Viden, der virker

Slutevaluering af Viden i Udvikling



DANMARKS
EVALUERINGSINSTITUT

Indhold



Resume **4**
Om Viden i Udvikling 4
Slutevalueringens resultater 4

Anbefalinger til det fremadrettede arbejde **6**

Abstract **8**
About Knowledge in Development 8
Results of final evaluation 8

Indledning **11**
Om Viden i Udvikling 11
Formålet med slutevalueringen 13
Læsevejledning 13

1. Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed **14**
Spor 1 – resultater 14
Spor 1 – formål og målgrupper 14
Aktiviteter på spor 1 14
De studerende er blevet mere karrierebevidste 15
Forskelle i karrierebevidsthed mellem fakulteter/universiteter 18
Øget kendskab til private virksomheder 20
Den tidligere erhvervsintroduktion virker 21
Markedsføring og branding 25
Kobling mellem undervisning og karriere-fokus øger de studerendes motivation 26

2. Videnstransfer og akademikermodning **34**
Spor 2 – resultater 34
Spor 2 – formål og målgrupper 34
Aktiviteter på spor 2 34
To forskellige modeller for rekruttering af virksomheder 35
Samarbejdet kræver engagement og fleksibilitet fra universiteternes side 37
Vidensudveksling og værdiskabelse i MMV'er 38

3. Metode- og kapacitetsopbygning **47**
Spor 3 – resultater 47
Spor 3 – formål og målgruppe 47
Komplekst projekt med kompleks projektorganisering 47
DOTS-modellen – anvendelse af metodisk konsekvent tilgang 51

Bilag 1: Metode **55**
Fase 1: Vidensopsamling og dokumentation 55
Fase 2: Dybdegående undersøgelse af koncepter 58
Fase 3: Anbefalinger 59

Bilag 2: Oversigt over målopfyldelse **60**

Bilag 3: Karrierebevidsthedsindeks **62**

Resume

Om Viden i Udvikling

Viden i Udvikling er et treårigt samarbejde mellem Københavns Universitet (KU) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU) med det formål at skabe forandrende vidensudveksling mellem universiteter og virksomheder.

Projektet er støttet med 10 mio. kr. af Region Hovedstadens pulje til uddannelsesprojekter.

Formålet med projektet er:

- At KU's og DTU's studerende og dimittender styrker deres karrierevalg, at tidligt studiefrafald mindskes, og at hurtigere overgang fra studie til job sikres via øget kompetencebevidsthed og kendskab til regionens erhvervsliv og branchemuligheder.
- At regionens virksomheder opnår udvikling og indsigt i, hvordan studerende og dimittender fra de to universiteter kan tilføre virksomheden værdi via vidensudveksling og konkret samarbejde med KU og DTU.

Projektet er bygget op omkring tre spor:

1 Spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed, har fokus på at nytænke de hidtidige karrierevejledningsaktiviteter ved at fokusere på en tidlig og fagligt tæt aktivitet rettet mod bachelorstuderende. Formålet med den tidlige erhvervsintroduktion er at styrke de studerendes mål med uddannelsen og kendskab til det regionale arbejdsmarked.
2 Spor 2, Videnstransfer og akademikermodning, har fokus på akademikermodning af virksomheder og kandidatstuderende på KU og DTU gennem tæt vidensudveksling og etablering af nye værdiskabende samarbejdsflader med regionens mindre og mellemstore virksomheder.
3 Spor 3, Metode- og kapacitetsopbygning, har fokus på selve projektorganisationen og den løbende evaluering og vidensopsamling.

Slutevalueringens resultater

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har gennemført slutevalueringen af Viden i Udvikling, der havde tre overordnede formål:

1 At dokumentere og afrapportere Viden i Udviklings konkrete resultater
2 At bidrage til vidensopsamling og dokumentation af, hvilke typer karriereaktiviteter der virker og hvornår
3 At komme med anbefalinger til Region Hovedstaden og uddannelsesinstitutionerne om, hvordan der bedst arbejdes med karriereaktiviteter til gavn for virksomheder og studerende.

De langsigtede mål for Viden i Udvikling var dels at styrke virksomhedernes mulighed for vækst og innovation dels at bidrage til en kulturforandring på uddannelsesinstitutionerne. Slutevalueringen viser samlet set, at Viden i Udvikling har bidraget til udvikling af karriererettede aktiviteter, der har involveret særligt mindre og mellemstore virksomheder (MMV'er), samt at projektet har bidraget til udvikling af mere bæredygtige modeller for rekruttering af og samarbejde med virksomheder. Endvidere har Viden i Udvikling via brug af en konsekvent metodisk tilgang til udvikling af karrierebevidsthed blandt de studerende medvirket til en kulturforandring på de involverede fakulteter/universiteter. Viden i Udvikling har således indfriet en række delmål og forudsætninger for, at de langsigtede mål nås på et senere tidspunkt, og som sådan har projektet bidraget til et væsentligt skridt i den ønskede retning.

De studerende er blevet mere karrierebevidste

Målingen af karrierebevidsthed blandt de bachelorstuderende, der var Viden i Udviklings målgruppe, viser, at der er sket en styrkelse af deres karrierebevidsthed. De studerende har særligt rykket sig med hensyn til deres kendskab til arbejdsmarkedet samt deres forståelse af egne forudsætninger set i forhold til potentielle arbejdsgiveres forventninger. Endvidere har de rykket sig med hensyn til deres karrieremæssige selvopfattelse, som bl.a. dækker over de studerendes tro på, at de lige nu kan bruge deres faglige viden i et studiejob mv.

Øget kendskab til MMV'er

Det stigende optag på universiteterne betyder, at en stadig stigende andel af de studerende i fremtiden skal finde beskæftigelse uden for det arbejdsmarked, som deres uddannelser traditionelt har ledt til. Viden i Udvikling har haft særligt fokus på MMV'er. Slutevalueringen viser, at de studerende har fået et større indblik i MMV'erne, og at en ud af tre bachelorstuderende nu ser sig selv arbejde i en mindre privat virksomhed. Da Viden i Udvikling startede, var det kun en ud af ti.

Den tidligere erhvervsintroduktion virker
Viden i Udvikling har haft et særligt fokus på tidlig erhvervsintroduktion, dvs. tilbud om karriererettede aktiviteter til bachelorstuderende. Slutevalueringen viser, at de studerende oplever de gennemførte aktiviteter som relevante, at de oplever at få et stort udbytte af deres deltagelse i aktiviteterne, og at de finder det relevant at deltage i flere karriererettede aktiviteter i fremtiden. Samlet set lader det altså til, at den tidligere erhvervsintroduktion virker.

Ikke entydigt, om målretning af aktiviteter virker bedre
Slutevalueringen peger dog samtidig på, at en målrettet tilgang, hvor der sættes ind med karriereaktiviteter over for en afgrænset gruppe studerende, er ressourcekrævende og ikke giver sig udslag i større deltagertilfredshed eller yderligere øget karrierebevidsthed end den mere sædvanlige og brede tilgang til rekruttering af studerende.

Timing og indlejring øger de studerendes motivation
Slutevalueringen viser, at forhold såsom karriereaktiviteternes timing i forhold til de studerendes uddannelse og kobling mellem karriereaktiviteter og den ordinære undervisning kan indvirke positivt på de studerendes motivation for, deltagelse i og udbytte af karriereaktiviteter.

Alumner har potentiale som indgang til MMV'er
I Viden i Udvikling er der blevet eksperimenteret med forskellige måder at rekruttere og samarbejde med MMV'er på. Slutevalueringen viser, at der er et potentiale i, at universiteterne gør brug af deres netværk til tidligere studerende – de såkaldte alumner. Det er bl.a. erfaringen, at alumnerne har en særlig motivation for at samarbejde i kraft af et ønske om 'at give noget tilbage' til universitetet og hjælpe de nuværende studerende med et indblik i arbejdsmarkedet.

MMV'ernes udbytte er i høj grad koblet til deres motivation
Slutevalueringen viser, at MMV'ernes udbytte primært består i et bedre kendskab til de studerendes kompetencer og en anledning til at "brande sig" som potentiel arbejdsplads – og ikke i første omgang i løsninger på konkrete udfordringer eller opgaver, som det ellers var forventningen hos projekthaverne og Region Hovedstaden. Udbyttet hos MMV'erne afhænger dog i høj grad af, hvilken type aktivitet virksomhederne har indgået i. Fx får virksomhederne et større udbytte ved mikropraktik end ved fx virksomhedsdage.

MMV-samarbejder kræver fleksibilitet
Slutevalueringen viser, at det er vigtigt, at universiteterne prioriterer fleksibilitet og anvendelse af ressourcer, hvis samarbejdet med MMV'er skal op at stå. MMV'erne er meget forskellige, og mange virksomheder er ikke vant til at indgå i denne type samarbejder.

Projektorganiseringen har haft styrker og svagheder
Projektets organisering på fakultetsniveau har været med til at sikre ejerskab hos de deltagende fakulteter og uddannelser samt en langsigtet forankring af flere af de aktiviteter, der er igangsat som led i Viden i Udvikling. Omvendt har den komplekse projektorganisering i kombination med et projektdesign med mange delprojekter og mål skabt en udfordrende styringssituation, hvor det til tider har været svært at imødekomme projekthavernes mange forskellige forventninger. Samtidig har der været relativt få tværgående indsatser, hvilket har begrænset mulighederne for synergi og sparring på tværs af projektorganisationen.

Anvendelse af konsekvent metodisk tilgang er delvist lykkedes
Slutevalueringen viser, at der er potentiale i at arbejde med en teoretisk model (Bill Laws DOTS) som udgangspunkt for arbejdet med at styrke institutionernes karriereindsatser. En fælles og nuanceret forståelse af karrierebevidsthed kan være med til at sikre, at karriereaktiviteterne giver de studerende en tilstrækkelig bred vifte af viden om arbejdsmarkedet og karrierekompetencer. Det metodiske udgangspunkt kan desuden danne grundlag for målrettet udvikling og kommunikation og styrke forankringen af karriereindsatsten i organisationerne. Samtidig kan modellen bidrage til at gøre udvikling af karrierettede aktiviteter mere omkostningseffektiv, da det udgør et sikrere grundlag i udviklingsprocessen og anvendt rigtigt kan føre til, at man udvikler hurtigere og med større effektivitet.

DOTS-modellen har samtidig fungeret som udgangspunkt for evalueringen, hvilket har sikret en sammenhæng mellem udvikling af aktiviteter og evalueringen heraf. Dele af den omfattende evalueringsindsats, herunder systematiske løbende evalueringer og oprettelse af en kontrolgruppe, er dog ikke blevet gennemført som forudset grundet ændringer i evalueringsdesignet. Vigtig læring fra Viden i Udvikling er derfor, at det i fremtidige projekter er vigtigt at have fokus på en høj grad af sammenhæng mellem projektdesign, gennemførelse og evalueringsdesign.

Anbefalinger til det fremadrettede arbejde

På baggrund af slutevalueringen er der blevet udarbejdet en række anbefalinger. Anbefalingerne er rettet dels mod det fremtidige arbejde med at øge de studerendes karrierebevidsthed og samarbejdet med MMV'er, dels mod organiseringen af regionale uddannelsesprojekter fremover.

Behov for fortsat fokus på det tidligere karrierefokus
Erfaringerne fra Viden i Udvikling viser, at et tidligt karrierefokus er med til at øge de studerendes karrierebevidsthed, og at mange studerende efterspørger karriereorienterede aktiviteter allerede på bacheloruddannelsen, jf. kapitel 1. Dette skyldes særligt to udviklinger: For det første, at de studerende er blevet hurtigere til at gennemføre deres universitetsuddannelse og dermed hurtigere nærmer sig arbejdsmarkedet end tidligere. For det andet, at de nyuddannede i stigende grad skal finde beskæftigelse uden for det arbejdsmarked, som deres uddannelser traditionelt har ledt til. Begge udviklinger understreger behovet for en aktiv karriereindsats og et tidligt karrierefokus i universitetsuddannelserne.

Større fokus på kobling mellem undervisning og karrierefokus
Erfaringerne fra Viden i Udvikling peger på, at det kan øge de studerendes motivation for deltagelse i karriererettede aktiviteter, hvis disse integreres tættere i undervisningen, jf. kapitel 1. Det kan bl.a. være integration af karriereafklarende redskaber som fx personlighedstest, brug af virksomhedscases i undervisningen eller længerevarende indsatser som fx udviklingen af nye valgfag, der involverer både virksomheder og aktiv karrierefleksion. Afgørende forudsætninger for succes er hér et tæt samarbejde mellem karrierepraktikere og universiteternes faglige miljøer samt en grundig gennemtænkning af, hvordan de karriererettede aktiviteter skal bidrage til de studerendes faglige læring. Her kan en defineret metodisk tilgang til karrierebegrebet hjælpe.

Potentialer i at videreudvikle netværksorienteret MMV-rekruttering
Slutevalueringen viser, at den netværksorienterede tilgang til rekruttering og mere specifik brug af alumner som indgang til virksomhederne er særligt effektiv, jf. kapitel 2. Den netværksorienterede tilgang er dog relativt ressourcekrævende. For selvom MMV'erne er interesseret i at indgå i et samarbejde med universiteterne, kræver det, at universiteterne opsøger og vedligeholder kontakten til MMV'erne og ikke forventer, at virksomhederne selv opsøger mulighederne. Der er således potentiale i at arbejde videre med og yderligere udvikle den netværksorienterede tilgang.

Videreudvikling af MMV-samarbejder
Det er erfaringen fra Viden i Udvikling, at MMV'erne har meget forskellige forudsætninger for, forventninger til og muligheder for at indgå i samarbejde med universiteterne, jf. kapitel 2. Samtidig udtrykker virksomhederne generelt tilfredshed med deres udbytte af de forskellige samarbejder. Dette understreger behovet for, at der fortsat er stor fleksibilitet i samarbejdet med MMV'erne, at der også i fremtiden er forskellige tilbud om karriereaktiviteter til MMV'er, samt at der sker klare forventningsafstemninger i tilknytning til de konkrete samarbejder. Der er derfor behov for fortsat at holde fokus på at fastholde og udbygge MMV-samarbejdet.

Vidensudveksling mellem MMV'er og universiteter kræver tålmodighed
Når virksomhederne deltager i karriereaktiviteter på universiteterne, er de oftest drevet af et ønske om at hjælpe de studerende og øge deres kendskab til det private arbejdsmarked samt et ønske om at "brande" deres egen virksomhed i relation til senere rekruttering, jf. kapitel 2. For virksomhederne ligger det værdiskabende således ikke i første omgang i studerendes bidrag til konkrete løsninger på udfordringer, som virksomheden står over for. På længere sigt har samarbejdet om karriererettede aktiviteter dog potentiale til at udvikle sig til et større udviklings- eller forskningssamarbejde, men det kræver tålmodighed og en kontinuerlig opfølgning og indsats fra universiteternes side.

Styrk fokus på projektorganisering
Viden i Udvikling er et komplekst projekt med to universiteter, flere forskellige fakulteter og adskillige projektspor, målgrupper, delprojekter og målsætninger, jf. kapitel 3. Samtidig har både universiteterne og Region Hovedstaden organisationer med hver deres forventninger til projektet og hver deres politiske virkelighed og prioriteringer. Dette stiller store krav til den måde, som projektet tilrettelægges, organiseres og eksekveres på. EVA anbefaler derfor, at der i fremtidige regionale projekter tages mere tydeligt stilling til Region Hovedstadens rolle og til projektets generelle kompleksitet. En mulig vej

kan være, at Region Hovedstaden spiller en mere aktiv konsulentrolle og sikrer et kontinuerligt samarbejde med projektledelsen, fx via en tættere monitorering af det enkelte projekt, klare mål og vejledning med hensyn til rammeforhold og projektstruktur, løbende statusmøder mv., for at sikre en løbende forventningsafstemning. En anden fremgangsmåde kan være, at Region Hovedstaden spiller en mindre styrende rolle, men i udviklingsfasen støtter en reduktion af kompleksiteten i de enkelte projekter, så de bliver enklere at styre og overskue for projekthaverne.

Sæt mere fokus på kobling mellem projektdesign og gennemførelse og evaluering

Der var i forbindelse med Viden i Udvikling lagt op til et ambitiøst evalueringsdesign, som har vist sig svært at gennemføre helt som planlagt, og som derfor kun i mindre grad giver mulighed for at vurdere effekten af projektet. EVA anbefaler, at evalueringsindsatsen indtænkes allerede i den tidligere projektdesignfase, mens projektet endnu er på ideplanet, samt at evalueringsplanen løbende revideres, i takt med at projektet udvikler sig, hvis man ønsker at opnå det fulde udbytte af samspillet mellem projektet og en løbende evaluering heraf.

Abstract

About Knowledge in Development

Knowledge in Development is a three-year collaboration between the University of Copenhagen and the Technical University of Denmark. The purpose of the collaboration is to create transformational knowledge sharing between universities and enterprises.

The project was supported with DKK 10 mill. by the Capital Region of Denmark's pool for education projects.

The objective of the project was:

- to enhance the career choices for students and graduates from the University of Copenhagen and the Technical University of Denmark, reduce early drop out, and ensure faster transition from study to job through increased competence awareness, and knowledge about the region's business community and sector opportunities.
- to ensure that enterprises in the region develop and obtain insight into how students and graduates from the two universities can add value to the enterprise through knowledge sharing and specific collaboration with the University of Copenhagen and the Technical University of Denmark.

The project is built around three components:

1 Component 1 "Enhancing career orientation and competence awareness" focusses on rethinking previous career-guidance activities by focussing on early and close-to-business activities aimed at bachelor students. The objective of the early vocational preparation is to strengthen the students' study-programme goals and their knowledge of the regional labour market.

2 Component 2 "Knowledge transfer and graduate maturity" focusses on maturing enterprises to receive graduates and maturing graduate students from the University of Copenhagen and the Technical University of Denmark for the labour market through knowledge sharing and establishment of new value-adding cooperation interfaces with the region's small and medium-sized enterprises.

3 Component 3 "Methodology and capacity development" focusses on the actual project organisation and ongoing evaluation and knowledge compilation.

Results of final evaluation

The Danish Evaluation Institute has conducted a final evaluation of Knowledge in Development. The evaluation had three overall objectives:

4 to document and report on specific results from Knowledge in Development

5 to contribute to knowledge compilation and documentation of what types of career activities work and when

6 to make recommendations to the Capital Region of Denmark and the educational institutions on how they can best work with career activities benefitting both enterprises and students.

The long-term goals for Knowledge in Development were partly to strengthen enterprises' possibilities for growth and innovation, and partly to contribute to a change of culture in the educational institutions. Overall, the evaluation shows that Knowledge in Development has helped develop career-oriented activities which have involved in particular small and medium-sized enterprises (SMEs). Moreover, the evaluation shows that the project has helped develop more sustainable models for recruiting and collaborating with enterprises. Furthermore, through the use of a consistent methodological approach to developing career consciousness among students, Knowledge in Development has contributed to a change of culture at the faculties/universities involved. Thus, Knowledge in Development has met a number of sub-objectives and preconditions for achieving the long-term goals at a later stage, and therefore the project has moved much closer to the overall goal.

Students have become more career conscious

The measurement of career consciousness among bachelor students, who were the target group of Knowledge in Development, shows that their career consciousness has been strengthened. The students have particularly improved with regard to their knowledge about the labour market as well as their understanding of their own qualifications in relation to the expectations of potential employers. Moreover, students have improved with regard to their "career self-image" which, among other things, covers their confidence that they can already use their academic knowledge in a student job etc.

Increased knowledge about SMEs
The increasing intake at the universities means that in future an ever increasing percentage of the students must find employment outside the labour market traditionally targeted by their programmes. Knowledge in Development has focussed particularly on SMEs. The evaluation shows that the students have gained a greater insight into SMEs, and that one in three bachelor students now see themselves working in a small private business. When Knowledge in Development started, this figure was only one in ten students.

Earlier vocational preparation works
Knowledge in Development has focussed particularly on early vocational preparation, i.e. career-oriented activities for bachelor students. The final evaluation shows that the students found these activities relevant, that they felt that they had benefitted greatly from participating in the activities, and that they considered it relevant to take part in more career-oriented activities in the future. Overall, this indicates that early vocational preparation works.

Indications that targeted activities do not work better
However, the evaluation also indicates that a targeted approach, with career activities for a limited group of students, is resource-demanding and does not result in a higher satisfaction among participants or more career consciousness than the more usual and broad approach to recruiting students.

Timing and embedment increase student motivation
The evaluation shows that factors such as the timing of career activities with regard to the students' study programme as well as coupling between career activities and the ordinary teaching can have a positive influence on student motivation to participate in career activities and the outcomes from these activities.

Alumni could potentially be the entrance to SMEs
Knowledge in Development includes experiments with different ways of recruiting and collaborating with SMEs. The evaluation shows that there is a potential in the universities using their networks of former students; i.e. alumni. Experience shows that alumni have a special motivation for collaborating due to a desire to 'give something back' to the universities and help current students with their insight into the labour market.

The outcomes for SMEs are coupled to their motivation
The final evaluation shows that outcomes for SMEs primarily include better awareness of the students' competences and an opportunity to 'brand themselves' as a potential workplace. These outcomes do not include solutions to specific challenges or tasks, as was otherwise expected at first by the people behind the project and the Capital Region of Denmark. However, the outcomes for the SMEs depend greatly on the type of activity in which the enterprises have become involved. For example, enterprises benefit more from micro work placements than e.g. business days.

SME collaboration requires flexibility
The evaluation shows that it is important that universities prioritise flexibility and use of resources if collaboration with SMEs is to be established. SMEs are very different, and many enterprises are not used to this type of collaboration.

Project organisation has had strengths and weaknesses
Organisation of the project at faculty level has helped ensure that the participating faculties and programmes have a sense of ownership, and it has cemented long-term several of the activities launched in connection with Knowledge in Development. Conversely, the complex project organisation in combination with a project design with many sub-projects and goals have created a challenging situation, and, at times, it has been difficult to meet the many different expectations of the people behind the project. At the same time, there has been relatively few transverse initiatives, and this has limited the possibilities for synergy and professional ping-pong across the project organisation.

Use of consistent methodological approach has been partly successful
The evaluation shows that there is a potential in working with a theoretical model (Bill Law's DOTS) as a basis for work on strengthening career efforts at the institutions. A common and nuanced understanding of career consciousness can help ensure that the career activities provide the students with a sufficiently broad range of knowledge about the labour market and career competences. Moreover, the methodological point of departure forms the basis for targeted development and communication, and it strengthens the integration of career efforts in the organisations. The model can also help make

development of career-oriented activities more cost-effective, as it constitutes a more secure basis in the development process and, if used correctly, it can lead to faster and more efficient developments.

The DOTS model has also been the basis for the evaluation, and has ensured cohesion between development of activities and the evaluation of these. However, parts of the comprehensive evaluation efforts, including systematic regular evaluations and establishment of control groups, have not been completed as anticipated due to changes in the evaluation design.

An important lesson learned from Knowledge in Development is therefore that future projects should focus on a high degree of cohesion between project design, implementation and evaluation design.

Indledning

Om Viden i Udvikling

Viden i Udvikling er et treårigt samarbejde mellem Københavns Universitet (KU) og Danmarks Tekniske Universitet (DTU) med det formål at skabe forandrende vidensudveksling mellem universiteter og virksomheder.

Projektet er støttet med 10 mio. kr. af Region Hovedstadens pulje til uddannelsesprojekter.

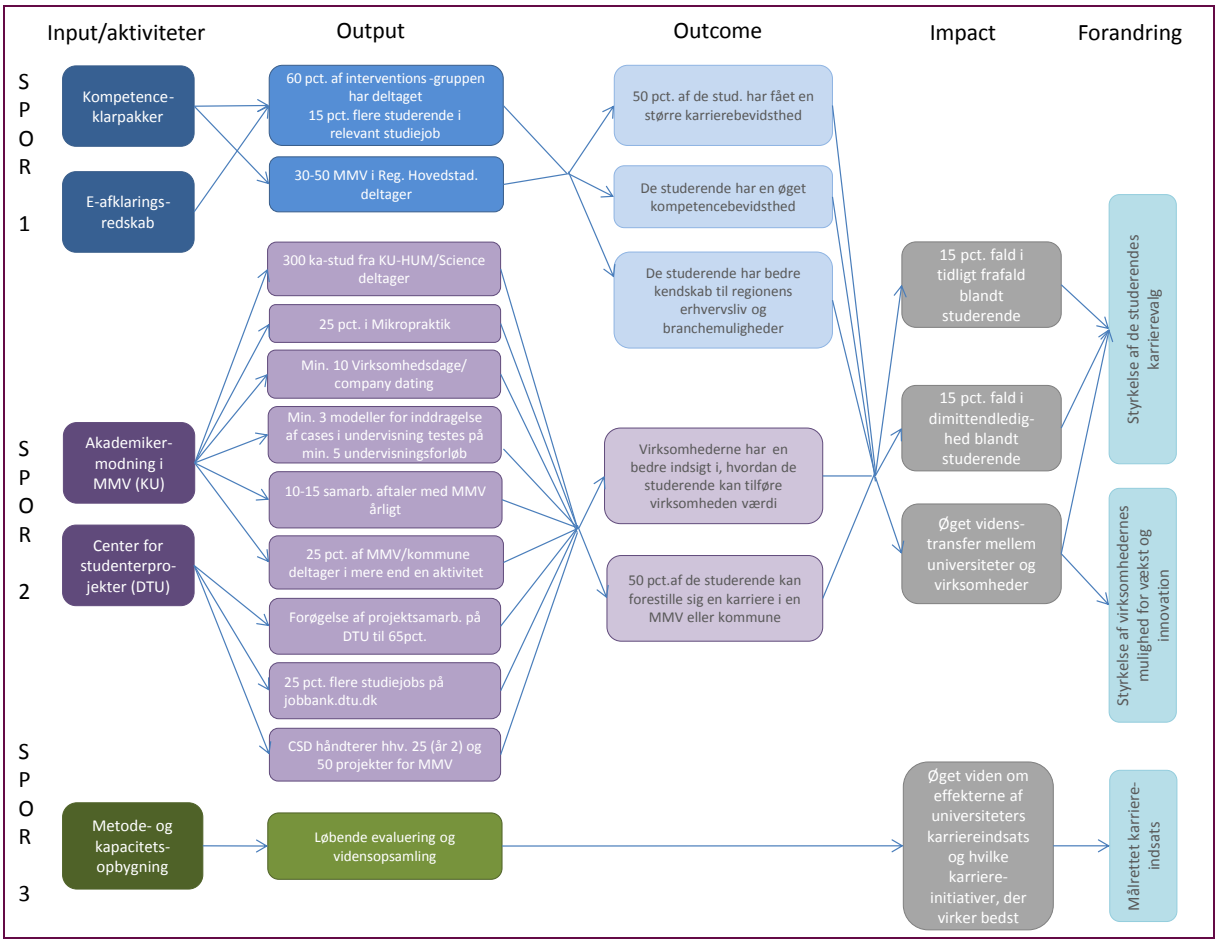
Formålet med projektet er:

- At KU's og DTU's studerende og dimittender styrker deres karrierevalg, at tidligt studiefrafald mindskes, og at hurtigere overgang fra studie til job sikres via øget kompetencebevidsthed og kendskab til regionens erhvervsliv og branchemuligheder.
- At regionens virksomheder opnår udvikling og indsigt i, hvordan studerende og dimittender fra de to universiteter kan tilføre virksomheden værdi via videnudveksling og konkret samarbejde med KU og DTU.

