han deltog i Campus. De involverede virksomhederne har alle været offentlige eller tilknyttet det offentlige, og derfor mangler Campus stadig at inddrage små og mellemstore virksomheder uden højtuddannet arbejdskraft. Små og mellemstore virksomheder møder ikke op til messer og foredrag. Campus står således over for store udfordringer også fremover.
- Et mål med Karriereværkstedet er at øge interessen for at arbejde i små og mellemstore virksomheder i regionen. Imidlertid ønsker deltagerne på kurset sig hovedsageligt at arbejde i den østlige del af regionen og i store virksomheder. Deltagerne er positive over for den kompetenceafklarende del af kurset, men ønsker sig mere erhvervsrelateret kompetenceafklaring. Der ligger en udfordring i forventningsafstemning og i at inddrage små og mellemstore virksomheder mere i kurset.
- Kontaktmæglerne har kontaktet et betydeligt antal virksomheder. Endvidere har kontaktmæglerne medvirket til at skabe omkring 50 arbejdspladser til højtuddannede i små og mellemstore virksomheder. Det tager længere tid end forventet for kontaktmæglerne at få forbundet studerende og virksomheder. Det er derfor fortsat en udfordring for kontaktmæglerne dels at få skabt flere konkrete forbindelser mellem højtuddannede og virksomheder, dels at få kontaktet endnu flere små og mellemstore virksomheder og studerende fra flere uddannelsesretninger, så budskabet når ud til en bredere gruppe.

De barrierer, som er gennemgået i analysen, består af flere mismatch mellem studerende og virksomheders ønsker og forventninger til hinanden. Nedenstående barrierer er udfordringer for alle tre initiativer:

- De højtuddannede studerende forventer, at karrierevejen går gennem en stor virksomhed, og fravælger derfor små og mellemstore virksomheder, og de små og mellemstore virksomheder argumenterer ikke for det modsatte. Højtuddannede ønsker faglig sparring fra andre højtuddannede kollegaer, men ofte står de alene i små og mellemstore virksomheder.
- Små og mellemstore virksomheder tiltrækker ikke højtuddannede på lønnen, selvom løn er vigtig for højtuddannede. Virksomhederne tiltrækker heller ikke aktivt højtuddannede på lavere leveomkostninger end i Københavns- og Århusområdet.
- De højtuddannede studerende ønsker arbejdsopgaver, som er fagligt udfordrende og udviklende og betragter arbejdet som en del af et selvrealiseringsprojekt. Virksomhederne derimod forventer ofte, at højtuddannede også varetager opgaver, som ligger uden for deres fagområde.
- Højtuddannede studerende ønsker autonomi og fleksible arbejdstider, mens arbejdet i små og mellemstore virksomheder ofte kræver, at højtuddannede er til stede fra 8-16 dagligt.
- Virksomhederne tiltrækker ikke højtuddannede på en familievenlig personalepolitik, selvom nogle højtuddannede studerende vurderer, at personalepolitikken på sigt bliver en vigtig prioritet for dem.
- Virksomhederne bidrager ikke til skabe sociale og faglige netværk for nyttilflyttede højtuddannede. De sociale netværk er vigtige for højtuddannede studerende og er en af hovedårsagerne til deres manglende mobilitet.
- De højtuddannede studerende ønsker ikke en lang transporttid og derfor ønsker de ikke at arbejde i små og mellemstore virksomheder beliggende i yderområder. Virksomhederne er ikke bevidste om problematikken.