Målgruppen for projektet er tredelt:

- Bachelor- og kandidatstuderende
- Region Hovedstadens mindre og mellemstore virk-

FIGUR 1
INDSATSTEORI FOR VIDEN I UDVIKLING



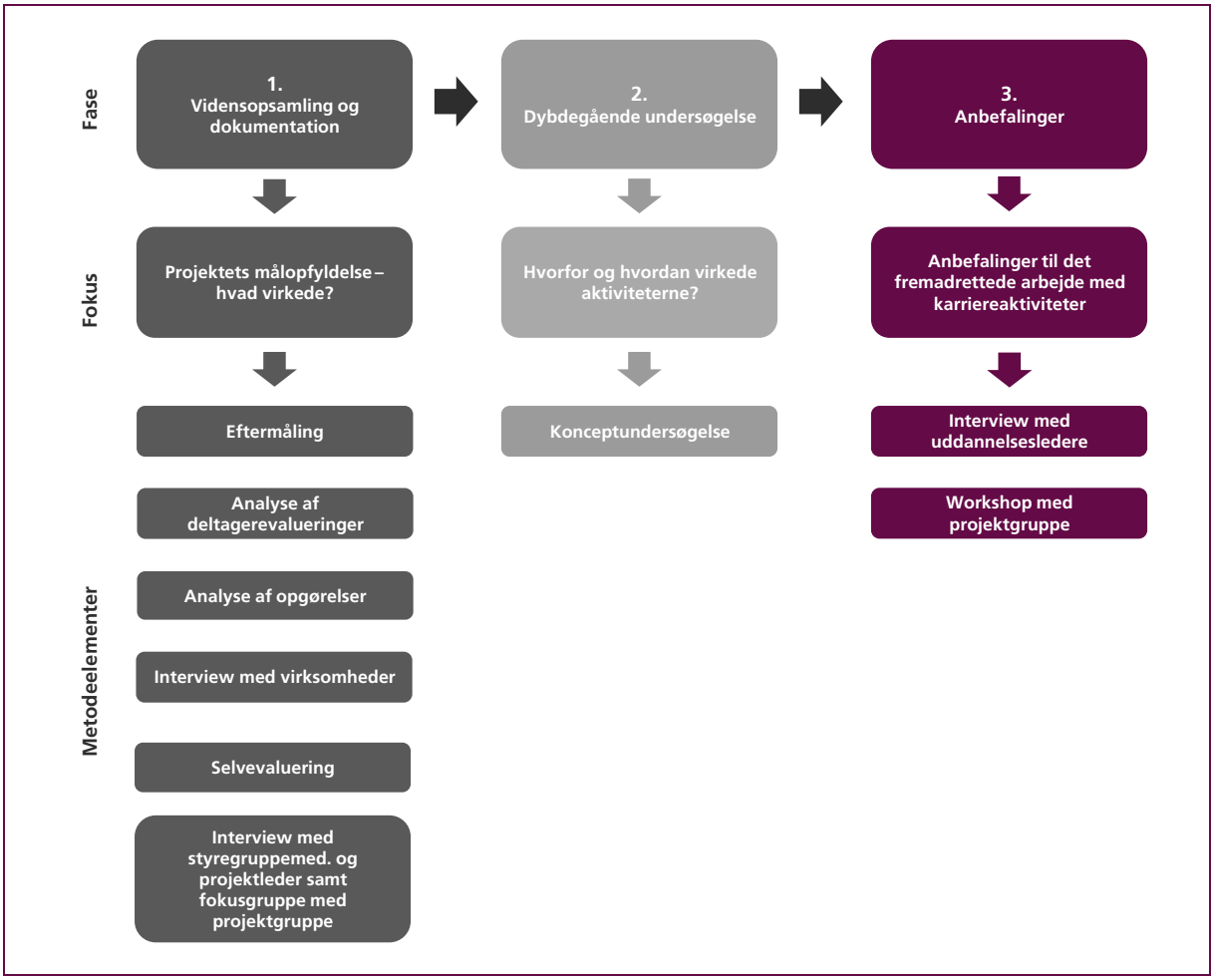
Kilde: DAMVAD 2013: Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling.

somheder (MMV'er)
- KU og DTU, både snævert med hensyn til studieadministration og vejledning og bredt med hensyn til uddannelser og ledelse.

Projektet er bygget op omkring tre spor:
1. Spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed, har fokus på at nytænke de hidtidige karrierevejledningsaktiviteter ved at fokusere på en tidlig og fagligt tæt aktivitet rettet mod bachelorstuderende. Formålet med den tidlige erhvervsintroduktion er at styrke de studerendes mål med uddannelsen og kendskab til utraditionelle job i regionen.
2. Spor 2, Videnstransfer og akademikermodning, har fokus på akademikermodning af virksomheder og kandidatstuderende på KU og DTU gennem tæt videnudveksling og etablering af nye værdiskabende samarbejdsflader med regionens mindre og mellemstore virksomheder.
3. Spor 3, Metode- og kapacitetsopbygning, har fokus på selve projektorganisationen og den løbende evaluering og vidensopsamling.

Projektejerskabet og ledelsen har været placeret på KU. De tilknyttede projektpartnere fra KU er fra Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (KU-SCIENCE), Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (KU-SAMF) og KU-Alumni Relations & Outreach, mens projektpartnerne fra DTU er fra DTU's Karrierecenter og DTU Skylab. Derudover har der været tilknyttet en styregruppe bestående af repræsentanter for de forskellige fakulteter/universiteter samt en repræsentant for Region Hovedstaden. For mere information om projektorganisationen, se kapitel 3. I

FIGUR 2
EVALUERINGSDESIGN



Kilde: EVA 2015.

figur 1 ses indsatsteorien for projektet, herunder de output- og outcomemål, som knytter sig til de enkelte spor.

Formålet med slutevalueringen

Viden i Udvikling har bedt Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) om at gennemføre en slutevaluering af projektet, der har tre overordnede formål.

For det første skal den dokumentere og afrapportere Viden i Udviklings konkrete resultater og de mål (output og outcome), som blev opstillet i Viden i Udviklings indsatsteori ved projektets opstart (figur 1).

For det andet skal slutevalueringen bidrage til vidensopsamling og dokumentation af, hvilke typer karriereaktiviteter der virker hvornår, samt indeholde en vurdering af, om det er lykkedes for projektet at levere på de parametre, som indgår i det overordnede formål, nemlig at udvikle og afprøve:

- Holdbare koncepter for styrkelse af studerendes karrierebevidsthed
- Værdiskabende tilgange til samarbejde mellem studerende og MMV'er.

For det tredje skal slutevalueringen tilføje værdi til, hvordan der bedst arbejdes med karriereaktiviteter til gavn for virksomheder og studerende, og således komme med anbefalinger til både Region Hovedstaden og uddannelsesinstitutionerne.

Evalueringsdesign

Slutevalueringen var opdelt i tre faser, jf. figur 2. Fase 1 havde fokus på resultaterne (outcome og output) for hvert af projektets tre spor. Der var således fokus på at måle og indhente vurderinger af, hvad der var kommet ud af aktiviteter rettet mod de studerende og virksomhederne.

Fase 2 fokuserede på, hvorfor og hvordan de enkelte aktiviteter virker. På basis af resultaterne fra fase 1 blev der udvalgt ti koncepter, som EVA er gået i dybden med for at få indsigt i, hvad der skal til, for at den enkelte aktivitet virker. De ti koncepter præsenteres løbende i rapporten, enten i bokse eller i teksten.

Fase 3 havde fokus på at udarbejde anbefalinger til det fremadrettede arbejde med karriereaktiviteter. Udgangspunktet for anbefalingerne er den indsamlede viden og dokumentation fra fase 1 og fase 2 samt dialog med projektgruppen i Viden i Udvikling og andre interessenter.

Til hver fase var der knyttet en række metodiske elementer, jf. figur 2 Fremgangsmåden for disse er nærmere beskrevet i bilag 1: Metode.

Læsevejledning

Ud over resumeet og dette indledende kapitel indeholder rapporten tre kapitler.

I kapitel 1 sætter vi fokus på spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed.

I rapportens andet kapitel er der fokus på spor 2, Vidensstransfer og akademikermodning.

I kapitel 3 ser vi nærmere på spor 3, Metode- og kapacitetsopbygning.

1. Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed

Spor 1 – resultater

EVA's slutevaluering viser, at der er sket en styrkelse af karrierebevidstheden hos de bachelorstuderende, der har været en del af Viden i Udviklings spor 1. De studerende har særligt rykket sig med hensyn til deres kendskab til arbejdsmarkedet samt deres forståelse af egne forudsætninger set i forhold til potentielle arbejdsgiveres forventninger. Samtidig ses det, at de deltagende studerende har øget deres kendskab til mulighederne for at finde job i MMV'er og inden for andre dele af det private arbejdsmarked.

Slutevalueringen viser, at der blandt de studerende kan spores en efterspørgsel på tidlig erhvervsintroduktion. Den peger dog på, at en målrettet tilgang, hvor der sættes ind med karriereaktiviteter over for en afgrænset gruppe studerende, er ressourcekrævende og ikke giver sig udslag i større deltagertilfredshed eller yderligere øget karrierebevidsthed end den mere sædvanlige og brede tilgang til rekruttering af studerende. Sidst, men ikke mindst, viser slutevalueringen, at forhold såsom karriereaktiviteternes timing i forhold til de studerendes uddannelse og kobling mellem karriereaktiviteter og den ordinære undervisning kan indvirke positivt på de studerendes motivation for, deltagelse i og udbytte af karriereaktiviteter.

Spor 1 – formål og målgrupper

Spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed, har fokus på at nytænke universiteternes hidtidige karriereaktiviteter ved at fokusere på en tidlig og fagligt tæt karriereindsats rettet mod bachelorstuderende. Formålet med den tidlige erhvervsintroduktion er at styrke de studerendes mål med uddannelsen og kendskab til utraditionelle jobs i regionen.

Den primære målgruppe er bachelorstuderende på 2.-6. semester. Aktiviteterne har som udgangspunkt været målrettet årgang 2012 på en række uddannelser inden for naturvidenskab, samfundsvidenskab og ingeniøruddannelserne.

Aktiviteterne på spor 1 har organisatorisk været forankret i KU-SAMF, KU-SCIENCE og DTU's Karrierecenter.

BOKS 1: METODE

Slutevalueringen af spor 1 er baseret på følgende datakilder:

- Før- og eftermåling blandt bachelorstuderende
- Deltagerevalueringer af aktiviteter
- Interview med projektgruppe
- Interview med studerende
- Interview med virksomheder
- Interview med undervisere.

Aktiviteter på spor 1

Under delprojekt 1 er der på tværs af de involverede fakulteter gennemført en række forskellige aktiviteter, herunder fx CV-værksted, virksomhedstour (se boks 6), workshops om studiejobs, valgfrie kurser mv. og virksomhedsrettede aktiviteter som fx virksomhedsfredag om nudging, bæredygtighed og CSR med IBM og IS IT A BIRD.

De gennemførte karriereaktiviteter er forskelligartede med hensyn til både fokus, omfang mv. Der er primært tale om ekstracurriculære aktiviteter, dvs. aktiviteter, der finder sted ved siden af den ordinære undervisning og dermed ikke indgår i de studerendes uddannelse. Der er dog også udviklet og gennemført en række aktiviteter, som er indlejret i undervisningen, hvilket vi ser nærmere på i slutningen af kapitlet.

I projektet har man anvendt Bill Laws DOTS-model til at beskrive forskellige dimensioner af karrierebevidsthed hos studerende. Modellen peger på tre overordnede kategorier af karrierebevidsthed: selvindsigt, mulighedsbevidsthed og beslutningskompetence/overgangsfærdigheder (se kapitel 3 for mere uddybende information om DOTS-modellen). Ser vi nærmere på karriereaktiviteterne med hensyn til deres fokus, er der blevet udviklet og gennemført flest aktiviteter med fokus på mulighedsbevidsthed, dvs. de studerendes kendskab til mulighederne på arbejdsmarkedet, jf. tabel 1. Bemærk, at den enkelte aktivitet godt kan dække flere kategorier, men at vi i den følgende analyse har opdelt aktiviteterne efter den enkelte aktivitets primære fokus og dermed den primære kategori.

TABEL 1
OVERSIGT OVER KARRIERERETTEDE AKTIVITETER FORDELT PÅ KARRIEREBEVIDSTHEDSDIMENSIONER

	Definition	Antal	Eksempel
Selvindsigt	Den enkelte studerendes forståelse af sig selv som individ i forhold til omverdenen, hvordan vedkommende forstår og udvikler sine kvalifikationer, muligheder og styrker samt den studerendes kendskab til egne begrænsninger.	19	JTI-workshop
Mulighedsbevidsthed	De studerendes kendskab til mulighederne på arbejdsmarkedet samt deres forståelse af egne forudsætninger set i forhold til potentielle arbejdsgiveres forventninger.	27	Virksomhedstour
Beslutningskompetence/ overgangsfærdigheder	De studerende bevidsthed i forhold til planlægning af deres studieforløb samt deres overvejelser om at søge studiejob, praktik eller indgå i projektsamarbejde som en del af deres uddannelse.	10	Workshop om valgfrie kurser

Kilde: EVA 2015.

Under delprojekt 2 i spor 1 var der oprindeligt lagt op til udvikling af et e-afklaringsredskab. I forbindelse med tilpasningen af det samlede projektforslag blev det besluttet, at man i stedet for at udvikle et nyt redskab ville anvende et eksisterende e-afklaringsredskab. Mere præcist valgte man at anvende typologiværktøjet JTI – Jungs Type Indikator (se konceptbeskrivelse i boks 8).

Både delprojekt 1 og delprojekt 2 har overordnet set haft til formål at øge bachelorstuderendes karrierebevidsthed og dermed undersøge, om en tidlig erhvervsintroduktion virker. Yderligere var der i projektet et særligt fokus på at øge de studerendes kendskab til MMV'er. I det følgende vil vi derfor sætte fokus på følgende spørgsmål:

- Er de studerende blevet mere karrierebevidste?
- Har de studerende fået større indsigt i MMV'er?
- Virker den tidligere erhvervsintroduktion?
- Virker det at målrette mod særlige uddannelser?

De studerende er blevet mere karrierebevidste

De studerende, som har deltaget i aktiviteter under Viden i Udvikling, har som gruppe fået en større karrierebevidsthed i perioden fra 2013 til 2015. Det viser det karriereindeks, der er udviklet i forbindelse med Viden i Udvikling. Indekset måler via en spørgeskemaundersøgelse de studerendes karrierebevidsthed på syv dimensioner, jf. figur 3. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført blandt studerende på en række udvalgte uddannelser (interventionsgruppen), og i det følgende ser vi udelukkende på svarene fra de studerende, som vi ved (fra selve eftermålingen eller fra evalueringerne af de enkelte aktiviteter), har deltaget i projektaktiviteter. Den følgende analyse bygger således på svar fra 92 studerende. Denne tilgang er valgt for i så høj grad som muligt at kunne måle en progression, selvom en egentlig effektmåling ikke er mulig, da der ikke er etableret en kontrolgruppe. Det kan således ikke udelukkes, at de studerendes øgede karrierebevidsthed skyldes andre forhold end deres deltagelse i Viden i Udvikling, da man alt andet lige må forvente en generel stigning i de studerende karrierebevidsthed i løbet af deres bacheloruddannelse.

BOKS 2
FØR- OG EFTERMÅLING BLANDT BACHELORSTUDERENDE

Projektgruppen bag Viden i Udvikling har udviklet et spørgeskema til måling af de studerendes karrierebevidsthed med udgangspunkt i Bill Laws DOTS-model. Modellen er operationaliseret i syv karrieredimensioner, og for hver dimension er der en række spørgsmål, som måler de studerendes bevidsthed inden for hver dimension (se bilag 3).

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i 2013 (førmålingen) og igen i 2015 (eftermålingen) blandt en gruppe udvalgte studerende. For mere information om målingen, se kapitel 3 og bilag 1: Metode.

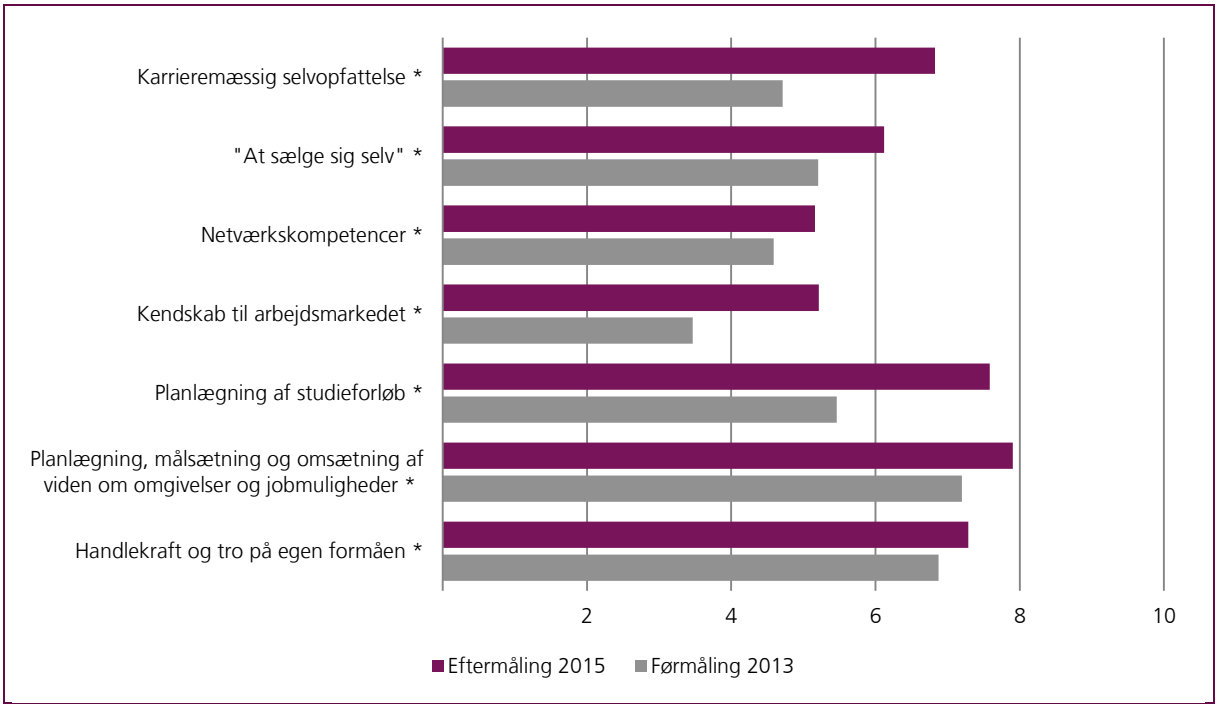
Alle de enkelte spørgsmål fra spørgeskemaet, som indgår i de enkelte dimensioner, har benyttet den samme skala fra 1, "Meget uenig", til 7, "Meget enig", med et midtpunkt ved 4. Flere steder i det følgende går vi tæt på enkelte spørgsmål for netop at afdække, i hvor høj grad evt. ændringer i indeksene skyldes et enkelt eller flere af de bagvedliggende spørgsmål. Til dette formål vil vi fokusere på yderpunkterne på skalaerne, dvs. se på de studerende, som er enige/meget enige eller uenige/meget uenige. At være enig/meget enig betyder her, at man har svaret enten 6 eller 7 på skalaen, dvs. svaret på de yderste to punkter på skalaen. Tilsvarende gælder det for uenig/meget uenig.

Som nævnt har interventionsgruppen som helhed signifikant øget deres karrierebevidsthed på alle syv karrieredimensioner, jf. figur 3. Fx har de studerende rykket sig fra 3,5 til 5,2 på indekset kendskab til arbejdsmarkedet. Dog er der store forskelle på, hvor højt de studerende scorede i førmålingen på de enkelte dimensioner, ligesom der er forskel på, hvor meget de studerende har rykket sig (for mere information om spørgsmålene bag de forskellige dimensioner, se bilag 3: Karrierebevidsthedsindeks).

Dimensionen karrieremæssig selvopfattelse bygger på fire spørgsmål, hvor spørgsmålet om, hvorvidt de studerende tror på, at de lige nu kan bruge deres faglige viden i et studiejob eller i praktik/et praksisorienteret forløb, er det spørgsmål af de fire, hvor de studerende har rykket sig mest. Mens 20 % af de studerende i førmålingen svarede "Enig"/"Meget enig" på dette spørgsmål, var det i eftermålingen 64 %, jf. figur 4. På spørgsmålet om, hvorvidt de studerende ved, hvordan de skal bruge deres faglige viden i et job, har de studerende rykket sig fra 7 % i førmålingen til 21 % i eftermålingen. Ligeledes er de studerende blevet mere bevidste om deres ønsker til et fremtidigt job efter uddannelsen. Her er andelen af enige/meget enige studerende steget fra 16 % til 25 %.

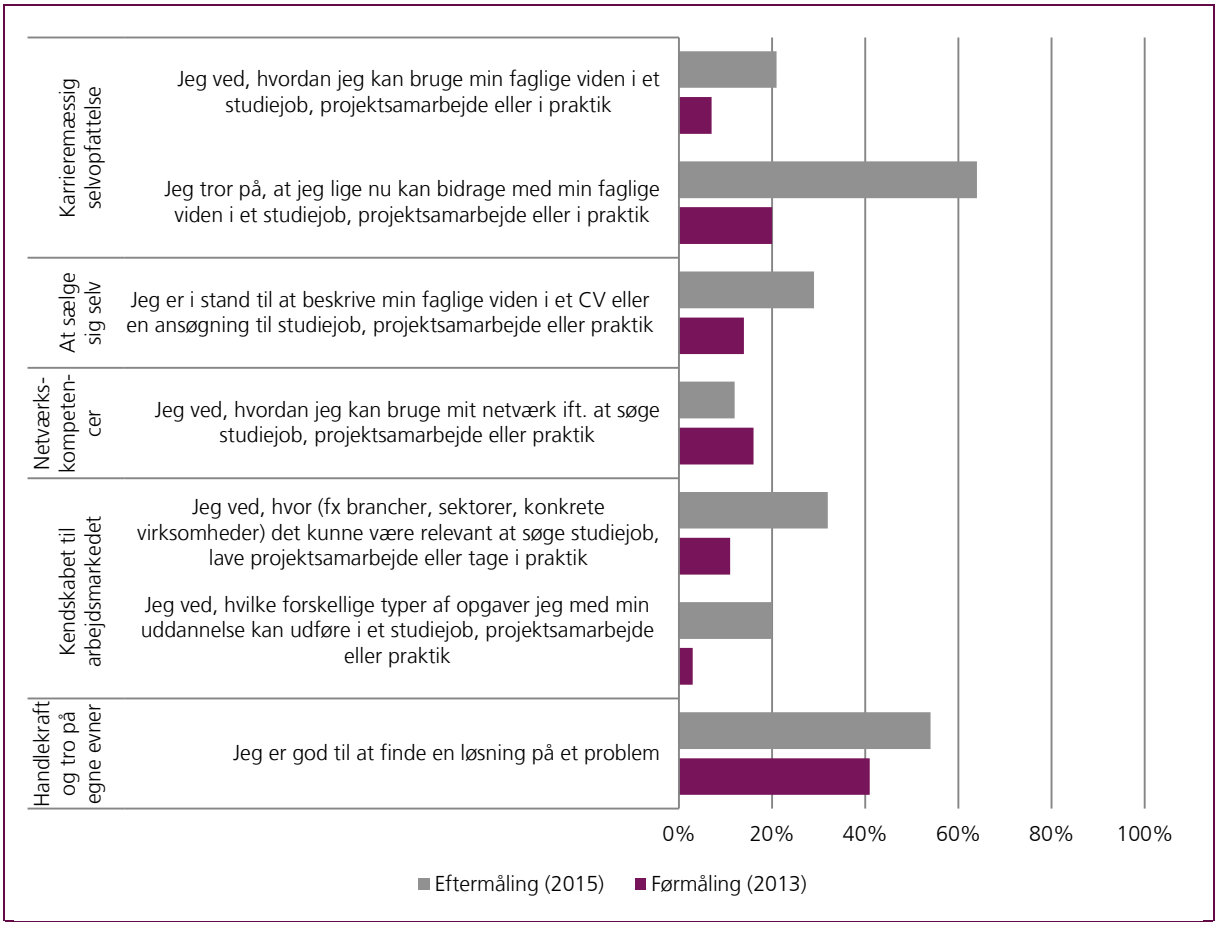
Karrieredimensionen at sælge sig selv bygger på to spørgsmål om den studerendes evne til at beskrive hhv. sine faglige kvalifikationer og sine personlige kvalifikationer. Med hensyn til de faglige kvalifikationer svarer en større andel af de studerende i eftermålingen (29 %), at de er enige eller meget enige i dette, sammenlignet med førmålingen (14 %). Ser vi spørgsmålet om de personlige kvalifikationer, er der her faktisk sket et lille fald (fra 36 % i førmålingen til 33 % i eftermålingen). Dog skal det

FIGUR 3
UDVIKLING I KARRIEREBEVIDSTHED BLANDT BACHELORSTUDERENDE, DER HAR DELTAGET I KARRIERERETTEDE AKTIVITETER I VIDEN I UDVIKLING (N = 92)



*Note: * ud for hver enkelt karrieredimension i indekset angiver, at der er tale om en signifikant forskel mellem før- og eftermålingen.*
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

FIGUR 4
UDVIKLING I KARRIEREBEVIDSTHED I INTERVENTIONSGRUPPEN – ANDELEN, SOM ER ENIG ELLER MEGET ENIG I UDVALGTE UDSAGN



Note: "Enig" eller "Meget enig" angiver her, at den enkelte har svaret 6 eller 7 på en 7-punktsskala, hvor 7 angiver, at den enkelte er meget enig.
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

her nævnes, at der samtidig også er blevet færre studerende, som svarer i den uenige eller meget uenige ende af skalaen på dette spørgsmål. I førmålingen var det således 34 %, som svarede "Uenig" eller "Meget uenig", mens det gælder 20 % i eftermålingen.

På alle tre spørgsmål inden for karrieredimensionen netværkskompetencer ser vi samme mønster som beskrevet ovenfor. Der er i eftermålingen en lidt mindre andel af studerende, som er enige eller meget enige i forhold til førmålingen, mens der samtidig er en mindre andel, som svarer i den uenige ende af skalaen. Der kan være flere forklaringer på, at de studerende vurderer deres netværksevner mindre positivt i eftermålingen. Måske overvurderende de studerende "værdien" af deres netværk i førmålingen og har nu et mere reelt billede i eftermålingen. Det kan også være, at deres opfattelse af, hvornår et studiejob eller en praktikplads er relevant, har ændret sig, således at det samme netværk ikke længere kan bruges til relevante jobs, da relevanskriteriet i sig selv er ændret.

Ser vi på karrieredimensionen kendskabet til arbejdsmarkedet og spørgsmålet om, hvorvidt de studerende ved, hvilke forskellige typer opgaver de med deres uddannelse kan udføre i studiejobs, projektsamarbejder eller praktik/praksisorienteret forløb, svarede blot 3 % i førmålingen, at de var enige eller meget enige i dette. Det gælder 20 % i eftermålingen. Med hensyn til viden om, hvor (fx brancher, sektorer og konkrete virksomheder) det kunne være relevant at søge studiejob eller praktikplads, svarede 11 % i den enige ende af skalaen i førmålingen mod 32 % i eftermålingen.

Inden for karrieredimensionen handlekraft og tro på egen formåen er ændringerne i indekset små og primært båret af forskelle i de studerendes vurdering af deres egen evne til at finde en løsning på problemer. I førmålingen angav 41 %, at de var gode til dette, mens det gælder 54 % i eftermålingen.

Karrieredimensionerne planlægning af studiejob og praktik og planlægning af studieforløb udgøres kun af et enkelt spørgsmål i eftermålingen, hvorfor det ikke er relevant at se nærmere på disse.

Forskelle i karrierebevidsthed mellem fakulteter/universiteter

Når man bryder analyserne ned på fakulteter/universiteter, kan vi ikke længere se signifikante forskelle mellem før- og eftermålingen på alle syv karrieredimensioner. Ligeledes er der mellem de forskellige fakulteter/universiteter også forskel på, hvilke dimensioner som er signifikante, og hvilke ændringer der ligger til grund for, at de studerende har rykket sig på en dimension.

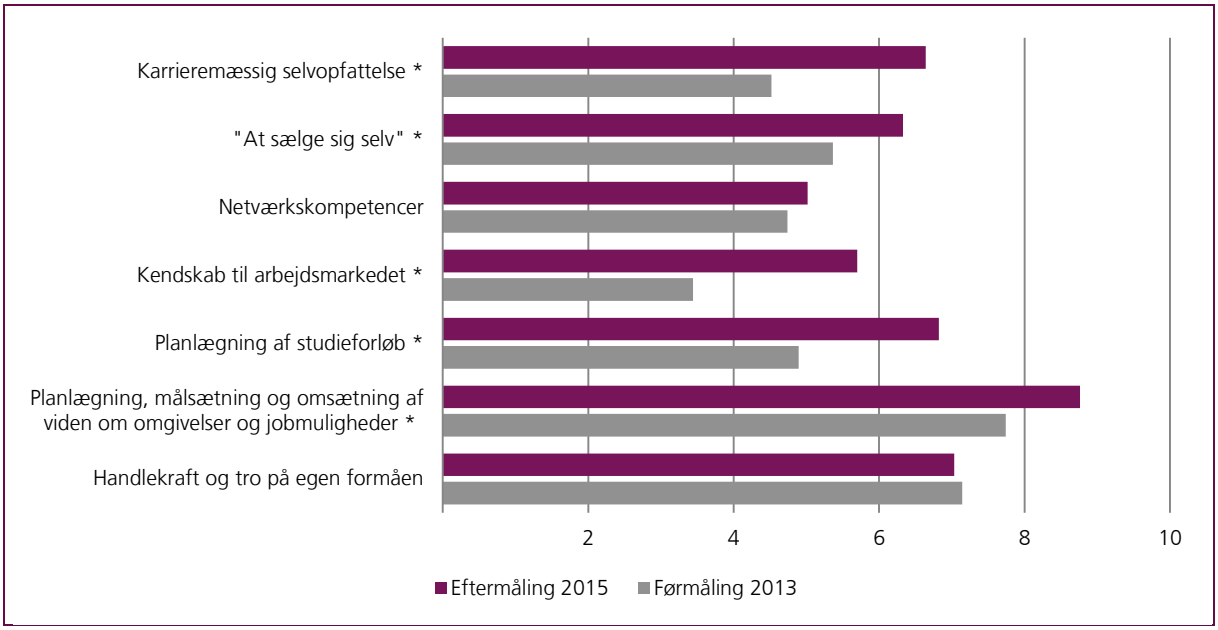
Det er vigtigt at holde sig for øje i læsningen af de følgende analyser, at vi ved opdeling på fakulteter er nede på forholdsvis små respondentstørrelser (omkring 30 personer pr. område). Antallet af respondenter betyder, at der ikke kan siges noget endeligt om de enkelte dimensioners betydning for den generelle udvikling i karrierebevidstheden hos de studerende. Endvidere skal det bemærkes, at både antallet og indholdet af de gennemførte aktiviteter har været meget forskellige på fakulteterne/universiteterne.

KU's samfundsvidenskabelige studerende har fået større kendskab til arbejdsmarkedet

På KU-SAMF er de studerende blevet mere karrierebevidste på fem ud af de syv karrieredimensioner: karrieremæssig selvopfattelse, at sælge sig selv, kendskab til arbejdsmarkedet, planlægning af studieforløb, planlægning, målsætning og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder, jf. figur 5.

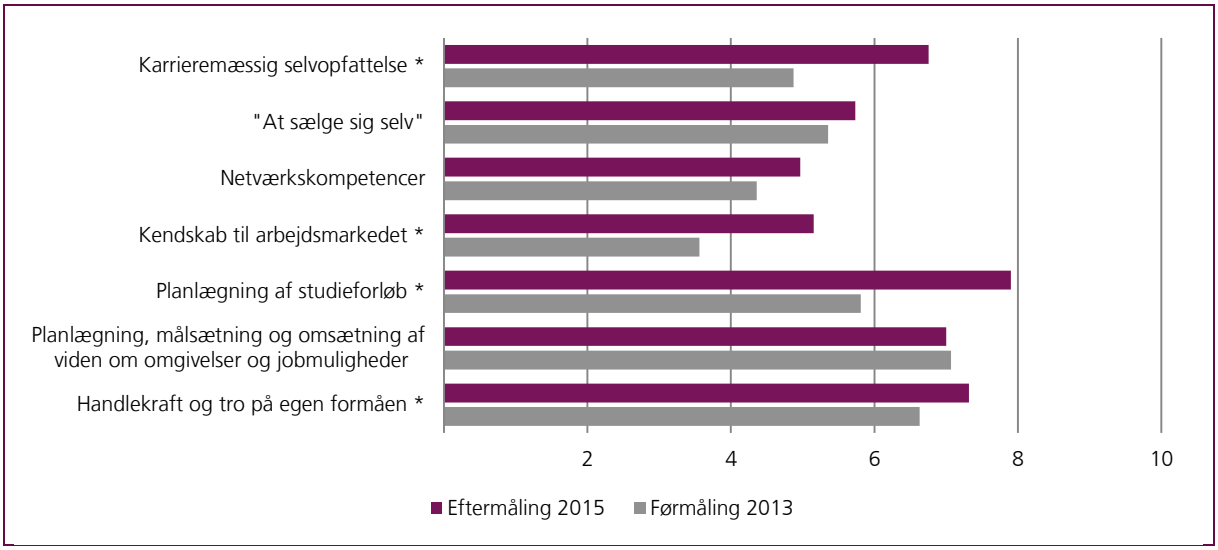
De studerende har særligt rykket sig på dimensionen kendskab til arbejdsmarkedet. Mere præcist har de studerende rykket sig fra en score på 3,4 i førmålingen til 5,7 i eftermålingen. Det er særligt med hensyn til kendskab til private virksomheder og offentlige institutioner, som er relevante for kandidater med deres uddannelse, at de studerende har rykket sig. For begge spørgsmål er andelen af studerende, der er enige eller meget enige, steget fra 3 % i førmålingen til 22 % i eftermålingen.

FIGUR 5
UDVIKLING I KARRIEREBEVIDSTHED BLANDT BACHELORSTUDERENDE PÅ KU-SAMF (N = 32)



*Note: * ud for hver enkelt karrieredimension i indekset angiver, at der er tale om en signifikant forskel mellem før- og eftermålingen.*
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

FIGUR 6
UDVIKLING I KARRIEREBEVIDSTHED BLANDT BACHELORSTUDERENDE PÅ KU-SCIENCE (N = 33)



*Note: * ud for hver enkelt karrieredimension i indekset angiver, at der er tale om en signifikant forskel mellem før- og eftermålingen.*
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

Derudover viser de studerendes besvarelser, at de har rykket sig markant med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt de ved, hvilke forskellige typer opgaver de med deres uddannelse kan udføre i et studiejob eller i en praktikstilling: fra 0 % i førmålingen til 19 % i eftermålingen.

KU's natur- og biovidenskabelige studerende har også fået øget kendskab til arbejdsmarkedet

De studerende på KU-SCIENCE er blevet mere karrierebevidste på fire ud af syv dimensioner: karrieremæssig selvopfattelse, kendskab til arbejdsmarkedet, planlægning af studieforløb og handlekraft og tro på egen formåen, jf. figur 6.

De studerende har relativt set rykket sig mest på dimensionen kendskab til arbejdsmarkedet – fra 3,6 til 5,2 i gennemsnit. Ændringen skyldes primært en udvikling i de studerendes vurdering af, hvorvidt de ved, hvor det kunne være relevant at søge studiejob eller praktik/praksisorienteret forløb. I eftermålingen angiver 39 %, at de er enige eller meget enige, mod 18 % i førmålingen. Endvidere har de studerende rykket sig med hensyn til deres vurdering af deres viden om, hvilke forskellige typer opgaver de med deres uddannelse kan udføre i et studiejob eller i en praktikstilling: fra 9 % i førmålingen til 21 % i eftermålingen.

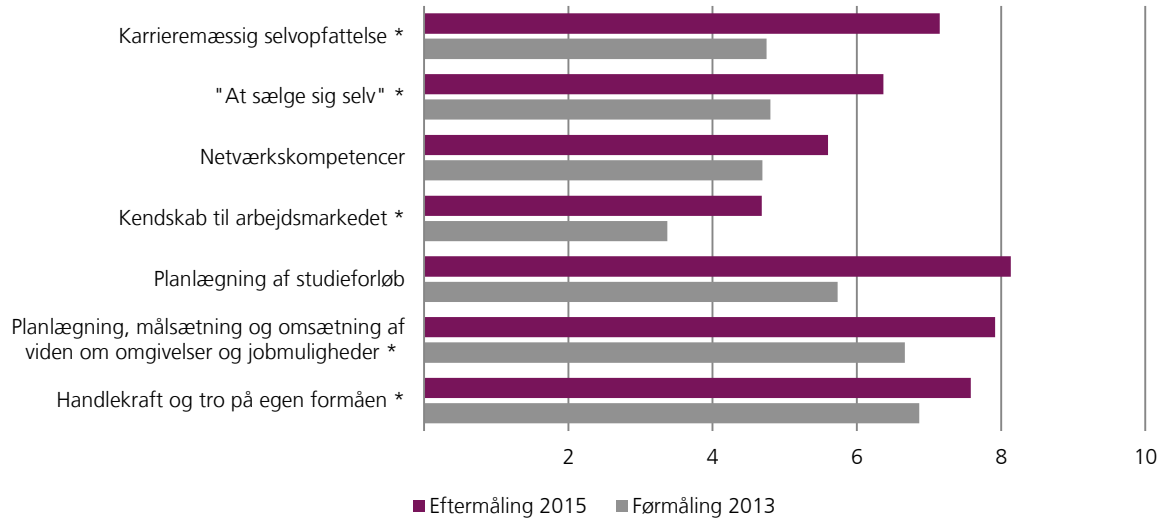
DTU's studerende er blevet bedre til at sælge sig selv

De studerende på DTU er blevet mere karrierebevidste på fem ud af syv af karrieredimensionerne: karrieremæssig selvopfattelse, at sælge sig selv, kendskab til arbejdsmarkedet, planlægning af studieforløb og handlekraft og tro på egen formåen, jf. figur 7.

Med hensyn til dimensionen karrieremæssig selvopfattelse har de studerendes særligt rykket sig i deres vurdering af, hvorvidt de tror, at de lige nu kan bidrage med deres faglige viden i et studiejob mv. I eftermåling angiver hele 68 %, at de er enige eller meget enige, mod 19 % i førmålingen. Derudover har de rykket sig fra 20 % i førmålingen til 40 % i eftermålingen med hensyn til spørgsmålet om deres bevidsthed om ønsker til fremtidige jobs efter deres uddannelse.

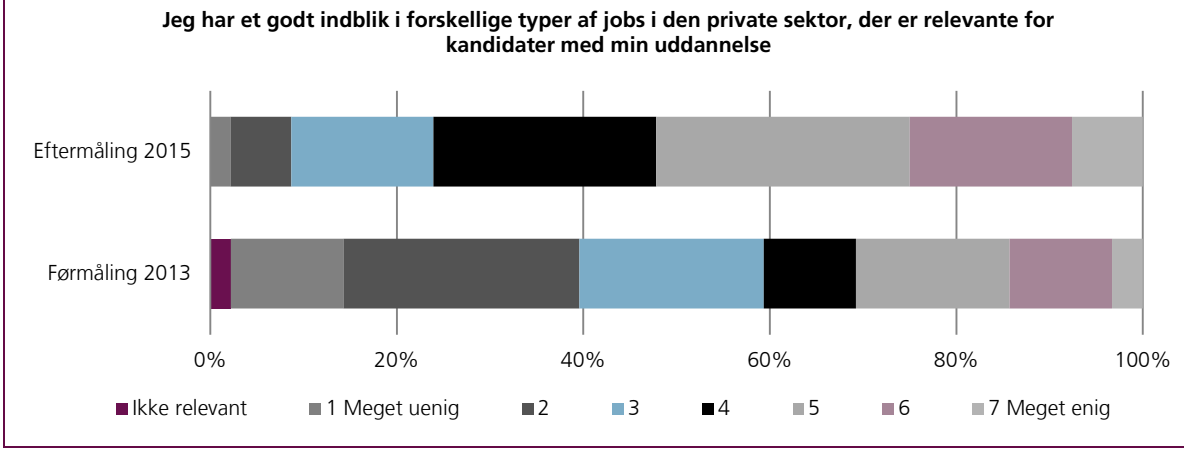
De studerende på DTU er også ifølge deres egen vurdering blevet bedre til at sælge sig selv, og det særligt med hensyn til deres vurdering af, om de er i stand til at beskrive deres faglige viden i et CV eller en ansøgning. Det svarer 28 %, at de er enige eller meget enige i, i eftermålingen mod 12 % i førmålingen. En af forklaringerne er, at DTU's Karrierecenter især har gennemført aktiviteter med fokus på selvindsigt, herunder særligt CV-workshops og JTI-kurser.

FIGUR 7
UDVIKLING I KARRIEREBEVIDSTHED BLANDT BACHELORSTUDERENDE PÅ DTU (N = 25)



*Note: * ud for hver enkelt karrieredimension i indekset angiver, at der er tale om en signifikant forskel mellem før- og eftermålingen.*
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

FIGUR 8
UDVIKLING I INDBLIKKET I FORSKELLIGE JOBTYPER I DEN PRIVATE SEKTOR BLANDT BACHELORSTUDERENDE (N = 92)

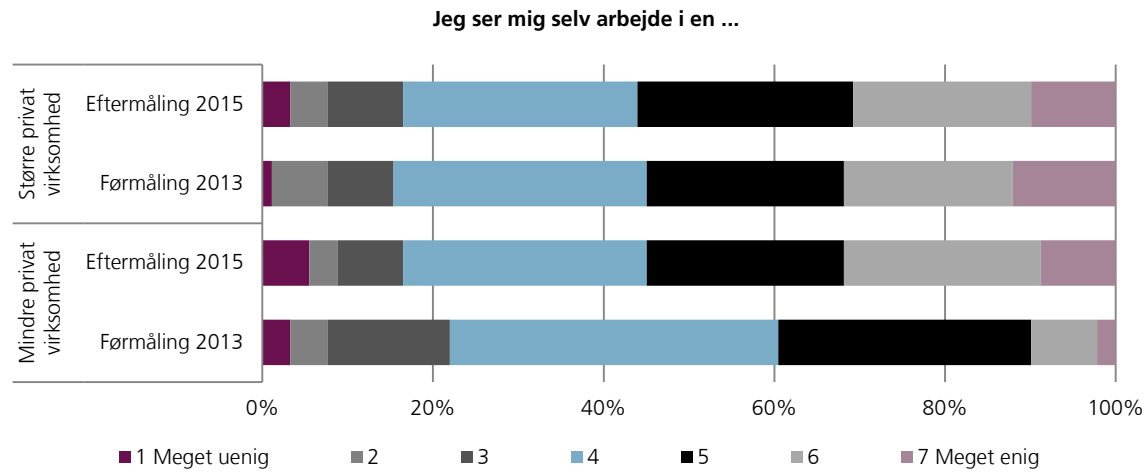


Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

Øget kendskab til private virksomheder

Det stigende optag på universiteterne betyder, at en stadig stigende andel af de studerende i fremtiden skal finde beskæftigelse uden for det arbejdsmarked, som deres uddannelser traditionelt har ledt til. Det gælder særligt i MMV'er. De studerendes kendskab til mulighederne på det private arbejdsmarked er dog relativt begrænsede. Som det fremgår af figur 8, er de studerendes indblik i de forskellige typer jobs i den private sektor, der er relevante for kandidater med deres uddannelse, steget i projektperioden. Hvor der var 14 % i førmålingen, der angav, at de var enige/meget enige heri, gælder dette lidt over 25 % i eftermålingen.

FIGUR 9
UDVIKLING I DE STUDERENDES SYN PÅ DERES FREMTIDIGE ARBEJDSPLADS FOR HHV. STØRRE ELLER MINDRE PRIVATE VIRKSOMHEDER (N = 92)



*Note: * ud for hver enkelt karrieredimension i indekset angiver, at der er tale om en signifikant forskel mellem før- og eftermålingen.*
Kilde: EVA's eftermåling i interventionsgruppen for Viden i Udvikling.

Viden i Udvikling har haft særligt fokus på MMV'er. De studerende er derfor bl.a. blev spurgt, hvorvidt de ser sig selv arbejde i en mindre privat virksomhed. Som det fremgår af figur 9, er andelen af studerende, som er enige eller meget enige i dette, steget fra ca. 10 % i førmålingen til ca. 32 % i eftermålingen. Omvendt har det studerende ikke rykket sig med hensyn til, hvorvidt de ser sig selv arbejde i en større privat virksomhed. Dette kunne tyde på, at Viden i Udviklings særlige fokus på MMV'er har haft en betydning.

Den tidligere erhvervsintroduktion virker

Viden i Udvikling har haft et særligt fokus på tidlig erhvervsintroduktion, dvs. tilbud om karriererettede aktiviteter til bachelorstuderende. Før- og eftermålingen peger på, at de deltagende studerende generelt set er blevet mere karrierebevidste, men dette resultat alene afklarer ikke, om den tidligere erhvervsintroduktion virker. Det skyldes, at den stigende karrierebevidsthed ikke alene kan forventes at skyldes de aktiviteter, der er gennemført i regi af Viden i Udvikling. I det følgende sætter vi derfor fokus på de studerendes vurderinger af de karriererettede aktiviteter, de har deltaget i, samt deres efterspørgsel efter karriererettede aktiviteter generelt.

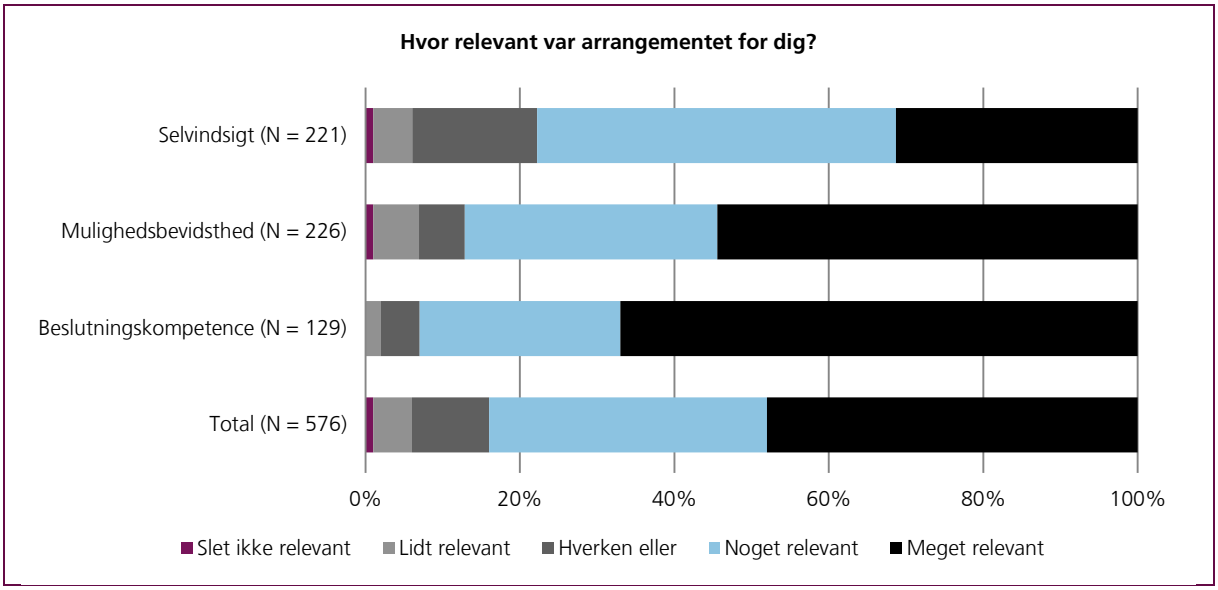
BOKS 3
DELTAGEREVALUERINGER

Alle de gennemførte karriereaktiviteter i Viden i Udvikling er evalueret ved brug af det samme evalueringsskema. Evalueringsskemaet bygger på en operationalisering af Bill Laws model for karrierebevidsthed. Hensigten med evalueringen var at måle, hvorvidt de studerende vurderer, at de fik mere selvindsigt og større mulighedsbevidsthed og/eller beslutningskompetence, når de deltog i aktiviteter, der havde til formål at løfte dem inden for et af de tre områder.

Skemaet er besvaret fysisk umiddelbart efter aktiviteten af de studerende på de udvalgte uddannelser på årgang 2012.[Boks tekst første kolonne]

De studerende finder helt overordnet karriererettede aktiviteter relevante. Deltagerevalueringerne af aktiviteterne viser, at 84 % af de adspurgte studerende generelt har oplevet aktiviteterne som noget eller meget relevante, jf. figur 10.