Følgeforskningens resultater beror på empiriske materiale fra efteråret 2008. Efterfølgende er Danmark også blevet offer for den globale økonomiske krise. Den økonomiske krise kan betyde at både de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder ændrer deres forventnin-

ger til og præferencer for fremtiden. Hvis krisen resulterer i færre jobåbninger for højtuddannede, så forventes de højtuddannede at udvide deres jobsøgning både geografisk og fagligt. Dermed vil flere højtuddannede søge job i små og mellemstore virksomheder i yderområder i RM. I en lav konjunktur forventes virksomhederne på den ene side at være mere forsigtige og satse på det sikre. Det betyder at virksomhederne vil ansætte den arbejdskraft, som de kender fx. ingeniører og erhvervsøkonomer, og de vil ikke satse på det ukendte fx kommunikationsmedarbejdere. På den anden side kan det være at virksomhederne satser på alternative løsninger for at overvinde krisen, hvilket betyder at de vil efterspørge alternativ arbejdskraft. Den økonomiske krise kan derfor både øge og mindske følgeforskningens fundne strukturelle udfordringer og barrierer.

FORELØBIGE ANBEFALINGER TIL BEDRE GENNEMFØRELSE AF MARKEDSPLADS FOR HØJTUDDANNEDE

De tre initiativer, som vi har gennemgået i det foregående, er meget små, og en større udbredelse af projekterne vil givetvis give større resultater. Det skal bemærkes, at vi ikke kender de højtuddannede studerende og virksomheders holdninger, før initiativerne blev igangsat, og initiativerne kan derfor have bidraget positivt til højtuddannede studerende og virksomheders interesse for hinanden. Efter at have interviewet og evalueret de involverede i initiativerne må vi dog konkludere, at der stadig eksisterer mange barrierer blandt de højtuddannede og de små og mellemstore virksomheder i yderområderne, som forhindrer, at de opsatte mål for initiativerne nås. I denne forbindelse er det vigtigt at initiativtagerne bag Markedsplads for højtuddannede overvejer, om det arbejdsmarked, som initiativerne skal forbedre, er et arbejdsmarked der skal vækkes eller skabes. Det vil sige, er der et arbejdsudbud og en arbejdskraftefterspørgsel allerede, som passer sammen, men som skal have hjælp til at finde hinanden. Eller er det i stedet et arbejdsmarked, hvor arbejdskraftefterspørgslen og arbejdsudbuddet skal findes og dyrkes, så der skabes et match. Med udgangspunkt i evalueringen af de tre initiativer og de præsenterede mismatch mellem højtuddannede studerende og virksomheder, fremfører vi en række ideer til ændringer af de tre initiativer. Anbefalingerne omhandler primært inddragelse af best cases til oplysning og illustration af succeshistorier.

CAMPUS

Det vil med al sandsynlighed være svært for Campus at rekruttere studerende fremover, da de studerendes modvilje mod at arbejde i små og mellemstore virksomheder udgør en barriere for Campus. For at rekruttere flere studerende kan Campus med fordel bruge studerende som best cases. Selvom de studerende fra Campus ikke har arbejdet i private virksomheder, som det oprindeligt var planen, kan de berette om, hvordan det er at være i virksomhedspraktik, og hvordan det har været at deltage i Campus. 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.

Erfaringerne fra både Campus og kontaktmæglerne viser, at de studerende kun i mindre omfang fatter interesse for de små og mellemstore virksomheder gennem information på uddannelsesmesser. Derimod skal de studerende kontaktes direkte på deres studieretning. For at sikre størst mulig spredning af informationen, foreslår vi, at best cases bliver præsenteret for studerende på forskellige uddannelsesretninger i forbindelse med forelæsninger. Eftersom, virksomhederne vestpå især efterspørger økonomer og ingeniører, bør især disse uddannelsesretninger blive inddraget. Erfaringerne fra kontaktmæglerordningen viser, at der er forskel på, hvor erhvervsrettede uddannelserne er. Det er derfor vigtigt, at underviserne på uddannelsesstederne støtter ideen om virksomhedspraktik på Campus. Desuden ligger der en afklaringsproces i at tydeliggøre fordele og ulemper ved at vælge et praktikophold i Ringkøbing. Vi anbefaler, at Campus tydeliggør fordele og ulemper ved sociale og faglige netværk, virksomheder, infrastruktur osv., når best cases skal præsenteres for potentielle deltagere på uddannelsessteder.