FIGUR 10:
DE STUDERENDES VURDERING AF RELEVANS AF KARRIERERETTEDE AKTIVITETER FORDELT PÅ TYPE



Kilde: Deltagerevalueringer gennemført af KU og DTU.

De karriererettede aktiviteter har haft forskellige formål. Aktiviteterne har været forsøgt operationaliseret med udgangspunkt i Bill Laws DOTS-model. Således har aktiviteterne haft et primært fokus inden for tre overordnede kategorier: selvindsigt, mulighedsbevidsthed og beslutningskompetence/overgangsfærdigheder. Den enkelte aktivitet kan dog godt omfavne flere kategorier. Eksempelvis kan en CV-workshop styrke såvel selvindsigt som beslutningskompetence/overgangsfærdigheder. Sammenligner vi de studerendes vurdering af relevans af de tre typer aktiviteter, oplevede en mindre andel af de studerende aktiviteterne møntet på at øge de studerendes selvindsigt som noget eller meget relevante (77 %), end det er tilfældet for mulighedsbevidsthed (88 %) og beslutningskompetence (93 %), jf. figur 10.

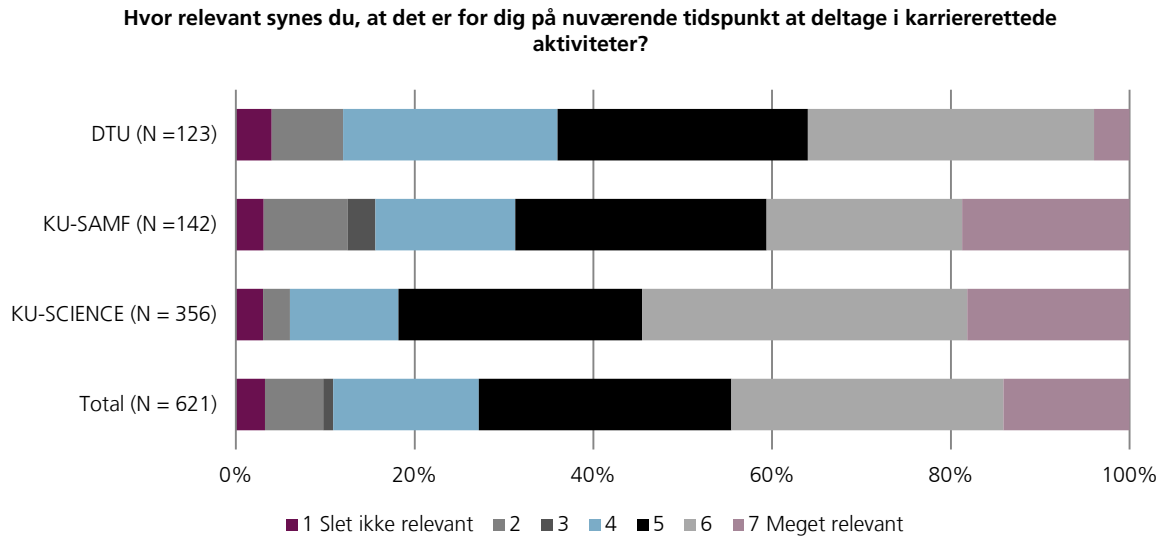
Projektpartnerne udtrykker, at de studerende i høj grad synes om aktiviteter, hvor de får præsenteret konkrete redskaber, de kan se brugbarheden af, samt aktiviteter med deltagende virksomheder. Dette kan være en af forklaringerne på, hvorfor særligt aktiviteter møntet på de studerendes beslutningskompetence og mulighedsbevidsthed anses som mere relevante. Projektlederne på KU-SCIENCE giver endvidere udtryk for, at dette i særlig grad gælder for bachelorstuderende, da de mest er fokuserede på deres faglighed i de første år af deres uddannelse og har mange undervisningstimer i starten af deres uddannelse. Skal de finde ikke-fagfaglige aktiviteter relevante, bør de være meget konkrete og lette at se anvendeligheden af.

Stor og stigende efterspørgsel efter karriererettede aktiviteter

Generelt set anser de studerende det som relevant at deltage i karriererettede aktiviteter allerede på bacheloruddannelsen. I førmålingen, som blev gennemført, da de studerende var på 2. semester, angav 40 % af de studerende, at de finder det noget eller meget relevant på nuværende tidspunkt at deltage i karriererettede aktiviteter (kategorierne 4-7). I eftermålingen, hvor de studerende er i slutningen af deres bacheloruddannelse, gjaldt det hele 89 % af de studerende, jf. figur 11. Sammenligner vi på tværs af fakulteter/universiteter, er efterspørgslen markant mindre på DTU end på KU-SCIENCE og KU-SAMF. På DTU angiver blot 64 % af de adspurgte studerende, at de vil finde det noget eller meget relevant at deltage i karriererettede aktiviteter (kategorierne 4-7), jf. figur 11.

Opsummerende er aktiviteterne i Viden i Udvikling set med de studerendes øjne en succes. De opleves som relevante, og de studerende finder det relevant at deltage i flere karriererettede aktiviteter i fremtiden. Der er med andre ord indikationer på, at den tidligere erhvervsintroduktion virker.

FIGUR 11
DE STUDERENDES VURDERING AF RELEVANS AF DELTAGELSE I KARRIERERETTEDE AKTIVITETER FORDELT PÅ UNIVERSITETER/FAKULTETER



Kilde: Deltagerevalueringer gennemført af KU og DTU.

Ikke entydigt, om målretning af aktiviteter virker bedre

Det var oprindeligt tanken, at alle aktiviteter på spor 1 skulle målrettes en række specifikke uddannelser, jf. boks 4, og ikke mindst en specifik årgang, nemlig årgang 2012.

KU-SCIENCE og DTU's Karrierecenter har målrettet deres aktiviteter mod de udvalgte uddannelser, og målretningen har gjort det muligt at tilpasse arrangementerne og invitere virksomheder, der beskæftiger kandidater fra de udvalgte uddannelser.

BOKS 4
OVERSIGT OVER INTERVENTIONSGRUPPE

Fakultet/universitet	Uddannelse
KU-SCIENCE	Biokemi
	Biologi-bioteknologi
	Naturressourcer
KU-SAMF	Antropologi
	Sociologi
DTU	Kemi og teknologi
	Matematik og teknologi

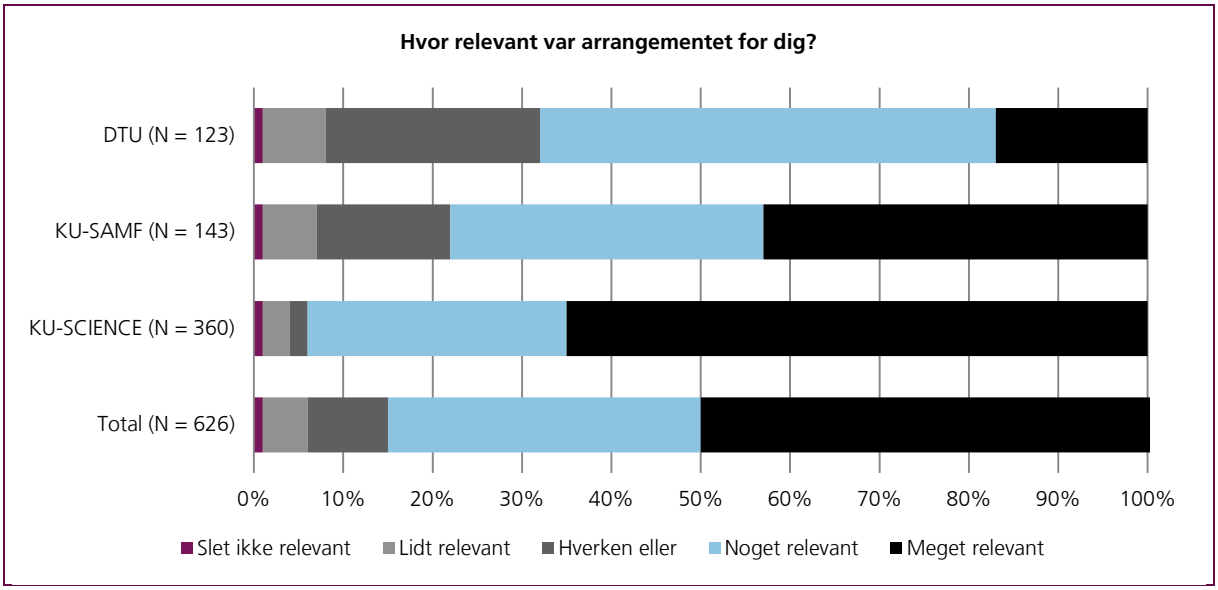
KU-SAMF har omvendt valgt en bredere tilgang, hvor man har lavet et varieret katalog af tilbud, som har været åbne for alle studerende på fakultetet. Ifølge EVA's interview er valget truffet med udgangspunkt i hensynet til de virksomhedsrepræsentanter, som man inviterede ind til arrangementer, da man ønskede et større deltagerantal end det, man kunne mønstre, når det kun var den udvalgte årgang fra sociologi og antropologi, der blev inviteret. Den bredere tilgang har derfor gjort det nødvendigt at gøre arrangementerne relevante for mere end blot nogle få uddannelser.

Forskellen i tilgangen har dog gjort det muligt at se nærmere på, om målretning af aktiviteterne har en betydning for de studerendes vurdering af relevansen og udbyttet af de gennemførte aktiviteter.

Stor deltagertilfredshed, men ikke større udbytte generelt

Helt overordnet lader det til, at målretningen har ført til, at de studerende på KU-SCIENCE har deltaget i flere aktiviteter end de studerende på KU-SAMF. 12 ud af 32 studerende på KU-SCIENCE, som har deltaget i eftermålingen, har deltaget i fire eller flere karriereaktiviteter. Det gælder blot 3 ud af 23 studerende på KU-SAMF,

FIGUR 12
STUDERENDES VURDERING AF RELEVANS AF KARRIEREAKTIVITETERNE FORDELT PÅ UNIVERSITETER/FAKULTETER



Kilde: Deltagerevalueringer gennemført af KU og DTU.

mens ingen studerende på DTU har deltaget i fire eller flere aktiviteter. På DTU og KU-SAMF har størstedelen således deltaget i en-to aktiviteter. Det skal dog bemærkes, at DTU's Karrierecenter har udbudt færre aktiviteter, og de studerende derfor har haft færre muligheder for at deltage.

Førmålingen blandt de studerende indikerer endvidere, at de studerende, der har deltaget i fire eller flere aktiviteter, er mindre karrierebevidste end den gennemsnitlige bachelorstuderende, jf. boks 5, hvilket kan indikere, at man har fanget nogle studerende, der ikke nødvendigvis er disponeret for at deltage i karrierearrangementer. Og disse studerende har umiddelbart fået noget ud af deres deltagelse, da eftermålingen viser, at de nu er mindst lige så karrierebevidste som eller mere karrierebevidste end den gennemsnitlige bachelorstuderende.

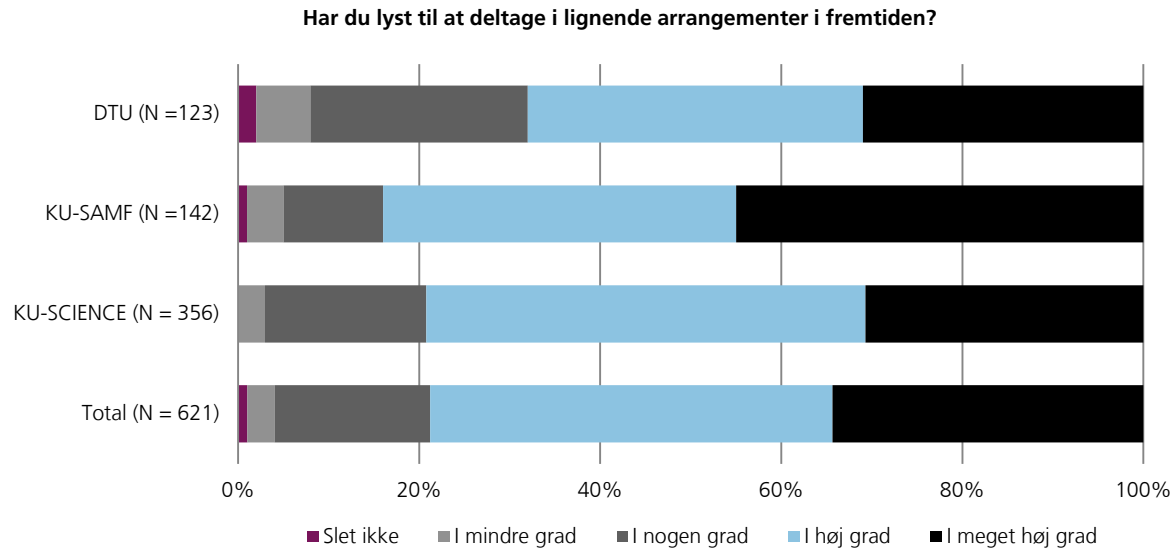
Ser vi nærmere på udviklingen i de studerendes karrierebevidsthed generelt, er der dog ikke den store forskel på, hvor meget studerende på KU-SAMF og KU-SCIENCE generelt har rykket sig på de forskellige karrierebevidsthedsparametre fra førmålingen i 2012 til eftermålingen i 2015, jf. figur 5-7. Kun ved indekset for kendskab til arbejdsmarkedet ses umiddelbart en forskel, der dog ikke er statistisk signifikant.

Det billede bekræftes i deltagerevalueringer. For selvom en større andel af de studerende på KU-SCIENCE anser aktiviteterne som meget relevante, jf. figur 12, så har de studerende på KU-SAMF generelt fået et større udbytte af deres deltagelse. Eksempelvis angiver 60 % af de studerende på KU-SAMF, at de i høj eller meget høj grad har fået en bedre forståelse af, hvordan de kan bruge deres viden og kvalifikationer i fx et kommende job, studiejob, praktikforløb eller projektsamarbejde (for mere information, se tabelrapport om deltagerevalueringerne). Det samme gælder kun 35 % af de studerende på KU-SCIENCE. Ligeledes er der 60 % fra KU-SAMF, der angiver, at de efter deltagelse i høj eller meget høj grad er motiveret for at udvikle andre kompetencer/sider af sig selv, der kan supplere nuværende faglige og personlige kompetencer. Det samme gælder 39 % på KU-SCIENCE. En af forklaringerne på forskellen i udbytte kan være, at de studerende på KU-SAMF har været mere motiverede, da de i højere grad selv har opsøgt aktiviteterne. Samtidig er der en lidt større andel af de studerende på KU-SAMF, der i meget høj grad har lyst til at deltage i lignende arrangementer i fremtiden, jf. figur 13.

Timing af karrierearrangementerne er vigtig

For at sikre tilstrækkelig deltagelse og motivation blandt de studerende er det vigtigt at tilpasse arrangementerne til, hvor de studerende er på deres studieforløb. De interviewede projektpartnere fra KU-SAMF og KU-SCIENCE giver udtryk for, at det altid er en udfordring og ressourcekrævende at time arrangementerne, så de ikke overlapper med undervisning, eksaminer og andre ting, som

FIGUR 13
STUDERENDES MOTIVATION FOR AT DELTAGE I FREMTIDIGE KARRIEREAKTIVITETER FORDELT PÅ UNIVERSITETER/FAKULTETER



Kilde: Deltagerevalueringer gennemført af KU og DTU.

mange studerende deltager i. Det er dog særligt vigtigt med den rette timing, når man målretter arrangementerne mod en særlig uddannelse og årgang, da man, hvis timingen ikke er rigtig, risikerer et meget lille deltagerantal og lille motivation. Udfordring med timingen er mindre ved de bredere, åbne arrangementer, da det er den enkelte studerende, der selv tilmelder sig et givent arrangement, når det er relevant for den pågældende at deltage.

Opsummerende er der ikke noget, der entydigt kan bekræfte eller afkræfte, om målretning af aktiviteter virker bedre end den traditionelle, brede tilgang. Målretningen er dog mere ressourcekrævende end den mere sædvanlige tilgang til rekruttering af studerende, og derfor kan man overveje, om det er værd at bruge de ekstra ressourcer, når det ikke giver sig udslag i større deltagertilfredshed eller yderligere øget karrierebevidsthed.

Markedsføring og branding

Projektpartnerne har eksperimenteret med en række forskellige platforme til at markedsføre arrangementerne for de studerende. Disse inkluderer:

- Personlig markedsføring gennem undervisere og Viden i Udvikling-ambassadører
- Fysisk markedsføring som plakater, flyers og opslag på opslagstavler
- Traditionelle digitale platforme som e-mails, nyhedsbreve, karrierevejledningens hjemmeside og KU's intranet
- Sociale medier som Facebook, LinkedIn og Instagram.

I slutevalueringen af JTI og virksomhedsdagene er de studerende blevet spurgt om, hvordan de blev opmærksomme på det pågældende arrangement. Størstedelen svarer her, at de primært blev opmærksomme på de forskellige arrangementer gennem traditionelle kanaler som e-mails, KU's og DTU's intranet samt hjemmesiderne for KU-Alumni Relations & Outreach og Studie- og karrierevejledningens hjemmeside på KU-SCIENCE. En del af begrundelsen for det varierede udbud af formidlingsplatforme er dog "cocktaileffekten": at de studerende bedre husker et opslag, når de ser det tilstrækkeligt mange gange på forskellige platforme. Selvom de studerendes besvarelser således ikke indikerer, at der er behov for så bred en markedsføring, kan det ikke udelukkes, at det er nødvendigt for at sikre tilslutning.

Vigtigheden af et godt brand blandt de studerende

Interviewene med projektpartnerne viser, at arrangementernes brand er vigtigt for antallet af deltagere og de studerendes motivation. Projektpartnerne har på forskellig vis forsøgt at skabe et godt brand blandt de studerende. Det tager tid at opbygge et godt brand, og man-

ge af interviewpersonerne peger på, at de studerende er mere motiverede, når virksomheder deltager i arrangementerne.

Man har dog også anvendt en række andre metoder til at give de studerende et indtryk af, at arrangementet tages seriøst af arrangørerne, som har haft positive effekter på deltagelsen. Til virksomhedsdagene begyndte man fx at kræve, at de studerende tilmeldte sig på forhånd. Ved fremmøde bad man så de studerende om at tjekke ind i bytte for en frokostbillet og en kaffevoucher. Til JTI-arrangementerne er erfaringen, at de studerende bør tage den officielle JTI-test. Det skaber en legitimitet omkring arrangementet, hvilket fremmer de studerendes seriøsitet. Projektpartnerne har også i høj grad benyttet sig af ambassadører, det være sig undervisere eller andre studerende. Det er således projektpartnernes erfaring, at engagerede undervisere, der fremhæver arrangementer i undervisningen, fremmer deltagelsen mærkbart. De peger også på den såkaldte "medløbereffekt": Når nogle få indflydelsesrige studerende anbefaler et arrangement eller opfordrer andre til at tage med, har det betydning for deltagerantallet.

Kobling mellem undervisning og karrierefokus øger de studerendes motivation

Ud over udvikling af ekstracurriculære aktiviteter har Viden i Udvikling også udviklet og gennemført en række aktiviteter, som er indlejret i undervisningen både på spor 1, hvor målgruppen var bachelorstuderende, og på spor 2, hvor målgruppen var kandidatstuderende. Mere specifikt har Viden i Udvikling arbejdet med tre forskellige modeller for indlejring: integration af karriereafklarende redskaber, integration af virksomhedscases i undervisningen og længerevarende indsatser, der involverer både virksomhedscases og aktiv karriererefleksion. Et eksempel på indlejring af karriereafklarende redskaber er brug af typeindekset JTI til rammesætning af de studerendes gruppearbejde i tilknytning til undervisning og eksamen (se boks 6).

Med hensyn til integrering af virksomhedscases i undervisningen er der arbejdet med det på forskellig vis. På SCIENCE er der fx afprøvet undervisningsforløb med livecases, hvor en mindre virksomhed er inviteret ind i undervisningen. De studerende har før og efter undervisningsgangen fået en e-mail med spørgsmål til refleksion for at sætte casen ind i en karriereafklarende sammenhæng.

De længerevarende indsatser dækker over valgfag, som de ansvarlige projektpartnere på særligt KU-SAMF har udarbejdet i samarbejde med de faglige miljøer. Valgfagene involverer både virksomhedscases og aktiv karriere



Fotograf: Søren Hytting

refleksion. Valgfagene er beskrevet mere uddybende i boks 7.
Samlet set peger erfaringerne fra Viden i Udvikling på, at der er en række fordele ved at integrere karriererettede aktiviteter tættere med undervisningen:

- De studerende er ofte mere motiverende og mere engagerede.
- Arbejdet med karrierebevidsthed kommer mere "ind under huden" på de studerende, når karrierefokusset er tæt koblet til den faglige læring på uddannelserne.
- Integration af karriereaktiviteter i den almindelige undervisning kan være en måde at nå studerende på, som ellers ikke ville deltage i de klassiske ekstracurriculære karriereaktiviteter.

Slutevalueringen viser samtidig, at det er en afgørende forudsætning for en succesfuld kobling mellem undervisningen og karrierefokus, at der er et tæt samarbejde mellem karrierepraktikerne og universiteternes faglige miljøer samt en grundig gennemtænkning af, hvordan de karriererettede aktiviteter skal bidrage til de studerendes faglige læring.

BOKS 5
HVAD KENDETEGNER STUDERENDE, DER HAR DELTAGET I FIRE ELLER FLERE AKTIVITETER?

15 studerende har deltaget i fire eller flere aktiviteter. De skiller sig i baselinemålingen ud fra den samlede interventionsgruppe på særligt fire punkter:
Studiejob, praktik, CV og ansøgninger: De er mere usikre end den samlede gruppe, når det kommer til overvejelser om studiejob, praktik/praksisorienteret forløb mv. og deres evne til at sætte ord på deres viden og kvalifikationer. Fx er 75 % meget uenige eller uenige i, at de er i stand til at beskrive deres faglige viden i et CV eller en ansøgning til et studiejob, et projektsamarbejde eller praktik/et praksisorienteret forløb (23 % i den samlede interventionsgruppe), mens ingen er meget enige eller enige i udsagnet (14 % i den samlede gruppe).
Netværkskompetencer: De er mere usikre med hensyn til deres netværkskompetencer. Fx svarer 80 %, at de er meget uenige eller uenige i, at de ved, hvordan de kan bruge deres netværk til at søge studiejob, projektsamarbejde eller praktik/praksisorienteret forløb (30 % i den samlede gruppe), mens ingen er meget enige eller enige heri (16 % i den samlede gruppe).
Handlekraft og tro på egen formåen: De er mere usikre med hensyn til egen handlekraft, evne til problemløsning og samarbejde med personer fra andre uddannelser. Fx svarer 33 %, at de er meget uenige eller uenige i, at de er gode til at opsøge nye opgaver (2 % i den samlede gruppe), mens ingen er meget enige eller enige (37 % i den samlede gruppe).
Ønske om fremtidige job: Gruppen er i mindre grad bevidst om deres ønsker til et fremtidigt job efter studiet. Her beskriver 50 % sig som lidt eller slet ikke bevidste (23 % i den samlede gruppe) og ingen beskriver sig som meget eller noget bevidste (16 % i den samlede).

I eftermålingen har gruppen af studerende, der har deltaget i fire eller flere aktiviteter, forbedret sig markant:
Studiejob, praktik, CV og ansøgninger: De har nu lige så stor tro på deres evne til at kunne beskrive deres faglige viden i et CV eller en ansøgning til et studiejob osv. som den samlede gruppe. 27 % er meget enige eller enige, at de er i stand til at beskrive deres faglige viden i et CV eller en ansøgning (29 % i den samlede gruppe). 7 % er meget uenige eller uenige heri (9 % i den samlede gruppen).
Netværkskompetencer: Deres tro på deres netværkskompetencer er forbedret og nærmer sig den samlede interventionsgruppes fordeling. Fx er 7 % enten meget enige eller enige i, at de ved, hvordan kan bruge deres netværk til at søge studiejob, projektsamarbejde eller praktik/ praksisorienterede forløb (12 % i den samlede gruppe). 27 % er meget uenige eller uenige (17 % i den samlede gruppe).
Handlekraft og tro på egen formåen: De vurderer sig selv som markant bedre til at finde løsninger på problemer, opsøge nye opgaver og samarbejde med personer fra andre uddannelser end ved baselinemålingen, så fordelingen i højere grad ligner den samlede interventionsgruppe. Fx er ingen i gruppen længere meget uenige eller uenige i, at de er gode til at opsøge nye opgaver (2 % i den samlede gruppe), og 40 % er nu meget enige eller enige heri (37 % meget enige eller enig).
Ønske om fremtidig job: De studerende er blevet mere bevidste om deres ønsker til et fremtidigt job efter studiet. I eftermålingen er 13 % er meget enige eller enige, at de er bevidste om deres ønsker til et fremtidigt job (35 % i den samlede gruppe), og ingen er meget uenige eller uenige i udsagnet (4 % i den samlede gruppe).

BOKS 6

Virksomhedstour

Spor: spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kom-petencebevidsthed.

Forankring: KU-SAMF.

Antal deltagere: 99 studerende og 22 virksomheder

Interviewpersoner: ansvarlig projektpartner Maibritt Jensen, en studerende og to virksomhedsrepræsentanter fra hhv. Red Associates og IS IT A BIRD.

Øvrigt datamateriale: deltagerevalueringer fra 37 studerende.