Transporttiden mellem Campus og virksomhederne kan være lang og kræver, at de studerende har kørekort. Det er givetvis et begrænset antal virksomheder, som ligger i cykelafstand fra Campus, hvorfor Campus har en udfordring i at løse infrastrukturproblemerne i området. Desuden anbefaler vi, at Campus fortsat prioriterer de sociale aktiviteter for deltagerne, da analysen viser, at de studerende prioriterer sociale netværk højt.

For at undgå overlap mellem kontaktmæglerne og Campus anbefaler vi et større samarbejde med kontaktmæglerne for at skaffe praktikpladser på områdets virksomheder. Arbejdsopgaverne bør deles, så en kontaktmægler primært står for rekruttering af virksomheder; på denne vis kan medarbejderne på Campus opprioritere rekrutteringsarbejdet hos de studerende, som er en tidskrævende opgave. Ved at bruge en kontaktmæglers netværk øges sandsynligheden også for, at Campus når målet om, at de deltagende virksomheder er private, frem for de offentlige virksomheder, som hidtil har deltaget i initiativet. Som tidligere nævnt bør informationen om Campus til virksomheder gå gennem etablerede virksomhedsnetværk og foreninger. Igen foreslår vi, at studerende fra Campus skal fungere som best cases og præsenterer deres erfaringer med praktikophold for virksomhederne. På den måde bliver informationen om højtuddannede praktikanter spredt til flere små og mellemstore virksomheder i området.

KARRIEREVÆRKSTEDET

Karrieræværkstedet er omfattet af de samme barrierer som Campus og står over for en udfordring i at afstemme de studerendes forventninger til kurset til det faktiske indhold.

Deltagerne på kurset ønsker mere kompetenceafklaring i forhold til erhvervslivet. Karrieræværkstedet kan med fordel informere de studerende ved at inddrage best cases i form af 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 cases fra den østlige del af regionen får de studerende et sammenligningsgrundlag, som giver mulighed for at vurdere fordele og ulemper mht. arbejdsopgaver, fleksibilitet, løn, infrastruktur, personalepolitik mv. Ved at inddrage best cases i undervisningen vil karrierekurset kunne imødekomme de studerendes ønsker om at få mere konkret viden om deres jobmuligheder i virksomhederne. Karrieræværkstedet kan med fordel bruge kontaktmæglerne til at skaffe oplægsholdere i kraft af kontaktmæglernes virksomhedsnetværk

og de konkrete forbindelser, som de har foretaget mellem højtuddannede og virksomheder.

De studerende ønsker også et kortere kursus. Derfor anbefaler vi at gøre præsentationen af best cases til en forelæsning med efterfølgende mulighed for at stille spørgsmål eller tale med oplægsholderne. Fordelene ved denne model er, at en forelæsning er mindre tidskrævende end en hel dags kursusaktivitet, og at budskabet når ud til langt flere studerende end de relativt få kursusdeltagere. Den gennemgående barriere for at få højtuddannede ud i små og mellemstore virksomheder er manglende information og 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 hverken har deltaget i Karrieréværkstedet eller i Campus.

Vi anbefaler, at karrierekurset fortsat skal indeholde konkrete opgaver, som skal løses for virksomheder. Opgaverne bør dog gøres mere målrettede mod deltagerens uddannelser og faglige kompetencer, så opgaverne bidrager til at afklare, hvordan deltagerne kan bruge deres uddannelse i en konkret arbejdssammenhæng. For at sikre dialog og udbrede informationen om fordelene ved højtuddannet arbejdskraft i små og mellemstore virksomheder foreslår vi, at de studerende præsenterer deres løsninger på opgaverne for flere virksomheder gennem allerede etablerede virksomhedsnetværk. Erfaringerne fra kontaktmæglerne og fra Campus viser, at små og mellemstore virksomheder ikke bruger tid på at deltage i uddannelsesmesser, informationsmøder og lignende. En måde at komme ud til virksomhederne kan derfor være at få studerende til at holde oplæg til møder i Rotary, Lions, erhvervsråd og andre, lignende foreninger, hvor virksomhederne med sikkerhed deltager.

KONTAKTMÆGLERNE

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

net studerende efter endt uddannelse overvejer at søge arbejde der. Derfor anbefaler vi, at kontaktmæglerne fortsat fokuserer på både at oprette stillinger til studerende og færdiguddannede kandidater.

I de små og mellemstore virksomheder bliver der ikke afsat tid til at rekruttere højtuddannede, og kontaktmæglerne er derfor katalysatorer for at få udarbejdet konkrete stillingsopslag og få disse besat. Hvis ikke kontaktmæglerne tog kontakt til virksomheder, ville der givetvis ikke blive slået så mange stillinger op. Flere opfølgende samtaler med virksomhedsrepræsentanter er nødvendige, før der foreligger et stillingsopslag. Derfor anbefaler vi, at kontaktmæglerne opprioriteres, flere kontaktmæglere bør ansættes både i de enkelte områder og til at dække hele RM. Kontaktmæglernes arbejdsopgaver består især i at skabe forbindelser mellem virksomheder og højtuddannede, og 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.

Som tidligere nævnt anbefaler vi, at kontaktmæglerne bruger etablerede netværk til at informere virksomheder om fordelene ved højtuddannet arbejdskraft, eksempelvis kunne oplæg til møder i Lions Club, Rotary eller en stand på Herningmessen være muligheder. Endvidere anbefaler vi, at kontaktmæglerne informerer virksomhederne om deres muligheder for at tiltrække højtuddannet arbejdskraft. For at tiltrække højtuddannede er det nødvendigt at sælge stillingerne på personalepolitikken, på fleksible arbejdstider og balance mellem familie og arbejdsliv, samt på mulighederne for faglig sparring og udvikling. Ligeledes kan en høj løn være tungen på vægtskålen, når de højtuddannede vælger arbejde.

Kontaktmæglerne har skullet bruge overraskende meget tid på at forsøge at rekruttere studerende. De studerende er, som analysen viser, modvillige over for at arbejde i små og mellemstore virksomheder. Vi anbefaler, at kontaktmæglerne i højere grad bruger best cases i kontakten med uddannelsesinstitutioner, så studerende kan få indblik i de muligheder og udfordringer, som arbejdet i små og mellemstore virksomheder er forbundet med. Konkrete succeshistorier fra højtuddannede i små og mellemstore virksomheder kan medvirke til at ændre de studerendes forestillinger. Som kontaktmæglerne selv har påpeget i interviewene, foreslår vi, at rekrutteringen af studerende foregår gennem undervisere og studievejledere på studieretningerne. Her ligger også en udfordring i

at bearbejde holdningerne hos undervisere til studierelevant arbejde i små og mellemstore virksomheder.

I en tid, hvor ledigheden stiger, vil potentialet i færdiguddannede akademikere vokse i fremtiden. Derfor er det oplagt, at kontaktmæglerne udvider deres samarbejde med a-kasser og jobcentre og retter fokus mod færdiguddannede, ledige højtuddannede.

Planen er, at kontaktmæglerne også skal forestå en karrieremesse for studerende og virksomheder. Imidlertid viser erfaringerne fra både kontaktmæglerne og Campus, at virksomheder ikke deltager i denne form for kontaktskabende aktiviteter. Udbredelsen af information om muligheder og fordele ved højtuddannet arbejdskraft bør derfor i stedet gå igennem etablerede virksomhedsnetværk. Også hos de studerende viser erfaringerne, at kontakten skal foregå på studieniveau, før de studerende udviser interesse. Derfor anbefaler vi at aflyse karrieremessen og i stedet bruge de allerede nævnte informationskanaler.