Hvad består konceptet i?
Virksomhedstour er en endagstur for studerende på de samfundsvidenskabelige uddannelser på KU, hvor de kommer på besøg hos udvalgte relevante arbejdspladser. De studerende er typisk fra samme uddannelse, og arbejdspladserne har medarbejdere ansat med samme uddannelsesbaggrund som de studerende. Turen er almindeligvis planlagt, så der besøges fire virksomheder på en dag. Hvert besøg omfatter et oplæg fra en medarbejder, der præsenterer virksomhedens arbejde og vedkommendes egne arbejdsopgaver. Efterfølgende er der tid til spørgsmål fra de studerende.

Ifølge EVA's interview er der i planlægningen af virksomhedstouren fokus på at sikre, at de studerende møder forskelligartede arbejdspladser fra private virksomheder til organisationer til offentlige arbejdspladser og dermed møder medarbejdere, der har forskellige opgavetyper.

Virksomhedstour er udviklet og har primært foregået på KU-SAMF og har først og fremmest været målrettet antropologi- og sociologistuderende både på bachelor- og kandidatniveau. Det har dog hovedsageligt været kandidatstuderende, der har deltaget. Virksomhedstour var en ekstracurriculær aktivitet, dvs. en aktivitet, der finder sted ved siden af den almindelige undervisning. I løbet af projektperioden har Studie- og Karrierevejledningen på KU-SCIENCE afholdt et enkelt lignende arrangement for studerende på biokemi. Her deltog 40 studerende på andet studieår på bacheloruddannelsen. Denne evaluering har dog fokus på virksomhedstour, som den er gennemført på KU-SAMF.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
Virksomhedstour har fokus på at styrke de studerendes mulighedsbevidsthed og selvindsigt. Formålet med virksomhedstour var således at give de studerende indblik i en vifte af arbejdspladser og forskelligartede opgavetyper, som er relevante for deres uddannelsesbaggrund og fremtidige karriere. Indblikket i forskellige arbejdspladser og mødet med uddannede alumner har til formål at give de studerende inspiration til at planlægge det videre studieforløb, afklare muligheder med hensyn til fremtidig karriere og opmuntre til at søge praktik/praksisorienteret forløb, studiejob eller første stilling i andre brancher.

Hvad er resultaterne?
I Viden i Udvikling-regi på KU-SAMF er der gennemført syv virksomhedstours for hhv. antropologi- og sociologistuderende. Der har overordnet set været god tilslutning til virksomhedstourene, og den ansvarlige projektarbejder har fundet det nemt at rekruttere både virksomheder og studerende grundet det relativt begrænsede tidsforbrug.

De studerende er blevet motiveret til at søge studiejob mv.
Deltagerevalueringerne viser generelt positive tilbagemeldinger fra de studerende, ligesom den projektansvarlige har fået positiv feedback fra både studerende og virksomheder. 10 ud af 11 studerende angiver, at touren har været noget eller meget relevant for dem. Størstedelen af de studerende (8 ud af 11) er endvidere i høj eller meget høj grad blevet motiveret til at søge studiejob eller praktikstilling og/eller at indgå i et projektsamarbejde med en privat eller offentlig virksomhed/organisation.

Virksomhederne ser deltagelse som en naturlig del af deres samarbejde med universitetet
Virksomhederne er overordnet set glade for samarbejdet med KU og vil gerne give noget tilbage til universitetet og hjælpe de studerende. De to virksomheder, vi har talt

BOKS 6

Virksomhedstour – fortsat

med, har begge samarbejdet med KU tidligere og ser deltagelsen i virksomhedstouren som en naturlig forlængelse af deres øvrige samarbejder. De mener, at det er positivt at have en relation til universitetet og til de studerende, fordi det kan bidrage til at bevare forbindelsen til de faglige miljøer, få et udefrakommende kritisk blik og feedback på virksomhedens arbejde samt rekruttere studerende til samarbejder eller freelanceopgaver som transskribering eller feltarbejde.

Begge interviewede virksomheder vurderer, at formatet for virksomhedstouren er passende, og at deres egen tidsinvestering er rimelig i forhold til udbyttet. Dog mener de, at virksomhedstouren ikke skal være det eneste samarbejde med universiteterne eller de studerende for at opnå de positive effekter af samarbejdet. Besøget hos den enkelte virksomhed er relativt kort og giver ringe mulighed for at netværke eller få et reelt indryk af de studerende faglighed og kompetencer, men kan være med til at skabe opmærksomhed og interesse for virksomheden, hvilket kan føre til andre samarbejder

Virksomhedstour har ført til ansættelser i studiejob
Både den ansvarlige projektpartner og virksomhederne oplever, at der er afledte positive effekter af virksomhedstourene. En af de interviewede virksomheder peger på, at den efter virksomhedstouren har modtaget ansøgninger om studiejob eller praktik/praksisorienteret forløb fra de deltagende studerende, og at et par af de studerende fra virksomhedstouren er blevet ansat i en tidsbegrænset periode til transskriberings- og kodningsopgaver. Den projektansvarlige oplever også, at flere af de studerende har fået job eller praktikstilling hos en af de besøgte virksomheder, og at den projektansvarlige efter en virksomhedstour sommetider får tilsendt job- eller praktikopslag fra de besøgte virksomheder. De positive effekter, som der peges på, er højst sandsynligt ikke alene afledte af virksomhedstouren, men den projektansvarlige ser, at besøgene som regel efterlader et positivt indtryk både hos virksomhederne og hos de studerende. Det er med til at plante nogle frø både hos virksomhederne og hos de studerende, som kan være et gunstigt afsæt i andre sammenhænge.

Faktorer, der fremmer succes
Slutvalueringen peger på særligt tre forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede virksomhedsbesøg:

1. De studerende skal være fra samme studie, så de møder virksomheder og medarbejdere, der er mest relevante for deres egen studiebaggrund.
2. Virksomhedsrepræsentanten skal være relativt nyuddannet, så han/hun har overgangen fra studie til arbejdsliv i frisk erindring. Brug af alumnenetværk er derfor en god måde at rekruttere virksomheder på.
3. Virksomhedstouren skal tilrettelægges, så de studerende bliver præsenteret for en variation af arbejdspladser og opgavetyper.

De sidste to forhold bekræftes i EVA's uddybende interview med en studerende, der fortæller, at hendes deltagelse var særligt motiveret af forskellen på de virksomheder, der var på programmet, da hun særligt ønskede at få ny inspiration og få øjnene op for nye muligheder med hensyn til studiejob og fremtidig karriere. Den studerende fortalte også, at det var vigtigt for hende, at virksomhedsrepræsentanten var nyligt færdiguddannet og selv for nylig havde truffet nogle af de samme valg, som hun selv står over for.

Forankring og spinoff
Virksomhedstour er blevet forankret i Projekt- og Karrierevejledning på KU-SAMF, og der udbydes nu også virksomhedstour til økonomi- og psykologistuderende.

BOKS 7

Ind i undervisningen – valgfag med virksomhedsfokus

Spor: spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed.

Forankring: KU-SAMF + Det Humanistiske Fakultet ved Københavns Universitet (KU-HUM).

Antal deltagere: Aktiviteterne har involveret ca. 120 studerende og ti virksomheder.

Interviewpersoner: de ansvarlige projektpartnere fra KU-SAMF, Maibritt Jensen og Søren H. Sørensen, en studerende, underviserne Malene Vest, Simon Vestergaard Lex og Frederik C. Boll samt repræsentanter for følgende virksomheder/organisationer: Foreningen Far, Lyngby-Taarbæk Kommune, Dansk Standard og udstillingsstedet Den Frie.

Øvrigt datamateriale: deltagerevalueringer fra 16 studerende.

Hvad består konceptet i?

I forbindelse med Viden i Udvikling er der udviklet en række valgfag med virksomhedssamarbejde og aktiv karrierefleksion. Ud over at fremme, at de studerende tilegner sig viden og kompetencer, der er relevante i forhold til fagligheden på den enkelte uddannelse, har man således som led i udviklingen og gennemførelsen af valgfagene haft et særligt fokus på at styrke de studerendes karrierebevidsthed, og valgfagene er et eksempel på, hvorledes man i regi af Viden i Udvikling har arbejdet med indlejring af et karrierefokus i undervisningen. Kurserne er i tre tilfælde blevet udviklet og gennemført i et tæt samarbejde mellem undervisere og karrierevejledere. Helt konkret er der udviklet fire valgfag:

1 Virksomhedssociologi, valgfag på bachelor- og kandidatuddannelserne i sociologi
2 Innovation and co-creation, valgfag på bacheloruddannelsen i antropologi
3 Forretningsstrategier – udvikling og implementering, valgfag på bachelor- og kandidatuddannelserne i sociologi
4 Formidlingsprojekt, obligatorisk projekt på bacheloruddannelsen i kunsthistorie, KU-HUM.

Hvordan skal valgfag med indlejret virksomhedssamarbejde fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?

Valgfagene har særligt haft fokus på at øge de studerendes selvindsigt og mulighedsbevidsthed: Ved at arbejde med virkelige problemstillinger, som stilles til rådighed af potentielle arbejdsgivere, skal de studerende blive mere bevidste om egne kompetencer og udviklingsønsker, samtidig med at de får indtryk af arbejdsmarkedet og opgaverne som færdiguddannet. Samtidig peger nogle interviewpersoner på, at det ligeledes har været en hensigt med kurset at "gøde jorden" for konkrete samarbejder mellem de studerende og de deltagende virksomheder efter kurset, fx i form af praktik/praksisorienteret forløb eller projektsamarbejde.

Hvad er resultaterne?

Interviewpersonerne udtrykker generelt stor tilfredshed med de afholdte kurser, som vurderes at have opfyldt de ovennævnte tre mål: For det første vurderes det, at kurserne og det tilknyttede virksomhedssamarbejde har styrket de studerendes bevidsthed om egne kompetencer. For det andet oplever interviewpersonerne, at de studerende har fået et bedre indtryk af mulige fremtidige jobfunktioner og arbejdsopgaver i kraft af deres deltagelse i kurserne. Sidst, men ikke mindst, har flere interviewpersoner kendskab til eksempler på, at studerende er kommet i praktik/praksisorienteret forløb eller har indgået aftale om projekt-/specialesamarbejde med nogle af de deltagende virksomheder som en direkte udløber af kurserne.

Øget bevidsthed om ønsker til et fremtidigt job

For kurserne virksomhedssociologi og forretningsstrategier – udvikling og implementering er der gennemført deltagerevalueringer, der tegner et lignende billede af kursernes resultater: Et flertal af respondenterne finder, at kurserne i høj grad eller meget høj grad har gjort dem bevidste om, hvad en fremtidig arbejdsgiver kan få ud af at ansætte dem (11 ud af 15 respondenter), og at kurserne i høj grad eller i meget høj grad har gjort dem bevidste om egne ønsker til et fremtidigt job (12 ud af 15 respondenter). Derudover er der værd at bemærke, at et flertal ligeledes oplever, at kurserne i høj grad eller meget høj grad har givet dem et bedre kendskab til forskellige typer af relevante jobs, studiejobs og praktik/praksisorienterede forløb i private MMV'er (9 ud af 12 respondenter).

De studerende er ofte mere motiverende og mere engagerede

De interviewede undervisere og karrierevejledere fremhæver desuden, at de generelt ser et stort potentiale i at arbejde med et karrierefokus som en integreret del af undervisningen på uddannelserne. De oplever, at de studerende

BOKS 7

Ind i undervisningen – valgfag med virksomhedsfokus – fortsat

ofte er mere motiverende og mere engagerede, når karriereindsatsen er en integreret del af den almindelige undervisning, end når den er placeret "ved siden af" i form af workshops, karrieredage og andre ekstracurriculære tilbud.

Samtidig vurderer de, at arbejdet med karrierebevidsthed kommer mere "ind under huden" på de studerende, når karrierefokusset er tæt koblet til den faglige læring på uddannelserne. Sidst, men ikke mindst, fremhæver flere interviewpersoner, at integration af karriereaktiviteter i den almindelige undervisning kan være en måde at nå studerende på, som ellers ikke ville deltage i ekstracurriculære karriereaktiviteter. På baggrund af slutevalueringens datagrundlag er det dog ikke muligt at sige noget om, hvorvidt det rent faktisk er tilfældet.

Virksomhederne får et indtryk af de studerendes kompetencer

Ifølge de interviewede virksomhedsrepræsentanter er der to primære gevinster ved at bidrage med en case til undervisningen: For det første får virksomhederne et indtryk af de kompetencer, som en uddannelse eller sågar enkeltstuderende kan tilbyde virksomheden på kort eller lang sigt. At bidrage med en case i undervisningen kan være en måde at "snuse til" en uddannelse på, som virksomheden ikke tidligere har ansat dimittender fra, eller det kan være en decideret rekrutteringskanal for nye medarbejdere. En anden gevinst ved at stille op med en case kan være input til det videre arbejde med en konkret problemstilling, som virksomheden står over for. Det skal dog understreges, at flere interviewpersoner udtrykker forbeholdenhed, hvad angår den umiddelbare anvendelighed af de ideer, som de studerende tilbyder dem. De anser det for interessant og perspektivrigt at samarbejde med de studerende, men de forventer ikke, at de studerende tilbyder dem en endelig og implementerbar løsning. Det skal derudover understreges, at alle interviewede virksomhedsrepræsentanter udtrykker meget klart, at de først og fremmest stiller op med en case for at "give noget" til universitetet og hjælpe de studerende. Interviewpersonerne vil gerne hjælpe med at bringe virkeligheden ind i universitetsundervisningen og kan se perspektiver i, at de studerende tidligt i deres uddannelse får et indtryk af, hvad der venter efter endt uddannelse.

Faktorer, der fremmer succes

Slutevalueringen og særligt interviewene med de projektansvarlige viser, at der tre forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede valgfag med virksomhedssamarbejde:

1. En helt grundlæggende forudsætning for denne type karriereaktivitet er tilstrækkelige ressourcer til kursusudvikling og koordinering med eksterne samarbejdspartnere. Det tager tid at udvikle et nyt kursus fra bunden og få et tæt samarbejde med en virksomhed op at stå. For tre ud af fire af de ovennævnte kursers vedkommende er der blevet rekrutteret en ny underviser udefra til at stå for kurset, og en karrierevejleder har brugt mange timer på dialog og koordinering med de involverede virksomheder.
2. Det kræver et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem de faglige miljøer og karrierepraktikerne. Det er bl.a. vigtigt med en tydelig rollefordeling, hvor det faglige miljø (dvs. studielederen og/eller underviserne) har ansvaret for det faglige indhold og sammenhængen med den samlede uddannelse, mens karrierevejlederne kan bidrage med det karriererettede perspektiv og ideer til konkret virksomhedssamarbejde og hjælpe med det opsøgende arbejde og den løbende koordinering med virksomhederne.
3. En grundig sammentænkning af, hvordan de karriererettede aktiviteter skal bidrage til de studerendes faglige læring, er en forudsætning, hvis de studerende skal opleve aktiviteten som noget, der hænger sammen med deres uddannelse. Denne opgave er naturligt forankret hos det faglige miljø. Sidst, men ikke mindst, er det væsentligt med en grundig forventningsafstemning med virksomheder og studerende. Bl.a. bør det sikres, at virksomhederne kender rammerne for samarbejdet med de studerende, herunder at man ikke kan forvente at få en implementerbar løsning med hjem, men at det samtidig er afgørende, at den enkelte virksomhed forholder sig åbent og interesseret til de studerendes input og ideer. Med hensyn til de studerende er det væsentligt at gøre opmærksom på, hvad det kræver, da flere studerende har været overraskende over den arbejdsindsats og det fremmødekrav, der er forbundet med kurserne.

Forankring og spinoff

Det er EVA's forståelse, at tre af de fire kurser, der er blevet udviklet som led i Viden i Udvikling, fortsat vil blive udbudt og inkludere virksomhedssamarbejde efter projektets afslutning. Et kursus vil fortsat blive udbudt, men vil ikke i samme omfang involvere virksomheder/eksterne pga. manglende ressourcer.

BOKS 8

JTI – brug af test til øget selvindsigt

Spor: spor 1, Styrkelse af karriereorientering og kompetencebevidsthed.

Forankring: udviklet af KU-SCIENCE, udbredt til KU-SAMF, og DTU.

Antal deltagere: 103 studerende.

Interviewpersoner: de ansvarlige projektpartnere på KU-SCIENCE, Ellen-Margrethe Dahl-Gren og Anne Mette Meier, underviser på KU-SCIENCE Nina Fynbo Riis og to studerende.

Øvrigt datamateriale: deltagerevalueringer fra 110 studerende i perioden 2013 til 2014.

Hvad består konceptet i?
Jungs Type Indikator (JTI) er et værktøj, der beskriver de grundlæggende forskelle mellem mennesker og fokuserer på, hvordan viden om vores forskelligheder kan bruges konstruktivt både individuelt og i dialogen med andre. JTI består af en onlinetest, en selvscore og en tilbagemelding enten personligt eller i en gruppe. JTI er tænkt som et værktøj til dialog og afklaring og bruges bl.a. til kommunikation, projektsamarbejde og karriereafklaring og -planlægning.

JTI-aktiviteten i Viden i Udvikling består som hovedregel af to dele:

- Deltagerforberedelse: udfyldelse af et onlinespørgeskema (sendt via e-mail til den enkelte deltager). Det koster 150 kr. for hver gang, en studerende gennemfører testen. Udgiften afholdes af fakultetet.
- Workshop: Gennem forskellige (oftest) praktiske aktiviteter introduceres deltagerne til teorien og dimensionerne i JTI, som de derefter skal indplacere sig selv i forhold til via et selvscore-ark. Endvidere består workshoppen af en sammenligning mellem onlineresultat og selvscore-ark med plads til refleksion og diskussion faciliteret af en studie- og karrierevejleder. Sidst, men ikke mindst, omfatter workshoppen en perspektiverende del, hvor der sættes fokus på, hvad deltagerne kan bruge deres nye viden til med hensyn til udvalgte temaer som fx projektsamarbejde på et kursus, eksternt projektsamarbejde eller afklaring i forbindelse med karriereovervejelser.

Arbejdet med JTI som en del af Viden i Udvikling havde primært til formål at blive implementeret i studie- og karrierevejledningen på KU-SCIENCE som ekstracurriculært kollektivt tilbud til studerende. Senere blev det muligt at afprøve JTI i forbindelse med et kursus, der indeholder meget gruppearbejde. Underviserene på kurset er efterfølgende blevet JTI-certificeret og kører selv workshopperne. JTI-aktiviteten i regi af Viden i Udvikling er blevet løbende udviklet på baggrund af de erfaringer, der er gjort. Bl.a. har man oppriori-teret den perspektiverende del på workshops, hvor det drøftes, hvordan typologien kan bruges til i forbindelse med gruppearbejde, projektarbejde og karriereovervejelser. Det hjælper på de studerendes erkendelsesproces, at de i øvelserne i workshopperne kan spejle sig i andre studerendes resultater.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
Formålet med JTI er hovedsageligt at øge de studerendes selvindsigt, forstået som den enkelte studerendes forståelse af sig selv som individ i forhold til omverdenen, hvordan vedkommende forstår og udvikler sine kvalifikationer, muligheder og styrker samt den studerendes kendskab til egne begrænsninger. Mere specifikt har JTI-aktiviteten haft til formål:

- At give deltagerne indblik i egne præferencer og blik for, at andre mennesker kan have helt andre præferencer
- At skabe forståelse for og tolerance over for andre, fx samarbejdspartnere i et projekt
- At gøre det lettere at sætte ord på egne behov
- At sætte fokus på egne udviklingsmuligheder.

EVA's interviewpersoner udtrykker desuden en forventning om, at den refleksive proces, JTI-workshopperne sigter mod at facilitere, også kan bruges til afklaring af, hvor og hvordan de studerende foretrækker at arbejde efter endt studie, og dermed kan fremme de studerendes mulighedsbevidsthed.

Hvad er resultaterne?
Helt overordnet er der udbredt tilfredshed blandt de studerende med JTI. Hele 89 % af de studerende angiver, at JTI-arrangementet i nogen eller høj grad var relevant for dem.

BOKS 8

JTI – Brug af test til øget selvindsigt – fortsat

Hvad angår selvindsigt, oplever 72 % af de studerende, at de i høj eller meget høj grad er blevet mere bevidste om deres personlige kvalifikationer, mod 36 % i deltagerevalueringerne som helhed. 60 % af deltagerne angiver således også, at de i høj eller meget høj grad er blevet motiveret for at udvikle andre kompetencer/sider af sig selv, der kan supplere deres nuværende faglige og personlige kompetencer, mod 45 % i deltagerevalueringerne som helhed.

Deltagelsen i JTI har for flere studerende også øget deres mulighedsbevidsthed. Omtrent halvdelen af deltagerne i JTI-aktiviteten oplever, at de i høj eller meget høj grad efter deltagelse i aktiviteten har:

- Øget bevidsthed om, hvad en kommende arbejdsgiver kan få ud af at ansætte dem eller indgå i et samarbejde med dem – 49 % mod 38 % i deltagerevalueringerne som helhed.
- En bedre forståelse af, hvordan de kan bruge deres viden og kvalifikationer i fx et kommende job eller studiejob, en praktik/et praksisorienteret forløb eller et projektsamarbejde – 57 % mod 42 % i deltagerevalueringerne som helhed.
- Mere bevidsthed om ønsker til et fremtidigt job efter studiet – 35 % mod 28 % i deltagerevalueringerne som helhed.

Disse resultater indikerer, at koblingen af bevidstheden om personlige kvalifikationer til et kommende arbejde bestemt er mulig, men ikke givet. Både undervisere og studerende er også enige om, at det er en udfordring i JTI-workshopperne at skabe "ahaoplevelserne" af, hvad viden om ens givne personlighedstype kan bruges til og ikke kan bruges til. Der efterlyses også mere fokus, mere tid og en øget bevidsthed blandt underviserne dedikeret til denne mere perspektiverende del af workshopperne.

Faktorer, der fremmer succes

De projektansvarlige har gjort erfaringer med særligt tre forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede JTI-arrangementer:

1. JTI-workshopperne fungerer godt som et værktøj til at skabe en øget grad af selvindsigt blandt de studerende og til at etablere gode samarbejdsrelationer i teams på uddannelsen og med den studerendes vejleder. Det er derfor også vigtigt at holde fast i workshopformatet. Den først afprøvede model med individuelle samtaler formåede ikke at skabe den nødvendige oplevelse af, hvad JTI kan bruges til.
2. Placering af workshoppen i studiestrukturen har betydning for indholdet. Sker det på bacheloruddannelsen, er værktøjet godt til at forbedre samarbejdet i projektteams, hvorimod spørgsmålene om relationen til arbejdsmarkedet kan være svære at forholde sig til som studerende på dette tidspunkt i uddannelsesforløbet. Afholdes workshopperne på kandidatuddannelsen, kan begge perspektiver inddrages i arbejdet med JTI.
3. De studerende har tendens til at overtolke JTI-udfaldet og kan have svært ved at forholde sig kritisk til resultaterne. Det er vigtigt at minde de studerende om, at deres personlighedstype ikke repræsenterer en statisk, absolut sandhed, der hæmmer i stedet for at fremme personlig udvikling.

Forankring og spinoff

JTI blev udviklet af KU-SCIENCE, men er senere udbredt til KU-SAMF og DTU's Karrierecenter. Med hensyn til indlejringen af JTI i studie- og karrierevejledningen udbyder KU-SCIENCE nu tre-fire SPOT-arrangementer (kollektive arrangementer) om året om JTI. I foråret 2015 er der ydermere arbejdet med udbud af JTI til internationale studerende i forbindelse med et nyt projekt. JTI-workshops er herudover også blevet integreret i undervisningen på en række kurser og uddannelser på KU-SCIENCE. På DTU er JTI også blevet en del af DTU's Karrierecenters generelle tilbud.

2. Videnstransfer og akademikermodning

Spor 2 – resultater

Slutevalueringen af Viden i Udviklings spor 2 peger overordnet set på, at der med hensyn til rekruttering af og samarbejde med MMV'er er et potentiale i, at universiteterne gør brug af deres netværk til tidligere studerende – de såkaldte alumner. Det er bl.a. erfaringen, at alumnerne har en særlig motivation for at samarbejde i kraft af et ønske om 'at give noget tilbage' til universitetet og hjælpe de nuværende studerende med et indblik i arbejdsmarkedet. Samtidig viser slutevalueringen, at det er vigtigt, at universiteterne prioriterer fleksibilitet og anvendelse af ressourcer, hvis samarbejde med MMV'er skal op at stå. MMV'erne er meget forskellige, og mange virksomheder er ikke vant til at indgå i denne type samarbejder. Slutteligt peger slutevalueringen på, at MMV'ernes udbytte i første omgang primært består i bedre kendskab til de studerendes kompetencer og anledning til at 'brande sig' som potentiel arbejdsplads – og ikke i løsninger på konkrete udfordringer eller opgaver.

BOKS 9
METODE

Slutevalueringen af spor 2 er baseret på følgende datakilder:

- Interview med projektgruppe
- Analyse af mikropraktikrapporter
- Interview med 24 virksomheder
- Interview med studerende
- Interview med undervisere.

Spor 2 – formål og målgrupper

Spor 2, Videnstransfer og akademikermodning, har fokus på akademikermodning af virksomheder og kandidatstuderende på KU og DTU gennem tæt vidensudveksling og etablering af nye, værdiskabende samarbejdsflader med regionens mindre og mellemstore virksomheder. Med akademikermodning menes der, at projektet er med til at sikre et større kendskab og en større forståelse mellem MMV'er og akademikere, således at begge parter får øjnene op for det fælles potentiale.

Den primære målgruppe for spor 2 er MMV'er i Region Hovedstaden og kandidatstuderende på KU og DTU.

Aktiviteterne på spor 2 har været organisatorisk forankret i KU-Alumni Relations & Outreach, DTU's Karrierecenter og DTU Skylab.

Aktiviteter på spor 2

Under spor 2 er der to delprojekter:

- Delprojekt 3: Akademikermodning: udvikling af samarbejdskoncept for mindre og mellemstore virksomheder og kandidatstuderende
- Delprojekt 4: Center for studenterprojekter: udvikling af kontaktmuligheder og projektsamarbejde for MMV'er og ingeniørstuderende.

På tværs af de to delprojekter er der udviklet forskellige aktiviteter, der involverer virksomheder. Projektaktiviteterne spænder fra kort mikropraktikforløb til videnstungt projektsamarbejde. Helt konkret er der udviklet fem aktiviteter/koncepter:

- Mikropraktik: et todages besøg hos en MMV, hvor den studerende får indblik i virksomhedens daglige arbejde og har mulighed for at prøve virksomhedens arbejdsopgaver (se boks 10)
- Virksomhedsdage: et endagsarrangement med workshops med fokus på at give de studerende redskaber til at indgå i dialog med virksomheder og en virksomhedsbasar, hvor de studerende møder forskellige MMV'er (se boks 11)
- Oprettelse af casebank
- Udvikling af tilgang til projektsamarbejde mellem studerende og virksomheder (se boks 12)
- Forskellige case-competetion-events med virksomhedsdeltagelse, herunder tværfaglige events (se boks 13).

Med udgangspunkt i det overordnede formål med spor 2 – at udvikle bæredygtige modeller for rekruttering af virksomheder og etablere nye værdiskabende samarbejdsflader med regionens MMV'er og kommuner – sætter vi i det følgende fokus på modeller for rekruttering og på virksomhedernes syn på samarbejde og værdiskabelse.

To forskellige modeller for rekruttering af virksomheder

Universiteterne har i regi af Viden i Udvikling ønsket at udvikle bæredygtige (ressourcesmarte) modeller for rekruttering af virksomheder og har i projektperioden testet to forskellige tilgange til rekruttering af virksomheder.

Den opsøgende tilgang førte til færre samarbejder end forventet

På DTU har man arbejdet med en opsøgende tilgang med det formål at øge antallet af studerende, der har et samarbejde med en virksomhed i form af afsluttende eksamensopgaver, specialer m.m. eller studenterjobs.

Karrierepraktikere fra DTU's Karrierecenter har i projektperioden gennemført 329 virksomhedsbesøg blandt MMV'er. Besøgene førte til, at 35 virksomheder oprettede studenterjobs, og 17 virksomheder lavede projektopslag, hvoraf 6 blev til konkrete samarbejder. Dette var langt fra de mål, der var opstillet, nemlig at antallet af projektsamarbejder steg fra 50 % af de studerende (førmåling) til 65 %, samt at antallet af udbudte studiejobs steg med 25 %. Der er flere årsager til, at den opsøgende tilgang ikke gav de resultater, man forventede.

For det første er løsning af konkrete udfordringer ikke umiddelbart MMV'ernes primære fokus i deres samarbejde med universiteterne. Som en virksomhedsrepræsentant udtrykker det:

"Det er igennem samarbejdet, at vi rekrutterer de dygtigste dimittender. Det er ikke at få løsninger på konkrete opgaver. Vi er en high-end-virksomhed, så de opgaver, vi løser, betaler kunderne rigtig mange penge for. Det kan vi ikke have studerende til at lave. Og vi har heller ikke tid til at vente på det. Det handler også om at tage et socialt ansvar som virksomhed, at gå i dialog med de studerende og give dem indsigt i arbejdsmarkedet og erfaring. Men ikke mindst om at gøre os lækre."

At løsning af konkrete udfordringer ofte ikke er MMV'ernes primære fokus, kommer også til udtryk, ved at virksomhederne ofte allerede har løst de cases, de har med, når de indgår i undervisningen. Det betyder ikke, at der ikke er MMV'er, der ønsker at indgå i samarbejde med studerende med det formål at få løst en opgave, men interviewene med virksomhederne viser, at det gælder en mindre del af virksomhederne.

For det andet peger EVA's interview samtidig på, at der er flere eksempler på, at virksomheder har lavet opslag med projekter eller studenterstillinger, men desværre kun har modtaget få eller ingen henvendelser fra studerende. Et eksempel er Hermes Traffic Intelligence, som ikke fik henvendelser på flere af sine opslag på Wall of Opportunities i Skylab. De studerende er således også en årsag til, at det ikke lykkedes at nå de fastlagte mål om antal samarbejder. Det har nemlig vist sig at være langt sværere at få de studerende til at indgå i virksomhedssamarbejder end først antaget. Det skyldes bl.a., at hvis virksomhedssamarbejdet skal være en del af undervisningen, kræver det, at det enkelte projekt har en vis faglig højde. Her peger flere interviewpersoner på, at projekterne fra MMV'er ofte ikke lever op til disse forventninger, ligesom det opleves, at MMV'erne ofte ikke er interesseret i en mere akademisk vinkel på deres problemstilling.

For det tredje er der også strukturelle hindringer i tilknytning til uddannelsens tilrettelæggelse. Hvis det enkelte projekt skal indgå som en del af eksamen i et fag, skal det gennemføres, samtidig med at den studerende følger kurset. Dette kan være svært at få til at gå op for de studerende og virksomhederne. For at øge de studerendes interesse for at lave studenterprojekter kræver det altså, at det i højere grad end i dag bliver muligt at meritoverføre projekterne. Det kræver endvidere stor involvering af underviserne for at støtte op om virksomhedssamarbejdet og vejlede den studerende. Set fra undervisernes side er det dog meget tidskrævende at vejlede på virksomhedsprojekter.

Erfaringerne fra Viden i Udvikling er således, at arbejdet med virksomhedsprojekter er meget ressourcekrævende fra et karrierevejledningsperspektiv, og at man fremadrettet skal lægge mange flere ressourcer i arbejdet, hvis man med den opsøgende tilgang ønsker at øge antallet af samarbejder mellem virksomheder og studerende. Grundet den manglende succes med besøgene valgte man allerede efter midtvejsevalueringen at indstille besøgene. Virksomhedsbesøgene har dog givet en stor indsigt i MMV'er, og på DTU anvendes dette i universitetets fortsatte arbejde med at finde en effektiv model for samarbejde mellem virksomheder og studerende. Allerede i det tidlige forår 2014 valgte projektpartnerne derfor at sætte fokus på de bagvedliggende faktorer for motivation til virksomhedssamarbejder. I den forbindelse afholdt man bl.a. tre heldagsworkshops for undervisere, studerende, beslutningstagere og projektgruppen, og en af de ting, der blev peget på, var et fælles ønske om udvikling af en kommunikationsplatform for studerende, virksomheder, undervisere og medarbejdere. Sideløbende har DTU's ledelse truffet beslutning om udvikling af en ny, interaktiv projektdatabase, som i langt højere grad skal motivere virksomheder, studerende og undervisere

til at synliggøre/søge projekter og inspirere til projektsamarbejder.

Den netværksorienterede tilgang giver større udbytte
På KU har man arbejdet med en netværksorienteret tilgang. Målet var at få virksomhederne til at deltage i konkrete arrangementer/aktiviteter – primært mikropraktik og virksomhedsdage.

Kontakten til virksomhederne er primært skabt gennem en opsøgende og netværksbaseret tilgang, bl.a. gennem LinkedIn, KU-Alumni Relations & Outreachs eksisterende netværk og virksomhedsnetværk, som den ansvarlige projektpartner har opsøgt.

Generelt har tilgangen vist sig effektiv om end ressourcekrævende, og det er lykkedes at rekruttere ca. 124 virksomheder til mikropraktik og virksomhedsdage. Det er endvidere lykkedes at opfylde succeskriteriet om, at 25 % de deltagende MMV'er/kommuner deltog i mere end en aktivitet. Interview med virksomheder og projektpartnere viser videre, at særligt alumner er en effektiv indgangsvej til MMV'erne, hvilket i høj grad hænger sammen med virksomhedernes primære motivation for at deltage i karriererettede aktiviteter.

Virksomhederne deltager primært for at give tilbage til universitetet og hjælpe de studerende
MMV'er er meget forskellige – lige fra det lille enmandsfirma til mellemstore forskningstunge virksomheder. Deres bevæggrunde for at samarbejde med universiteterne er derfor også mangeartede, men ser vi på tværs af de 24 interviewede virksomheder, tegner der sig tre primære årsager:

1 Ønske om at give tilbage til universitetet/hjælpe de studerende
2 Branding af virksomhed og rekruttering af de dygtigste dimittender
3 Generel kontakt til universitetet.

En af årsagerne til, at rekruttering via KU-Alumni Relations & Outreach er særligt effektiv, kan i høj grad tilskrives, at MMV'ernes primære motivation er ønsket om at give tilbage til universitetet, da de har et særligt stort incitament i kraft af deres direkte tilknytning. Nogle af virksomhedsrepræsentanterne er således personligt motiveret for at hjælpe, da de selv synes, at sådanne initiativer manglede, da de studerede, mens andre virksomhedsrepræsentanter ser det som deres opgave som en del af erhvervslivet at hjælpe de studerende til at blive erhvervsparate, da de ikke mener, at universitetet løfter denne opgave. Som en virksomhedsrepræsentant udtrykker det:

"Jeg savnede det selv som studerende [indsigt i arbejdsmarkedet]. *Jeg synes, at det var en kæmpe mangel, da jeg skulle søge job, for jeg manglede generel viden om, hvordan det ville være på arbejdsmarkedet som akademiker. Desuden er kommunerne er dårlige til at profilere sig som arbejdsplads. Der er mange, der har en opfattelse af, at det er kedeligt at arbejde her. Så vi deltog* [i mikropraktik] *også i rekrutteringsøjemed for at vise kommunen som en attraktiv arbejdsplads."*

Branding af virksomheden og rekruttering af de dygtigste dimittender er en anden væsentlig årsag til, at virksomhederne ønsker at indgå i samarbejde med universiteterne. De interviewede virksomhedsrepræsentanter angiver bl.a., at de ofte kæmpe med de store private virksomheder om de dygtigste dimittender og derfor er nødt til at være til stede på fx virksomhedsdage, så de studerende får øjnene op for dem. Samtidig angiver flere af særligt de meget små virksomheder, at de ser de karriererettede aktiviteter som en mulighed for at få indsigt i, hvad studerende med en anden uddannelsesprofil end den, de selv eller deres ansatte har, har af kompetencer.

Sidst, men ikke mindst, fremhæver flere af de interviewede virksomhedsrepræsentanter mulighed for at få en tættere kobling til universitetet og ikke mindst de faglige miljøer som en bevæggrund for at deltage i karriererettede aktiviteter.

Ovenstående er i tråd med resultaterne fra interviewrunden blandt virksomheder, som blev gennemført i forbindelse med opstart af projektet. Se DAMVAD (2013): *Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling*.

Selvom netværkstilgangen er mest effektiv, rummer den opsøgende tilgang andre potentialer
Med hensyn til det fremadrettede arbejde med rekruttering af MMV'er er det værd at holde sig for øje, at selvom den netværksbaserede tilgang er mere omkostningseffektiv, så har den også den ulempe, at man kun kommer i kontakt med virksomheder, der allerede har ansat akademikere. Omvendt er det muligt i den opsøgende tilgang at nå ud til arbejdspladser, der ikke har tradition for at ansætte akademikere. Det har ikke været et mål for Viden i Udvikling specifikt at rekruttere virksomheder, der ikke har akademikere ansat, men set i lyset af, at en stadig stigende andel af de studerende i fremtiden skal finde beskæftigelse uden for det arbejdsmarked, som



Fotograf: Christoffer Regild

deres uddannelser traditionelt har ledt til, bør det være et opmærksomhedspunkt for universiteterne generelt. DTU Skylab er i den forbindelse netop et forsøg på at skabe et entry point for virksomheder, som i mindre grad er personbåret.

Samarbejdet kræver engagement og fleksibilitet fra universiteternes side

Slutevalueringen viser, at virksomhederne, hvad enten de er rekrutteret via den opsøgende eller den netværksorienterede tilgang, forventer, at det er universitetet, der tager kontakt til dem og i høj grad driver samarbejdet. Universiteterne kan dermed ikke forvente, at virksomhederne kommer af sig selv, hvis blot de udvikler attraktive aktiviteter.

Interviewene viser også, at det kræver en kontinuerlig kontakt til MMV'erne at fastholde samarbejdet. Ellers vil det på den lange bane løbe ud i sandet. Det gælder fx der, hvor den primære drivkraft er alumnernes ønske om at give tilbage til universitetet. Deltagelse i mikropraktik, casesamarbejde eller virksomhedsprojekter kræver en del forberedelse og tid, og enkelte alumner angiver, at de kan have svært ved at retfærdiggøre over for deres virksomhed, hvorfor de skal bruge tid på det. Fx fortæller en alumne:

"Det er i høj grad et ressourcespørgsmål og handler om prioriteringer. Der er en del ting, der begrænser, når afkastet af aktiviteterne ikke kan aflæses direkte. Langt hen ad vejen handler det om opbakning om den gode sag, men lige nu er fordelen for min virksomhed nok ikke stor nok."

Selvom motivationen for at samarbejde med universitetet om karriererettede aktiviteter ikke fejler noget, angiver de interviewede virksomhedsrepræsentanter, at de samtidig er nødt til at prioritere, da den tid, de bruger, kunne være brugt på arbejdsopgaver. Som en virksomhedsrepræsentant siger:

"Vi har ikke fået noget ud af hverken mikropraktik eller virksomhedsdagene – tværtimod har det kostet os penge i form af den tid, vi har brugt på det. Men det var vi klar over, da vi gik ind til det. Det er af ren gavmildhed, at vi deltog."

Den ansvarlige projektpartner i KU-Alumni Relations & Outreach angiver da også, at hun for at fastholde virksomhederne løbende har fulgt op på samarbejdet via e-mails og telefonisk kontakt, og der har også været holdt seminarer for virksomhederne. Selvom den netværksorienterede tilgang har været effektiv, er den altså stadig relativt ressourcekrævende.

Behov for forskellige aktiviteter og en høj grad af fleksibilitet

I og med at MMV'er er meget forskellige, hvad angår både størrelse og forskningstyngde, er der behov for, at der er forskellige typer af karriererettede aktiviteter, som virksomhederne kan indgå i. Eksempelvis kan mange MMV'er finde tid til at deltage i virksomhedsdage eller mikropraktik, mens et projektsamarbejde med en studerende kræver langt mere tid.

Slutevalueringen viser samtidig, at der er behov for yderligere forventningsafstemning. Interviewene med virksomhedsrepræsentanter viser fx, at ikke alle følte sig ordentlig klædt på til deltagelse, ligesom ikke alle virksomheder var helt klar over, hvad der blev forventet af dem.

Interviewene med projektpartnerne viser videre, at der er behov for en høj grad af fleksibilitet med hensyn til tilrettelæggelsen af aktiviteterne, bl.a. fordi der ofte er tale om små virksomheder med få ansatte. Karrierepraktikerne er derfor meget afhængige af, at en bestemt person har mulighed for at afsætte tid til at indgå i en aktivitet, og det kræver fleksibilitet fra universitetets side.

Vidensudveksling og værdiskabelse i MMV'er

Generelt er virksomhedernes vurdering af de aktiviteter, de har deltaget i, positiv, om end flere dog fremhæver, at de ikke fik det store udbytte af det. De interviewede virksomhedsrepræsentanter fremhæver samtidig, at de heller ikke havde de store forventninger, da deres primære motivation netop var at give tilbage til universitetet og give de studerende et indblik i arbejdsmarkedet og skabe en forbindelse til de studerende og de faglige miljøer på universitetet. Virksomhedernes udbytte hænger dermed i høj grad sammen med deres motivation for at deltage i de karriererettede aktiviteter. Når virksomhederne angiver, at deltagelsen har givet dem ny, anvendelig viden, er det fx i høj grad knyttet til viden om, hvad de studerende kan, og dermed om der er relevante profiler, som de med fordel kan rekruttere.

Virksomhedernes udbytte er i høj grad knyttet til indsigt i de studerendes kompetencer og viden. Virksomheder, der har deltaget med en case i undervisningen, fremhæver fx, at de får et indtryk af de kompetencer, som en uddannelse eller sågar enkeltstuderende kan tilbyde virksomheden på kort eller lang sigt. At bidrage med en case i undervisningen kan dermed være en måde at "snuse til" en uddannelse på, som virksomheden ikke tidligere har ansat dimittender fra, eller det kan være en decideret rekrutteringskanal for nye medarbejdere.

Udbyttet afhænger dog i høj grad af, hvilken type aktivitet virksomhederne har indgået i. Fx får virksomhederne et større udbytte ved projektsamarbejde eller deltagelse i case-competitions som fx tværfaglige events end ved fx virksomhedsdage. Her får virksomheden i højere grad løsninger på en konkret udfordring/problemstilling. En interviewperson fra en virksomhed siger:

"Det er generelt værdifuldt at samarbejde mere med studerende, da de er helt up to date med nye faglige diskussioner og metoder og er en del af et stærkt fagligt miljø og en refleksiv praksis, som vi som virksomhed har godt af at få indspark fra."

Virksomhederne fremhæver forskellige eksempler på konkrete udbytter af samarbejder. Som det fremgår af boks 12, har et samarbejde mellem en studerende og en virksomhed i regi af DTU Skylab fx ført til udvikling af et konkret måleinstrument til en virksomhed samt et videre samarbejde om etablering af en ny virksomhed. Nyt Hospital Nordsjælland, som deltog i Service Design Challenge (se boks 13), fremhæver ligeledes, at man fik belyst muligheder og begrænsninger med hensyn til en aktuel problemstilling, samt at eventen har lagt kimen til initiativer, der rækker ud over selve workshopdagen. Nyt Hospital Nordsjælland har således afsat midler til, at hospitalets fagfolk kan arbejde videre med nogle af de studerendes ideer.

I forbindelse med mikropraktik er der også enkelte virksomheder, der udtrykker, at mikropraktikanterne har bidraget med værdi til virksomheden ved at løse en konkret opgave, som virksomheden ikke selv havde tid til at løse, eller er kommet med nye inputs til eller feedback på virksomhedens arbejde. De fleste virksomheder ser dog værdiskabelsen af deres deltagelse i mikropraktik i et mere langsigtet perspektiv og nævner, at mikropraktikken bidrager til fremadrettet at skabe opmærksomhed om virksomheden og mulighed for at rekruttere dygtige studerende og nyuddannede.

Det skal dog understreges, at flere interviewpersoner udtrykker forbeholdenhed, hvad angår den umiddelbare anvendelighed af de ideer, som de studerende tilbyder dem. De anser det for interessant og perspektivrigt at samarbejde med de studerende, men de forventer ikke, at de studerende tilbyder dem en endelig og implementerbar løsning.

For størstedelen af virksomhederne ligger det værdiskabende ikke i første omgang i mere omfattende vidensudveksling, herunder studerendes bidrag til konkrete løsninger på udfordringer, som virksomheden står over for. Interviewene med virksomhedsrepræsentanterne viser dog, at der er interesse for at indgå i længerevarende samarbejder, herunder projektsamarbejder, med studerende. Med andre ord er der på længere sigt potentiale for, at samarbejdet om karriererettede aktiviteter kan udvikle sig til større udviklings- eller forskningssamarbejder.

BOKS 10

Mikropraktik

Spor: spor 2, Videnstransfer og akademikermodning.

Forankring: KU-Alumni Relations & Outreach.

Antal deltagere: 90 studerende og ca. 50 virksomheder.

Interviewpersoner: den ansvarlige projektpartner, Cecilie Burkal Cohrt, to studerende og virksomhedsrepræsentanter fra Alt4Kreativ, Augenblick Film, Enigma Insight, Henrik Poulsen Medier, Kommunen (avis), Living Institute, ABC Forlag og Allerød Kommune.

Øvrigt datamateriale: 47 mikropraktikrapporter og deltagerevalueringer fra 20 studerende og 18 virksomheder fra 2013.

Hvad består konceptet i?
Mikropraktik er en mulighed for studerende for at møde og få indblik i MMV'er. Kerneaktiviteten i mikropraktikken er et todages besøg hos en virksomhed, hvor praktikanten får indblik i virksomhedens daglige arbejde og har mulighed for at prøve virksomhedens arbejdsopgaver. Ud over dette forventes praktikanterne at deltage i både en forberedende og en opfølgende workshop, som afholdes af en projektansvarlig fra universitetet. På disse workshops afklarer de studerende deres kompetencer, interesser og muligheder som forberedelse til og efterbehandling af selve praktikdelen. Workshopperne er således med til at tilføre mikropraktikken nogle mere traditionelle karrieredimensioner som bl.a. kompetenceafklaring. Afsluttende skal de studerende udarbejde en kort rapport om opholdet og deres læringsudbytte, der har til formål at få de studerende til at reflektere over deres nyerhvervede indsigter. På den afsluttende workshop hjælpes den studerende til at kunne forstå, beskrive og implementere sine erfaringer fra mikropraktikken.

Mikropraktik er ekstracurriculær, dvs. en aktivitet, der ligger ved siden af den almindelige undervisning.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
Mikropraktik er tænkt til at skulle bidrage til alle tre dele af de studerendes karrierebevidsthed: selvindsigt, mulighedsbevidsthed og overgangsfærdigheder. Hypotesen bag konceptet er, at et mikropraktikophold i en MMV vil øge de studerendes karrierebevidsthed og inspirere til et bredere syn på deres muligheder for et job eller en karriere i en MMV. Dermed bidrager mikropraktik til det overordnede mål om at udbrede kendskabet til et bredere/mere utraditionelt arbejdsmarked, ved at de studerende får et reelt og aktuelt kendskab til, hvordan de kan bruge deres faglige kompetencer i en MMV. Samtidig skal aktiviteten bidrage til at.opbygge viden om, hvordan universitetet bæredygtigt (ressourcesmart) kan understøtte samarbejde og karriereaktiviteter mellem universitet, studerende og mindre virksomheder

Hvad er resultaterne?
Mikropraktikken har overordnet set fået positive tilbagemeldinger fra både de studerende og virksomhederne. Deltagerevalueringerne viser, at 77 % af de studerende og 96 % af virksomhederne har fået et godt indtryk af konceptet for mikropraktik.

Med hensyn til de studerende har mikropraktikken haft en positiv virkning på alle tre dimensioner af de studerendes karrierebevidsthed (jf. DOTS-modellen). Både deltagerevalueringerne og praktikrapporterne, som de studerende har skrevet på baggrund af praktikopholdet, peger overordnet på, at de studerende gennem mikropraktikken har fået en forståelse af egne kompetencer og kvalifikationer, har fået motivation for at søge studiejob, praktik og/eller indgå i et projektsamarbejde samt er blevet motiveret til at erhverve sig nye færdigheder som supplement til deres nuværende kompetencer.

Bedre forståelse af, hvordan faglig viden og faglige kompetencer kan bruges
Ca. 75 % af de studerende angiver, at de i høj eller meget høj grad har fået en bedre forståelse af, hvordan de kan bruge deres viden og kvalifikationer i et kommende job, studiejob, praktikforløb eller projektsamarbejde. Derudover er halvdelen af de studerende i meget høj grad blevet motiveret til at søge studiejob eller praktikstilling, mens 76 % svarer, at de i høj eller meget høj grad er blevet motiveret til at indgå i et projektsamarbejde med en virksomhed/organisation.

BOKS 10

Mikropraktik – fortsat

80 % svarer, at de i høj eller meget høj grad er blevet motiveret til at udvikle nye kompetencer eller andre sider af sig selv, der kan supplere deres nuværende kompetencer, hvilket som uddybet i rapporterne fx kan være færdigheder inden for digital billedbehandling i Photoshop.

Indsigt i de studerendes kompetencer og øget interesse for at ansætte dimittender
Virksomhederne har overordnet set også været glade for at deltage i mikropraktik og har haft positive oplevelser med de studerendes inputs og deres engagement.

I deltagerevalueringerne svarer 92 % af virksomhederne, at den studerende kunne komme med inputs, mens 79 % mener, at den studerende interesserede sig for virksomheden. Desuden har mikropraktikken for en stor del af virksomhederne været en mulighed for at få indblik i de studerendes kompetencer samt øget deres interesse for at ansætte studerende eller færdiguddannede kandidater. Ca. to tredjedele af virksomhederne svarer, at de i høj eller meget høj grad har fået et bedre indblik i, hvilke kompetencer de studerende besidder, samt et bedre overblik over, hvilke typer af opgaver studerende kan løse. For 83 % af virksomhederne har mikropraktikken i høj eller meget høj grad givet interesse for at ansætte studerende i studiejob eller praktikforløb, mens alle virksomheder angiver, at de i høj eller meget høj grad har fået interesse for at ansætte færdiguddannede kandidater fra KU.

Virksomhederne får nye inputs
Når det kommer til den værdi, som praktikanterne har været med til at skabe i virksomheden, vurderer virksomhederne dog, at det varierer meget fra praktikant til praktikant. I de kvalitative interview udtrykker flere virksomheder, at mikropraktikanterne har bidraget med værdi til virksomheden ved at løse en konkret opgave, som virksomheden ikke selv havde tid til at løse, eller har givet nye inputs til eller feedback på virksomhedens arbejde. Hvis man kun ser på udbytte i et cost-benefit-perspektiv, giver både virksomheder og studerende dog udtryk for, at man kunne få væsentligt mere ud af forløbet, hvis praktikperioden varede længere tid. På den måde kunne virksomhederne få løst flere forskellige opgavetyper, og de studerende kunne få mulighed for at prøve flere ting af.