FORSLAG TIL ET NYT PROJEKT: TVÆRGÅENDE AKADEMIKERTEAMS I DELESTILLINGER

Analysen viser, at virksomhederne primært efterspørger ingeniører og økonomer til fuldtidsstillinger. Imidlertid har virksomhederne også brug for andre typer højtuddannet arbejdskraft, fx kommunikationsmedarbejdere, men der er ikke behov for at ansætte disse typer medarbejdere i fuldtidsstillinger og derfor bliver der ikke opslået stillinger. En måde at dæmpe op for denne barriere kunne være, at oprette en form for konsulentvirksomhed med tværgående teams med højtuddannede, som kunne løse arbejdsopgaver i flere forskellige virksomheder. Denne arbejdsform ville tilgodese de højtudannedes behov for faglig sparring og ville samtidig give virksomhederne den højtuddannede arbejdskraft, de efterspørger. Virksomhederne ville dermed ikke binde sig til at fastansætte medarbejdere, som der kun var behov for til en konkret opgave i en mindre periode, men ville alligevel få den højtuddannede arbejdskraft, der var behov for. I interviews med studerende og virksomheder spurgte vi om deres holdning til ideen. Både de interviewede virksomhedsrepræsentanter og studerende var positive over for forslaget. Dog var virksomhederne usikre på, hvordan ordningen rent praktisk skulle fungere.

Den praktiske udførelse er kompliceret, da det kræver, at de involverede virksomheder snakker sammen om en mulig deleløsning som juridisk og praktisk kan fungerer. Umiddelbart kunne kontaktmæglerne bruge de ressourcer, som de skulle have brugt på messen, til at afdække følgende:

- I hvor høj grad er en deleløsning ønskeligt for små og mellemstore virksomheder i yderområder?
- Hvad er nødvendigt, for at ordningen kan fungere: Bil, kontor, juridiske aftaler mv.?
- Hvad er attraktivt for virksomhederne?
- Hvad er attraktivt for de højtuddannede?

FORSLAG TIL EVALUERINGSMETODE: LODTRÆKNINGSFORSØG

For at forbedre evalueringen er en mulighed at iværksætte et lodtrækningsforsøg. Følgeforskningens resultater kan, som tidligere nævnt, ikke sige noget om effekter af initiativerne, dertil kræves andre metoder. Et lodtrækningsforsøg kunne have været en anden måde at evaluere projekterne på. Princippet i et lodtrækningsforsøg er, at en gruppe personer modtager en forsøgsbaseret indsats, mens en anden sammenlignelig gruppe modtager den 'behandling', som gruppen normalt ville få. Begge grupper måles før og efter den forsøgsbaserede indsats, og fordi grupperne er sammenlignelige, kan man ved sammenligning afgøre, om den forsøgsbaserede indsats har en anden effekt end den 'normale behandling'. Et lodtrækningsforsøg kræver en kontrolgruppe og eventuelt både målinger før og efter initiativers igangsættelse, hvilket har udelukket dette design fra følgeforskningen i forbindelse med projekt Markedsplads for højtuddannede.

FORSLAG TIL MÅL: COST-BENEFIT

Resultaterne af følgeforskningens midtvejsrapport viser, at de personer, der har været involveret i projekterne, har fået mange positive oplevelser, men at der stadig er mange udfordringer, der skal tages hånd

om, før man får flere højtuddannede i beskæftigelse i små og mellemstore virksomheder i yderområder. I evalueringen har vi ikke inddraget omkostningerne ved initiativerne i forhold til de opnåede resultater. Derfor kan vi ikke afgøre, hvordan pengene i projekt Markedsplads for højtuddannede fremover bliver brugt bedst. For eksempel resulterer kontaktmæglerordningen i besatte stillinger i virksomhederne, men i denne midtvejsrapport kan vi ikke vurdere, om antallet af stillinger til højtuddannede opvejes af de omkostninger, der er forbundet med at have fem fuldtidsansatte hos kontaktmæglerne. Derfor anbefaler vi at RM laver en form for cost-benefit-analyse af de forskellige delprojekter, før RM fordeler de nye ressourcer til initiativerne.