Mikropraktik skaber opmærksomhed om virksomheden
De fleste virksomheder ser dog værdiskabelsen af deres deltagelse i et mere langsigtet perspektiv og nævner, at mikropraktikken bidrager til fremadrettet at skabe opmærksomhed om virksomheden og mulighed for at rekruttere dygtige studerende og nyuddannede. Selvom de fleste af de virksomheder, EVA har gennemført interview med, kan nikke genkendende til, at det investerede tidsforbrug for at deltage i mikropraktik ikke svarer til den værdi, de studerende kan bidrage med, mener de stadig, at det er meningsfuldt at deltage i mikropraktik. For mange af virksomhederne handler det om at "give noget igen" til de studerende og skabe en forbindelse til studerende og de faglige miljøer på universitetet.

Faktorer, der fremmer succes
Konceptet har udviklet sig fra projektperiodens begyndelse og har ifølge den projektsansvarlige nu fået en god form. Den projektansvarlige har gjort erfaringer med særligt fire forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede virksomhedsbesøg:

1. Det korte, spiselige format er vigtigt for at sikre opbakning blandt virksomheder og studerende
2. Det er vigtigt at foretage en forventningsafstemning med virksomhederne, så virksomhederne har et klart indtryk af, hvad det indebærer for dem at have en mikropraktikant, herunder fx hvilken type opgaver de studerende kan varetage samt omfanget og sværhedsgraden af opgaven.
3. De to workshops er med til at forberede de studerende til mødet med virksomheden og er derigennem en forventningsafstemning med de studerende. Den forberedende workshop kan særligt gøre de studerende opmærksomme på, at de i høj grad er ansvarlige for deres læringsudbytte i mikropraktikken.
4. Udbyttet af mikropraktikken er meget afhængigt af, hvorvidt matchet mellem virksomheden og den studerende er vellykket. Erfaringerne med matchningen er, at jo mere de studerende selv aktivt tilvælger eller finder virksomheden, desto mere motiverede vil de være med hensyn til praktikforløbet, og desto større sandsynlighed vil der være for et vellykket match og en udbytterig mikropraktik.

Forankring og spinoff
Mikropraktik videreføres umiddelbart ikke i sin nuværende form. Der er dog intentioner om at udbyde mikropraktik til ph.d.-studerende samt om at integrere det i KU's mentorprogram.

BOKS 11

Virksomhedsdag

Spor: spor 2, Videnstransfer og akademikermodning.

Forankring: udviklet af KU-Alumni Relations & Outreach, gennemført på KU-SCIENCE og KU-HUM og udbredt til KU-SAMF.

Antal deltagere: I alt 1.500 studerende har deltaget i virksomhedsdage.

Interviewpersoner: den ansvarlige projektpartner Cecilie Burkal Cohrt samt de aktivitetsansvarlige fra KU-SCIENCE, Ellen-Margrethe Dahl-Gren og Anne Mette Meier, en studerende og syv virksomheder.

Øvrigt datamateriale: deltagerevalueringer fra 13 studerende på KU-HUM og 45 på KU-SCIENCE fra 2013 og 2014.

Hvad består konceptet i?
Virksomhedsdage forstået som et møde mellem studerende og virksomheder har som koncept eksisteret længe på KU. Der findes en række arrangementer, hvor studerende har kunnet møde repræsentanter for virksomheder, herunder de årlige karrieredage og karrierebørserne afholdt af KU-Alumni Relations & Outreach, på KU.

Oprindeligt var der i projektbeskrivelsen lagt op til mindre såkaldte company dating-arrangementer, hvor MMV'er, kommuner og studerende skulle mødes omkring cafébord-e med fokus på fremtidige samarbejdsmuligheder. Erfaringerne fra de første arrangementer var dog, at de studerende ofte var uforberedte og manglede kompetencer til at indlede samtaler med virksomhedsrepræsentanterne. Man har derfor løbende udviklet konceptet og indført indledende workshops med fokus på at give de studerende nogle redskaber til mødet med virksomhederne. Endvidere er virksomhedsdage blevet tilpasset, alt efter om det er afholdt på KU-HUM, KU-SCIENCE eller KU-SAMF.

Virksomhedsdagene har haft alle aktiviteterne samlet på en dag i tidsrummet kl. 10-15. Om formiddagen har der været forskellige workshops, og om eftermiddagen har der været virksomhedsbasar, hvor de studerende kunne cirkulere mellem de forskellige virksomheder. På KU-HUM har workshopperne om formiddagen været delt op i klynger af fagligt ens virksomheder. De faglige klynger var fx Underviser, Ordets magt og NGO – gør en forskel. På KU-SCIENCE har klyngerne repræsenteret karriereveje som Forskning, Konsulent og NGO.

Ud over workshops og virksomhedsbasar har arrangørerne også stået for nogle ekstra tilbud som fx "tjek dit CV", "få taget et billede til din LinkedIn-profil" og "book en speedvejledning med din studie- og karrierevejleder".

Virksomhedsdag er en ekstracurriculær aktivitet, dvs. en aktivitet ved siden af den almindelige undervisning.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
Formålet med virksomhedsdagene er at øge de studerendes mulighedsbevidsthed forstået som de studerendes kendskab til mulighederne på arbejdsmarkedet samt deres forståelse af egne forudsætninger set i forhold til potentielle arbejdsgiveres forventninger.

Desuden fremmes de studerende overgangsfærdigheder ved at tilbyde hjælp til CV, og ved at de studerende trænes i at overføre deres faglige viden og færdigheder til virksomheders behov ved samtalerne med virksomhederne.

Mere specifikt har virksomhedsdagene haft til formål:
1. At få de studerende til at møde nogle virksomheder – specielt MMV'er, som de ikke kender i forvejen.
2. At de studerende fik en ide om, hvordan de kan finde relevante virksomheder, som de ikke kender i forvejen.
3. At de studerende fik en følelse af, at succeskriteriet for dialogen med en virksomhed kan være at komme hjem med lidt mere information, end de havde til at starte med, og ikke nødvendigvis at blive indkaldt til jobsamtale.

Hvad er resultaterne?
Virksomhedsdagene må anses for at være en succes pga. det store og stadig stigende antal deltagere. Særligt de seneste virksomhedsdage har været velbesøgte og har fået positive evalueringer. Ved sidste arrangement var der ca. 450 deltagende studerende.

BOKS 11

Virksomhedsdage – fortsat

For de studerende fremstår især tre ting som positive ved virksomhedsdagene: De lærte nye virksomheder at kende, de stiftede bekendtskab med forskellige karriereveje, og de mødte studerende fra andre uddannelser.

Den dominerende begrundelse for deltagelse blandt virksomhedsrepræsentanterne er et ønske om at give tilbage til universitetet og hjælpe de studerende. Seks ud af syv angiver eksempelvis, at de følte, at de skulle give noget tilbage til samfundet, men også, at de gerne ville bidrage til, at de studerende fik et større indblik i det private erhvervsliv. Nogle repræsentanter omtaler også mere konkrete udbytter for virksomhederne. To siger, at de planlægger at ansætte flere akademikere engang i fremtiden, og at de mener, at arrangementet var vigtigt for dem, da nyklækkede kandidater ellers sjældent kender deres små virksomheder. En virksomhedsrepræsentant gør det endda meget klart, at virksomheden brugte virksomhedsdagen til at finde en egnet studerende til en mikropraktik, i hvilken den studerende skulle løse en presserende, konkret opgave for virksomheden. Der nævnes også muligheden for at få faglig sparring og nye perspektiver ved at møde de studerende og generelt markedsføring af virksomheden blandt potentielle kunder.

På tværs af KU-HUM og KU-SCIENCE udtrykker flere studerende frustrationer koblet til valget af hovedsageligt små virksomheder som deltagere, særligt fordi en del af de deltagende virksomheder tilsyneladende ikke havde nogen planer om at ansætte flere medarbejdere i fremtiden. Billedet i virksomhedsinterviewene synes i nogen grad at kunne bekræfte dette. Nemlig at flere af de deltagende virksomheder ikke reelt var interesserede i at finde egnede kandidater til et fuldtidsjob, de ville udbyde.

Faktorer, der fremmer succes

Slutevalueringen viser, at der særligt er tre forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede virksomhedsdage:

1. Workshopperne er centrale for virksomhedsdagenes succes med hensyn til at øge de studerendes mulighedsbevidsthed, da de har til formål at give de studerende redskaber til at indgå i dialog om fremtidige samarbejdsmuligheder med virksomheder.
2. Det er fremadrettet vigtigt for virksomhedsdagenes succes, at man kommunikerer, hvad arrangementets tre mål er, og dermed, at arrangementet ikke er ment som et company dating-arrangement med store, kendte virksomheder, der aftager mange kandidater.
3. De deltagende virksomheder er i høj grad rekrutteret via den netværksorienterede tilgang. At opretholde og udbygge dette virksomhedsnetværk er en forudsætning for fremtidige muligheder for at udbyde virksomhedsdagene.

Forankring og spinoff

At sikre, vedligeholde og udbygge et velfungerende virksomhedsnetværk er en ressourcemæssig udfordring for virksomhedsdagenes fremtidige forankring. De involverede projektpartnere er meget bevidste om, at det for det første er forholdsvis dyrt at afholde virksomhedsdage, og at der for det andet allerede eksisterer mange andre arrangementer, hvor studerende og virksomheder kan mødes under forskellige former. Fremmødet til særligt de seneste virksomhedsdage har dog været stort, hvilket i sig selv er et succeskriterium, når man skal udvælge aktiviteter, der er relevante for mere end nogle få af de 40.000 studerende på KU. Ifølge EVA's oplysninger er det dog endnu uafklaret, om virksomhedsdage fremover vil blive udbudt.

BOKS 12

DTU Skylab som fysisk ramme for studenterinnovation

Spor: spor 2, Videnstransfer og akademikermodning.

Forankring: DTU Skylab.

Interviewpersoner: den ansvarlige projektpartner, Dorthe Skovgaard Lund, to studerende, underviserne Ali Özkil og Jakob Axel Bejbro Andersen, studielederne Ole Ravn og Per Goltermann samt virksomhedsrepræsentanter fra SMT Data, Zeuxion, 2ndC, Secuyou, Hermes Traffic Intelligence, IPU, SBT Aqua og Hammer Electronics.

Hvad består konceptet i?
DTU har en lang tradition for videnstransfer til erhvervslivet, bl.a. via samarbejder om innovation. Typisk er det dog primært store virksomheder, der har gjort brug af DTU's ydelser, hvilket bl.a. skyldes, at de projekter, MMV'erne kommer med, ikke har den nødvendige forskningstyngde til at blive til forskningsprojekter. Projekterne har til gengæld potentiale til at blive til projekter, som studerende kunne arbejde med. Formålet med etableringen af et center for studenterprojekter var således at tilbyde MMV'er uden tradition for universitetssamarbejde hjælp til deres projekter via samarbejde med studerende.

Parallelt med at Viden i Udvikling gik i gang, besluttede DTU's direktion, at DTU skal have et fysisk sted for innovation og entreprenørskab. Projektlederen i projektet Center for studenterprojekter fik i samarbejde med DTU's arkitekter og andre medarbejdere ansvaret for, at den tildelte bygning blev indrettet med væresteder, prototypeværksteder mv., og projektet under Viden i Udvikling blev dermed en del af det nyetablerede DTU Skylab.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
DTU Skylab henvender sig til studerende, som gerne vil opnå praksiskendskab og udvikle deres øvrige kompetencer i kraft af samarbejde med virksomheder/eksterne med henblik på senere ansættelse (intraprenørskab). Derudover understøtter DTU Skylab studerende, som har eller overvejer at etablere egen virksomhed (entreprenørskab). DTU Skylab består således af tre spor: 1) Real world projects – studerendes samarbejde med virksomheder, kommuner og andre eksterne (Viden i Udvikling + DTU Skylab), 2) Start-ups – studerende, der gerne vil etablere eller har etableret en start-up, 3) Academia – innovative kurser, hvor underviserne benytter DTU Skylabs faciliteter i deres undervisning, evt. med baggrund i virkelige cases. DTU Skylab fungerer som fysisk og understøttende/rådgivende ramme på alle tre spor.

De foreløbige erfaringer
DTU Skylab version 1 åbnede i marts 2013. Efterfølgende fik man tildelt en større bygning, og i september 2014 åbnede DTU Skylab i version 2. Siden åbningen er antallet af studerende, der benytter sig af faciliteterne, steget støt, og der har været afholdt en række forskellige events, bl.a. med involvering af virksomheder, ligesom der er blevet afholdt forskellige kurser:

- I omegnen af 14.483 personer (ikke unikke) har i perioden 11. september 2014 til 23. februar 2015 gået gennem døren til DTU Skylab.
- Der er afholdt 31 events samt seks megaevents med
- 100+ deltagere.
- Der er afholdt 12 events med involvering af virksomheder, heraf tre større konkurrencer: i) FOSS Challenge, ii) Big Data Hackathon og iii) Service Design Challenge.
- Otte kurser har haft undervisning i DTU Skylab, hvoraf tre kurser har haft alle kursusgange, og de resterende fem har haft to eller flere kursusgange.

I DTU Skylab er der en række forskellige værksteder (metalværksted, træværksted, rapid prototyping, elektronik, designlab og laboratorium), undervisningslokaler, projekt- og mødelokaler, åbne arbejdsstationer, lounge og sociale områder. Særligt værkstederne fungerer som et sted, hvor de studerende kan omsætte teori til konkrete produkter.

De studerende mødes på tværs af studieretninger
Ifølge EVA's interviewpersoner er de foreløbige erfaringer, at DTU Skylab fungerer godt som et sted, hvor studerende mødes på tværs af studieretninger og fx oplever, hvordan andre arbejder med samme problemstilling med et andet værktøj/produkt. En af de interviewede studerende fremhæver, at der er kommet en kultur på DTU Skylab, hvor man deler ideer og hjælper hinanden. Dette skyldes bl.a., at der er få lukkede rum, og indretningen lægger dermed op til både det sociale og det faglige møde.

BOKS 12

DTU Skylab som ramme for studenterinnovation – fortsat

DTU Skylab er populært som undervisningssted
Interviewene med undervisere viser videre, at DTU Skylab er et populært undervisningssted, bl.a. fordi det er muligt at anvende værkstederne aktivt i undervisningen. Som et eksempel på et kursus, som er gennemført på DTU Skylab, kan nævnes Innovation og produktudvikling. Det er et iværksætterkursus, der handler om udviklingen af højteknologiske løsninger, primært til industrien. Kurset er bygget op af forelæsninger og gruppearbejde. Gruppearbejdet taget udgangspunkt i teknologiideer/patenter, som underviserne eller de studerende selv har fundet frem til enten på DTU eller hos konkrete virksomheder. Fx har underviserne været i kontakt med virksomheder, som har konkrete ideer liggende, som de ikke selv har haft tid eller mulighed for at udvikle endnu. Ideen er så, at de studerende skal arbejde på at gøre disse teknologier så kommercialiserbare som overhovedet muligt. Eksamen er ligeledes holdt i DTU Skylabs ånd. Til eksamen skulle alle teams præsentere deres færdige produkt for en virksomhed og demonstrere prototyper og forklare principperne i produktet og teknologien osv.

Et entry point for virksomheder
DTU Skylab er endvidere blevet et entry point – et sted, hvor virksomhederne kan gå hen, når de gerne vil i kontakt med studerende. Dette var netop noget, flere af de interviewede virksomheder har efterlyst i længere tid. Det faktum, at der siden etableringen har været afholdt en række events, hvor studerende og virksomheder mødes (se fx boks 13 om tværfaglige events), har været med til at understøtte, at DTU Skylab ses som et entry point, da eventene har øget kendskabet til DTU Skylab.

Flere eksempler på succesfulde virksomhedsprojekter
Zoomer vi ind på virksomhedsprojekter, er der i løbet af projektperioden gennemført flere virksomhedsprojekter. Et succesfuldt eksempel er samarbejdet mellem to DTU-studerende og Hammer Electronics. Hammer Electronics ønskede at udvikle et instrument til at måle CO_2 i skolelokaler og hjem og lavede derfor et projektopslag på Wall of Opportunities, som er en fysisk væg i DTU Skylab. To studerende kontaktede virksomheden, og de indgik derefter et samarbejde om udvikling af instrumentet. I forbindelse med projektet benyttede de studerende sig af flere af de værksteder, der er i DTU Skylab, til at udvikle prototyper.

Virksomhedsejeren fremhæver, at samarbejdet har været frugtbart, fordi de studerende havde en masse ideer og et stort kendskab til ny teknologi og software. Det, de manglede, var erhvervserfaring og erfaring med, hvordan man omsætter sin viden til konkrete produkter, der kunne markedsføres, hvilket virksomheden kunne hjælpe dem med.

En af de studerende fremhæver, at samarbejdet med Hammer Electronics var en unik mulighed for at få hands-on-erfaring med det teoretiske, han har lært på sin uddannelse, og en mulighed for at følge alle skridt i udviklingen af et nyt produkt fra selve ideudviklingen over produktion til samarbejdsaftaler med forhandlere. Projektsamarbejdet har affødt en masse nye ideer, og senest er ejeren af Hammer Electronics gået sammen med de to studerende samt en yderligere person om at starte en ny virksomhed op. Ud over at illustrere et succesfuldt virksomhedssamarbejde i regi af DTU Skylab er ovenstående også et eksempel på, hvordan DTU Skylab fungerer som en ramme for både intra- og entreprenørskab.

Forankring og spinoff
DTU Skylab fortsætter som planlagt og er løbende under udvikling, da det er en selvstændig indsats fra DTU's side.

BOKS 13

Tværfaglige events med involvering af virksomheder og organisationer

Spor: spor 2, Videnstransfer og akademikermodning.

Forankring: DTU Skylab.

Antal deltagere: Der har været afholdt i alt seks tværfaglige events, der har involveret ca. 160 studerende og ca. 65 virksomheder.

Interviewpersoner: den ansvarlige projektpartner, Dorthe Skovgaard Lund, en studerende, underviserne Stinne Fraas og Yukata Yoshinaka og en repræsentant fra Nyt Hospital Nordsjælland.

Hvad består konceptet i?
DTU har i regi af DTU Skylab gennemført en eventrække. Eventrækken har haft fokus på give studerende mulighed for at arbejde med virkelige problemstillinger i en tværfaglig kontekst. Alle events har derfor involveret studerende fra mange forskellige studieretninger, således at deltagerne har samarbejdet på tværs af fagligheder om at finde løsninger på virkelige problemstillinger. Alle events involverede virksomheder eller andre eksterne opdragsgivere, der stillede en case til rådighed for de studerende. I to events deltog der studerende på andre uddannelsesinstitutioner end DTU. Alle seks events var ekstracurriculære, dvs. aktiviteter ved siden af den almindelige undervisning.

Denne beskrivelse tager udgangspunkt i erfaringerne fra planlægningen og afviklingen af eventen Service Design Challenge. Det var en heldagsworkshop med ca. 30 studerende på tre videregående uddannelsesinstitutioner: DTU, Professionshøjskolen Metropol og Aarhus Universitet. De studerende kom fra ingeniør- og sundhedsuddannelser. På workshoppen arbejdede de studerende med en case fra en ekstern opdragsgiver, nemlig Nyt Hospital Nordsjælland, der er det kommende superhospital i Nordsjælland. Som led i workshoppen blev de studerende sat sammen i tværfaglige grupper, der skulle udarbejde forslag til løsninger på udfordringer knyttet til isolationsstuer. Forskellige fageksperter fra hospitalet deltog under hele workshoppen for at sparre med og give feedback til de studerende. Dagen blev afsluttet med en pitch-session, hvor de studerende kort præsenterede deres ideer for et panel af faglige og teknologiske eksperter, der også kårede en vinder af første runde af Service Design Challenge.

Hvordan skal konceptet fremme karrierebevidsthed og studerendes overgang til arbejdsmarkedet?
Service Design Challenge har særligt været tænkt som en bevidsthed om deres egne kompetencer ved at arbejde med en virkelig problemstilling i en tværfaglig sammenhæng. Endvidere var formålet at give de studerende et indtryk af, hvad det er for nogle arbejdsopgaver og samarbejdsformer, der venter på den anden side af studiet. Sidst, men ikke mindst, var der fokus på at styrke de studerende kompetencer og motivation med hensyn til innovation og entreprenørskab.

Hvad er resultaterne?
Service Design Challenge har oplevet stor interesse fra de studerendes side, idet alle pladser har været fyldt. Interviewpersonerne udtrykker endvidere generel tilfredshed med arrangementet: De studerende oplevede eventen som relevant, underviserne var tilfredse med såvel de studerendes deltagelse som den praktiske afvikling, og for virksomhedens vedkommende levede udbyttet af workshoppen op til forventningerne.

De studerende fik nye perspektiver på deres viden og kompetencer
Generelt vurderede interviewpersonerne, at eventen opfylder alle ovennævnte tre formål: øget bevidsthed om egne kompetencer, indtryk af, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads, samt kompetence og motivation med hensyn til innovation og entreprenørskab. Flere interviewpersoner talte om eventen som en "øjenåbner", hvor de studerende får nye perspektiver på sig selv og deres muligheder. Her blev det understreget, at det ikke alene var virksomhedssamarbejdet, men også tværfagligheden, der gav de studerende et nyt perspektiv på deres viden og kompetencer.

BOKS 13

Tværfaglige events med involvering af virksomheder og organisationer – fortsat

Virksomheden fik nye perspektiver på problemstillingen
Set fra et virksomhedsperspektiv var eventen ligeledes en øjenåbner. Interviewpersonen vurderede, at kræfterne lagt i workshopdagen og forberedelsen heraf var godt givet ud for hospitalet. Det understreges, at hospitalet ikke har fået en færdig løsning med hjem, hvilket dog heller ikke var forventningen. Det værdifulde bestod i at få belyst muligheder og begrænsninger med hensyn til en aktuel problemstilling, idet de studerende kan tilbyde "friske øjne" på sagen.

Interviewene viser i øvrigt, at eventen har lagt kimen til initiativer, der rækker ud over selve workshopdagen: Nyt Hospital Nordsjælland har afsat midler til, at hospitalets fagfolk kan arbejde videre med nogle af de studerendes ideer. Derudover har et par af de studerende valgt at fortsætte arbejdet med casen i deres bachelorprojekt – fortsat i samarbejde med Nyt Hospital Nordsjælland.

Deltagerne er ofte "Tordenskjolds soldater"
Interviewene peger dog på, at en faldgrube i forbindelse med denne type events er, at deltagerne nemt kan blive "Tordenskjolds soldater" – forstået som studerende, der allerede er relativt karrierebevidste, og store virksomheder, der i forvejen har mange samarbejdsflader til studerende og universiteter. For Service Design Challenges vedkommende kom en væsentlig del af de deltagende DTU-studerende fra studieretningen design og innovation, der er kendetegnet ved et stort fokus på virksomhedssamarbejde, innovation og entreprenørskab. Samtidig var det heller ikke nyt for Nyt Hospital Nordsjælland at samarbejde med universiteter: Hospitalet er en stor arbejdsplads og har allerede omfattende erfaring med bl.a. at modtage universitetspraktikanter og at samarbejde med ph.d.-studerende. En evt. forventning om, at en tværfaglig event skal gøre en forskel for studerende samt MMV'er, der ikke før har haft fokus på samarbejde, vil derfor ikke være fuldt indfriet i dette tilfælde, idet den eksterne partner var en stor og forskningsvant virksomhed og mange af de deltagende studerende var vant til virksomhedsarbejde fra deres uddannelse.

Faktorer, der fremmer succes
Slutevalueringen og særligt interviewene med de projektansvarlige viser, at der er tre forhold, som er centrale med hensyn til at sikre vellykkede valgfag med virksomhedssamarbejde:

1. Det er vigtigt at tilrettelægge tidspunktet for eventen, så den ikke falder sammen med fx eksamensforberedelse eller andre travle perioder for de studerende.
2. Det er væsentligt, at den deltagende virksomhed er i en fase, hvor virksomheden forholder sig åbent til løsninger på den problemstilling, som de studerende skal arbejde med. De studerende kan og skal ikke levere et færdigt produkt på baggrund af detaljerede specifikationer. Det er derfor vigtigt for samarbejdets succes, at universitetet er tydeligt med hensyn til forventningerne til sine samarbejdspartnere i den løbende kommunikation med virksomheden.
3. Hvis eventen er afhængig af enkeltpersoners engagement og personlige netværk, bliver det meget sårbart. Hvis en person fx finder nyt job eller ikke har mulighed for at løfte opgaven i periode, risikerer man, at konceptet falder til jorden. På DTU har man valgt at forankre organiseringen af de tværfaglige events i DTU Skylab, hvilket forventes at sikre kontinuitet og personuafhængighed.

Forankring og spinoff
Interviewpersonerne fra DTU har tydeligt givet udtryk for, at det er hensigten at fortsætte med at afholde Service Design Challenge og lignende tværfaglige events i fremtiden, da arrangementerne har været en stor succes. Fremtidige events vil være forankret i DTU Skylab.

3. Metode- og kapacitetsopbygning

Spor 3 – resultater

Slutevalueringen af Viden i Udviklings spor 3 viser, at projektets organisering på fakultetsniveau har været med til at sikre ejerskab hos de deltagende fakulteter og uddannelser samt en langsigtet forankring af flere af de aktiviteter, der er igangsat som led i Viden i Udvikling. Omvendt har den komplekse projektorganisering i kombination med et projektdesign med mange delprojekter og mål skabt en udfordrende styringssituation, hvor det til tider har været svært at imødekomme projekthavernes mange forskellige forventninger. Samtidig har der været relativt få tværgående indsatser, hvilket har begrænset mulighederne for synergi og sparring på tværs af projektorganisationen.