LITTERATUR

- Akademikernes Centralorganisation (2007): *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*.
- B&O 2009: <http://www.bang-olufsen.com/page.asp?id=294>
- Bjørn, N.H. & C. Dohlmann (2001): *De ledige kvinder i Sønderjylland. En analyse af et kønsopdelt arbejdsmarked*. København; Socialforskningsinstituttet 01:10.
- Bunnage, D. (1993). *Virksomhederne og den højtuddannede arbejdskraft – Erfaringer og visioner I 40 danske virksomheder*. Socialforskningsinstitut.
- Deding, M. & T. Filges (2004): *Derfor flytter vi. Geografisk mobilitet i den danske arbejdsstyrke*. København: Socialforskningsinstituttet 04:19.
- Forsknings- og Innovationsstyrelsen, Region Midtjylland, Region Syddanmark (2008): *Barriereanalyse for ervervsPhD-initiativet*.
- Teknologisk Institut (2008): *Det midtjyske vækstlag*.

BILAG

BILAG 1

INDELING AF KOMMUNER FRA FØR 2007

Efter 2007		Før 2007	
Regionsdel	Kommuner	Kommuner	Tilhørte amter
Syd	Horsens	Brædstrup	Vejle amt
	Horsens	Gedved	
	Hedensted	Hedensted	
	Horsens	Horsens	
	Hedensted	Juelsminde	
	Ikast-Brande	Nørre Snede	
	Hedensted	Tørring-Uldum	
Vest	Herning	Aulum-Haderup	Ringkøbing amt
	Ikast-Brande	Brande	
	Ringkøbing	Egvad	
	Herning	Herning	
	Ringkøbing	Holmsland	
	Holstebro	Holstebro	
	Ikast-Brande	Ikast	
	Lemvig	Lemvig	
	Ringkøbing	Ringkøbing	
	Ringkøbing	Skjern	
	Struer	Struer	
		Thyborøn-	
	Lemvig	Harboøre	
	Lemvig	Thyholm	
	Herning	Trehøje	
	Holstebro	Ulfborg-Vemb	
	Ringkøbing	Videbæk	
	Holstebro	Vinderup	
	Herning	Åskov	
Øst	Syddjurs	Ebeltoft	Århus amt
	Skanderborg	Galten	

	Silkeborg	Gjern	
	Norrdjurs	Grenaa	
	Favrskov	Hadsten	
	Favrskov	Hammel	
	Favrskov	Hinnerup	
	Skanderborg	Hørning	
	Favrskov	Hvorslev	
	Favrskov	Langå	
	Randers	Mariager	
	Syddjurs	Midtdjurs	
	Randers	Nørhald	
	Norrdjurs	Nørre Djurs	
	Odder	Odder	
	Randers	Purhus	
	Randers	Randers	
	Syddjurs	Rosenholm	
	Norrdjurs	Rougsø	
	Skanderborg	Ry	
	Syddjurs	Rønde	
	Samsø	Samsø	
	Silkeborg	Silkeborg	
	Skanderborg	Skanderborg	
	Randers	Sønderhald	
	Silkeborg	Them	
	Århus	Århus	
Nord	Viborg	Bjerringbro	Viborg amt
	Viborg	Fjends	
	Viborg	Karup	
	Silkeborg	Kjellerup	
	Viborg	Møldrup	
	Skive	Sallingsund	
	Skive	Skive	
	Skive	Spøttrup	
	Skive	Sundsøre	
	Viborg	Tjele	
	Viborg	Viborg	
	Viborg	Aalestrup	

Kilde: RM's hjemmeside, men indplaceringen af Sønderhald er uvis..