Som led i spor 3 har man arbejdet med anvendelse af en metodisk konsekvent tilgang både organisatorisk og i evalueringssammenhæng. Slutevalueringen viser, at der er potentiale i at arbejde med en teoretisk model (Bill Laws DOTS) som udgangspunkt for arbejdet med at styrke institutionernes karriereindsatser. En fælles og nuanceret forståelse af karrierebevidsthed kan være med til at sikre, at karriereaktiviteterne giver de studerende en tilstrækkelig bred vifte af viden om arbejdsmarkedet og karrierekompetencer. Det metodiske udgangspunkt kan desuden danne grundlag for målrettet udvikling og kommunikation og styrke forankringen af karriereindsatsen i organisationerne. Samtidig kan modellen bidrage til at gøre udvikling af karrierettede aktiviteter mere omkostningseffektiv, da det udgør et sikrere grundlag i udviklingsprocessen og anvendt rigtigt kan føre til, at man udvikler hurtigere og med større effektivitet.

DOTS-modellen har samtidig fungeret som udgangspunkt for evalueringen, hvilket har sikret en sammenhæng mellem udvikling af aktiviteter og evalueringen heraf. Dele af den omfattende evalueringsindsats, herunder systematiske løbende evalueringer og oprettelse af en kontrolgruppe, er dog ikke blevet gennemført som forudset grundet ændringer i evalueringsdesignet. Vigtig læring fra Viden i Udvikling er derfor, at det i fremtidige projekter er vigtigt at have fokus på en høj grad af sammenhæng mellem projektdesign, gennemførelse og evalueringsdesign.

Spor 3 – formål og målgruppe

Spor 3, Metode- og kapacitetsopbygning, har fokus på selve projektorganisationen og på den løbende evaluering og vidensopsamling. Målgruppen er dermed projekthaverne selv og andre uddannelsesinstitutioner, der kunne have gavn af projektets erfaringer, og det langsigtede mål var at bidrage til en kulturforandring på de to uddannelsesinstitutioner.

BOKS 14
METODE

Slutevalueringen af spor 3 er baseret på følgende datakilder:

- Interview med projektlederen
- Fokusgruppeinterview med projektgruppen
- Fokusgruppeinterview med projektgruppen
- Interview med tre styregruppemedlemmer
- Interview med sektionsleder for studie- og karrierevejledning på KU-SCIENCE Gitte Henchel Madsen
- Interview med repræsentanter for de faglige miljøer.

Komplekst projekt med kompleks projektorganisering

Viden i Udvikling er et komplekst projekt bestående af flere forskellige spor og delprojekter. Til hvert spor knytter sig en række forskellige output- og outcomemål, jf. projektets forandringsteori på side 10. Dette stiller store krav til den måde, som projektet tilrettelægges, organiseres og eksekveres på. Projektets kompleksitet og organisering har på forskellig vis udfordret og fremmet projektets gennemførelse, hvilket vi sætter fokus på i det følgende.

Med hensyn til projektorganisationen har projektejerskabet og ledelsen været placeret centralt på KU, jf. figur 14. De tilknyttede projektpartnere fra KU er fra Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (KU-SCIENCE), Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (KU-SAMF) og KU-Alumni Relations & Outreach, mens projektpartnerne fra

DTU er DTU's Karrierecenter og DTU Skylab. Derudover har der været tilknyttet en styregruppe bestående af repræsentanter fra de forskellige fakulteter/universiteter samt en repræsentant fra Region Hovedstaden.

Generelt viser EVA's interview, at der overordnet set har været en velfungerende projektledelse. Både de ansvarlige projektpartnere og de interviewede styregruppemedlemmer udtrykker generel tilfredshed med, hvorledes projektet er blevet drevet.

Forankring på fakultetsniveau sikrer ejerskab

De enkelte delprojekter har været forankret på forskellige fakulteter (KU-SAMF, KU-Alumni Relations & Outreach, DTU og KU-SCIENCE), jf. figur 15. Slutevalueringen viser, at forankring på fakultetsniveau har været positiv med hensyn til en række forskellige punkter. Bl.a. har det betydet, at de enkelte projekter er udviklet i den institutionelle kontekst, de skulle indgå i, med udgangspunkt i praksis og i tæt kontakt med de studerende og de faglige miljøer, de skulle skabe forandring for. Fx har man på KU-SCIENCE, hvor de to projektpartnere har været en del af studie- og karrierevejledningen, og hvor man har arbejdet med en høj grad af målretning af aktiviteter, været tæt på de respektive uddannelsesmiljøer, hvilket har muliggjort en høj grad af tilpasning af aktiviteterne, alt efter hvor de studerende var i deres uddannelse. Forankring i studie- og karrierevejledning har endvidere skabt gode muligheder for videndeling med de øvrige vejledere. Ovenstående billede gælder alle de involverede fakulteter/universiteter og ikke blot KU-SCIENCE.

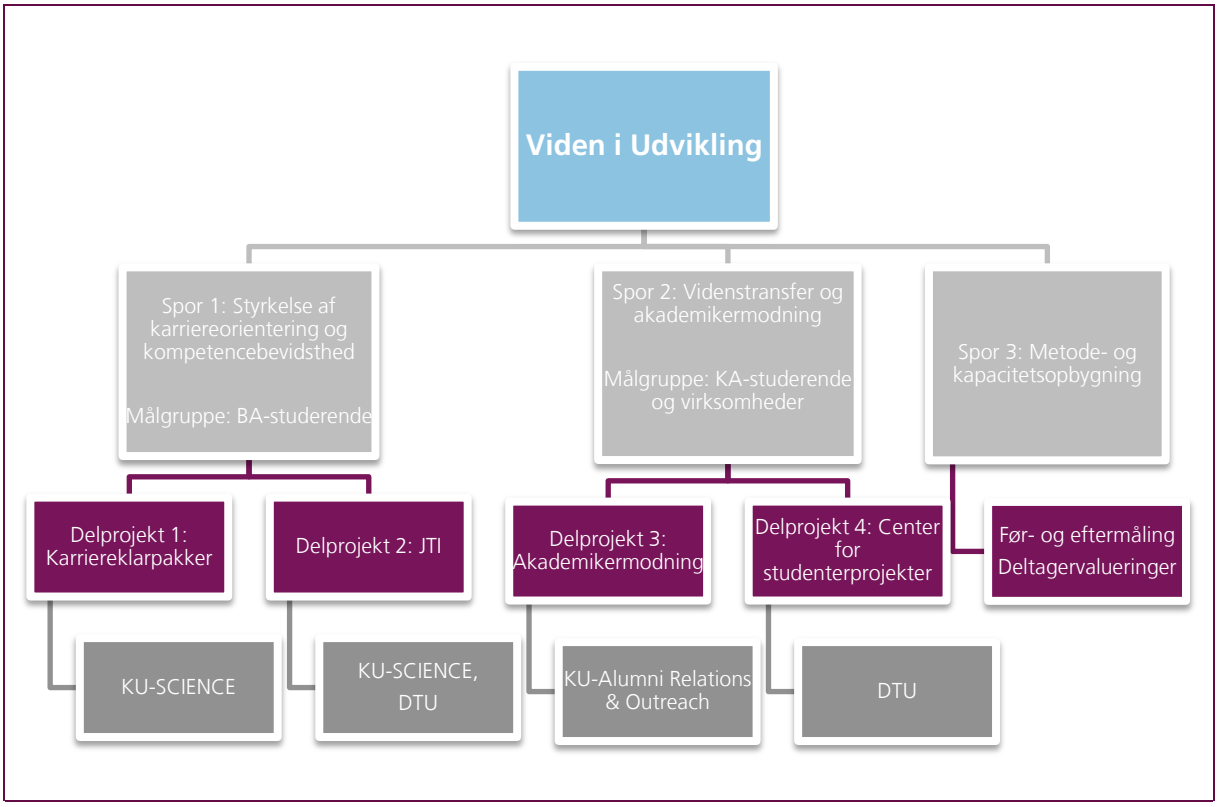
Samtidig har forankringen på fakultetsniveau skabt høj grad af ejerskab til de enkelte projekter, ikke blot blandt projektpartnerne, men også i deres respektive organisa-

FIGUR 14
OVERBLIK OVER PROJEKTORGANISERINGEN



Kilde: Viden i Udviklings hjemmeside: http://us.ku.dk/viden-i-udvikling/.

FIGUR 15
OVERBLIK OVER VIDEN I UDVIKLING



Kilde: Projektansøgning til Region Hovedstaden.

tioner, hvilket har øget forankringen af delprojekter efter projektets ophør og styrker forandringskraften i projektet. Fx har man på KU-SCIENCE allerede i projektperioden valgt at gøre tilbud til de udvalgte uddannelser til en del af studie- og karrierevejledningens generelle portefølje. På KU-SAMF har placeringen af Viden i Udvikling på fakultetsniveau ligeledes været positiv med hensyn til løbende forankring af aktiviteter. Eksempelvis er virksomhedstour allerede inden projektets ophør blevet udbredt til andre studieretninger, jf. boks 6. Det har endvidere styrket samarbejdet med den øverste ledelse på KU-SAMF og med institutlederne, hvilket bl.a. har åbnet op for muligheden for at oprette valgfag med et karrierefokus (for mere info, se boks 11).

På DTU har Viden i Udvikling fx ført til et udvidet samarbejde mellem DTU's Karrierecenter, DTU Skylab og de faglige miljøer på Campus Ballerup, som ellers traditionelt har haft hver deres samarbejde med virksomheder. Og endelig har projektet i DTU's Karrierecenter medført en personalemæssig opgradering, tættere samarbejde med faglige miljøer og forankring af aktiviteter som fx JTI som ordinært tilbud til studerende.

Forankring på fakultetsniveau har dog også udfordret projektledelsen på forskellig vis, da projektpartnerne har haft deres daglige gang på fakultetet og ikke i projektgruppen. Samtidig er der forskel på, hvor meget de forskellige projektdeltagere har været frikøbt til projektet. Projektlederen har dermed ikke haft fuldstændig råderet over projektdeltagernes tid.

For få tværgående aktiviteter

Spor 1 og spor 2 har haft forskellige målgrupper og forskellige mål, ligesom der på hvert spor også har været forskellige delprojekter med hver deres selvstændige mål. De enkelte fakulteter og universiteter har på forskellig vis været koblet på de to spor. Eksempelvis har DTU primært indgået i spor 2, hvor universitetet har drevet sit eget projekt, delprojekt 4. Ifølge de interviewede projektpartnere og projektlederen har det bl.a. påvirket samarbejdet på tværs af fakulteter og de to universiteter, ligesom det har hæmmet den interne videndeling. Selvom der løbende har været afholdt møder i projektgruppen, og projektgruppen selv angiver, at disse møder har bidraget med sparring og inspiration, så har projektgruppen kun i mindre grad været et sted, hvor fælles

projekter opstod, da der var meget få delprojekter, som rent faktisk gik på tværs af fakulteterne og universiteterne. Dette har til dels hæmmet videndelingen, da den ifølge flere af de projektansvarlige i høj grad er betinget af samarbejde.

Forskellige forventninger til projektet
Kompleksiteten i projektet har også påvirket samarbejdet mellem projektledelsen og Region Hovedstaden. Universiteterne og Region Hovedstaden havde hver deres forventninger til projektet og hver deres politiske virkelighed, som har ændret sig i løbet af projektperioden. Interview og evalueringsmøder viser, at dette bl.a. har ført til forskellige forventninger til fokus og vægtning fra hhv. projektgruppens og regionens side. Et eksempel herpå er forventninger med hensyn til kommunikation af projektet. I projektgruppen har man i henhold til ansøgningen særligt haft fokus på at kommunikere vigtigheden af karrierefokus internt i organisationerne samt på at lave materiale til promovering af aktiviteterne målrettet virksomheder og studerende. Region Hovedstaden havde dog en forventning om, at man i højere grad forsøgte at være synlig i forhold til den nationale uddannelsespolitiske dagsorden. Ligeledes viser EVA's interview, at der har været forskellige forventninger til vægtningen af virksomhedsfokusset i projektet.

Blandet vurdering af styregruppens rolle
Generelt vurderer styregruppemedlemmerne, at styregruppen har fungeret godt. De interviewede medlemmer fremhæver særligt de såkaldte projektspots, hvor der kom projektpartnere med til styregruppemøderne og fortalte om konkrete aktiviteter. Styregruppemedlemmerne fremhæver dog også projektets kompleksitet som en hindrende faktor for deres arbejde. Det har bl.a. været svært at sætte en retning for det samlede projekt, når der har været så forskellige spor og mål.

Styregruppen har i høj grad været sammensat af ledelsespersoner, jf. figur 15. Det kunne evt. have været fordelagtigt, hvis der havde været en ekstern ekspert med, som havde faglig viden om karrieremetode, som i højere grad kunne have kvalificeret projektet med hensyn til det faglige fokus og mål mv.

Mange mål øger kompleksiteten
I den oprindelige evalueringsplan, som blev udarbejdet i samarbejde med konsulentfirmaet DAMVAD i forbindelse med opstarten af Viden i Udvikling, blev der lagt op til en kompleks metodisk evalueringstilgang med et stort antal resultat-, outcome- og impactmål. Flere af disse mål er metodisk komplekse og omkostningstunge at opgøre. Fx er det metodisk meget komplekst at isolere effekten af projektets aktiviteter i forhold til impactmålene om fald i frafald og ledighed, da der er mange forhold, der påvirker disse forhold. Bl.a. er der en stærk korrelation mellem social baggrund og frafald, ligesom konjunkturer har stor betydning for dimittendledighe-

BOKS 15:
OVERSIGT OVER MÅL OG MÅLOPFYLDELSE

- 30-50 MMV'er deltager. √
- 50 % oplever større karrierebevidsthed. √
- 15 % af de studerende er i studiejob hos regionens virksomheder. √
- 60 % af interventionsgruppen har deltaget i en eller flere aktiviteter. (Delvist opfyldt)
- Ca. 300 studerende har deltaget i virksomhedsdage. √
- 25 % af deltagerne fra de udvalgte uddannelser har været i mikropraktik i MMV eller kommune. (Delvist opfyldt)
- Samarbejde med 10-15 MMV'er årligt. √
- 10 virksomhedsdage. √
- 25 % af de deltagende MMV'er/kommuner deltager i mere end en aktivitet. √
- Der afprøves mindst tre forskellige modeller for inddragelse af cases i undervisningen på de udvalgte studieretninger på i alt mindst fem undervisningsforløb. √
- 50 % af deltagerne kan forestille sig en karriere i en MMV/kommune. (Delvist opfyldt)
- En forøgelse af projektsamarbejder på DTU fra de nuværende ca. 50 % til 65 %. (Ikke opfyldt)
- Der er 25 % flere studiejob på Jobbank.dtu.dk. (Kan ikke opgøres)
- Hovedparten af de deltagende virksomheder vurderer i evalueringen, at deltagelsen har givet dem ny anvendelig viden etc. √
- DTU Skylab håndterer 25 projekter for MMV'er i år 2 og 40 projekter i år 3 (ikke opfyldt).

TABEL 2
OPERATIONALISERING AF BILL LAWS DOTS-MODEL

Kategori	Definition	Yderligere operationalisering af kategorier og eksempel på spørgsmål i før- og eftermåling
Selvindsigt	Den enkelte studerendes forståelse af sig selv som individ i forhold til omverdenen, hvordan vedkommende forstår og udvikler sine kvalifikationer, muligheder og styrker samt den studerendes kendskab til egne begrænsninger	• Karrieremæssig selvopfattelse, fx "Jeg ved, hvordan jeg kan bruge min faglige viden i et studiejob eller et projektsamarbejde eller i praktik/et praksisorienteret forløb undervejs i studiet" • At sælge sig selv, fx "Jeg er i stand til at beskrive mine personlige kvalifikationer i et CV eller en ansøgning til studiejob, projektsamarbejde eller i praktik/praksisorienteret forløb" • Netværkskompetencer, fx "Jeg er god til at skabe nye faglige relationer og bekendtskaber"
Mulighedsbevidsthed	De studerendes kendskab til mulighederne på arbejdsmarkedet samt deres forståelse af egne forudsætninger set i forhold til potentielle arbejdsgiveres forventninger.	• Kendskab til arbejdsmarked og arbejdsgivers forventninger og kobling værdiskabelse i virksomheden, fx "Jeg har et godt indblik i forskellige typer af jobs i den private sektor, der er relevante for kandidater med min uddannelse"
Beslutningskompetence og overgangsfærdigheder	De studerendes bevidsthed med hensyn til planlægning af deres studieforløb samt deres overvejelser om at søge studiejob eller praktik eller indgå i et projektsamarbejde som en del af deres uddannelse.	• Planlægning af studieforløb, fx "Jeg har planlagt, hvilke valgfrie kurser/valgfag jeg vil tage på bacheloruddannelsen" • Planlægning, målsætning og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder, fx "Jeg har tænkt mig at søge studiejob, lave projektsamarbejde med virksomhed/organisation eller tage i praktik/praksisorienteret forløb på min bacheloruddannelse" • Handlekraft og tro på egen formåen, fx "Jeg er god til at opsøge nye opgaver"

Kilde: Viden i Udvikling

den. I samråd med Region Hovedstaden blev det derfor også besluttet at udelade disse mål fra slutevalueringen.

Størstedelen af målene er opfyldt
Ser vi nærmere på resultat- og outcomemålene, er det lykkedes projektet at opfylde størstedelen af målene, jf. boks 15. Med til dette hører, at flere af målene er blevet opjusteret i løbet af projektperioden. Fx var der oprindeligt kun planlagt tre virksomhedsdage, men det blev opjusteret til ti.

Der er dog et mål, som det ikke har været muligt at opgøre, samt tre mål, som ikke er opfyldt (for mere information, se bilag 2: Oversigt over målopfyldelse). De to ikke-opfyldte mål knytter sig til delprojekt 4 – etablering af Center for studenterprojekter – og er mål, man valgte ikke at revidere, selvom projektet har ændret sig markant i projektperioden, jf. kapitel 2.

De mange forskellige mål har bidraget til en del frustration hos nogle projektpartnere, da det har været svært at se, hvordan deres delprojekter spillede sammen med projektets overordnede mål. En af risikoerne ved at have så komplekse projekter med så mange målsætninger er netop, at projektdeltagerne ikke har et fælles mål at arbejde hen imod og derfor potentielt trækker projektet i forskellige retninger.

DOTS-modellen – anvendelse af metodisk konsekvent tilgang

Et centralt element i projektet har været udviklingen af en metodisk konsekvent tilgang til tilegnelse af karrierekompetencer. Traditionelt har studievejledning og karrierevejledning været relativt adskilte størrelser, og med hensyn til sidstnævnte har der ofte været et stort fokus på udslusning. Bill Laws DOTS-model er en kompetencemodel, der gør det muligt at nedbryde begrebet karrierekompetencer i konkrete kompetencemål, som kan styrkes og opnås, og som man kan tage udgangspunkt i forbindelse med ens design af karrierefremmende aktiviteter osv. Viden i Udvikling har lavet en operationalisering af karrierebevidsthed i tre overordnede kategorier, jf. tabel 2. Endvidere er der i regi af Viden i Udvikling gennemført en yderligere operationalisering, som er anvendt til at måle karrierebevidsthed blandt bachelorstuderende.

Helt overordnet har anvendelsen af DOTS-modellen fungeret som et metodisk fundament for både udviklingen af aktiviteter og evalueringen heraf samt strategisk og organisatorisk forankring af Viden i Udvikling. Med udgangspunkt i KU-SCIENCE sætter vi i det følgende fokus på, hvorledes modellen har været med til at kvalificere udviklingen af karriererettede aktiviteter og ikke mindst gøre udviklingen mere omkostningseffektiv, samt hvorledes modellen har bidraget til det strategiske arbejde.

KU-SCIENCE har særligt taget modellen til sig

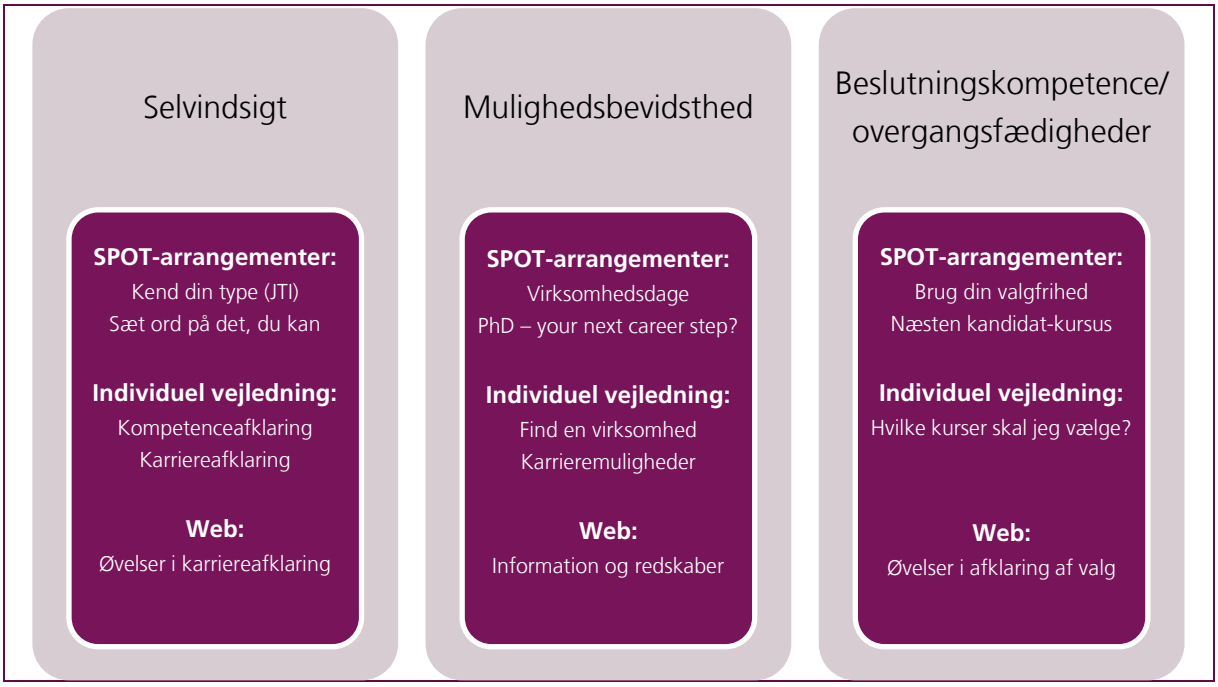
Slutevalueringen viser, at særligt KU-SCIENCE har haft gode erfaringer med at anvende DOTS-modellen, hvilket til dels skyldes, at KU-SCIENCE sideløbende med projektudviklingen var begyndt at arbejde med modellen som et metodisk redskab for KU-SCIENCEs studie- og karrierevejledning. På KU-SCIENCE har man ifølge de interviewede projektpartnere og sektionslederen arbejdet med DOTS-modellen på to niveauer:

1 Operationelt niveau
2 Strategisk niveau.

På det operationelle niveau har KU-SCIENCE arbejdet med modellen i forbindelse med dels tilrettelæggelse af aktiviteter, dels kommunikation til de studerende, dels etablering af et karrierekoordinationsforum. KU-SCIENCE har således anvendt modellen til at gennemgå sin aktivitetsportefølje. Formålet med dette har været dels at afdække, om der er områder, hvor der ikke er udbudte aktiviteter, dels at blive mere målrettede med hensyn til, hvilke kompetencer man ønsker at fremme/styrke hos de studerende. I den forbindelse fremhæver sektionslederen af studie- og karrierevejledningen, at det ikke er et mål i sig selv at sikre en ligelig fordeling af tilbud inden for hver af de tre kategorier, men at sikre, at til- og fravalg af aktiviteter bygger på en grundig analyse. Fx kan forskellige ledelsesmæssige beslutninger på fakultetsniveau medvirke til, at man på KU-SCIENCE ønsker et større fokus på de studerendes kendskab til arbejdsmarkedet. Modellen hjælper i prioriteringsprocessen med at prioritere og samtidig holde fokus på, at man kommer hele vejen rundt. I figur 16 ses et eksempel på fordeling af udvalgte aktiviteter på KU-SCIENCE i forhold til DOTS-modellen.

Endvidere har DOTS-modellen også bidraget til videreudvikling af aktiviteter, så de øger de studerendes karrierebevidsthed på flere områder. Fx at der i aktiviteter, som primært har fokus på at introducere de studerende til virksomheder, også indlægges kompetenceafklaringsaktiviteter, som har fokus på at øge de studerendes selv-

FIGUR 16
FORDELING AF UDVALGTE AKTIVITETER PÅ KU-SCIENCE I FORHOLD TIL DOTS-MODELLEN



Kilde: Studie- og karrierevejledningen, KU-SCIENCE.

indsigt. DOTS-modellen kan dermed bidrage til at gøre udvikling af karrierettede aktiviteter mere omkostningseffektiv, da det udgør et sikrere grundlag i udviklingsprocessen og anvendt rigtigt kan føre til, at man udvikler hurtigere og med større effektivitet.

Med hensyn til kommunikation til de studerende har DOTS-modellen endvidere dannet udgangspunkt for en videreudvikling af job- og karrierevejledningssiderne på intranettet målrettet de uddannelser, som KU-SCIENCE havde fokus på i projektet. Modellen er oversat, så den er mere intuitiv for de studerende. Fx er selvindsigt er oversat til "Dig selv", mulighedsbevidsthed til "Dine muligheder" og beslutningskompetence til "Dine beslutninger". Under hver kategori er en beskrivelse af, hvilke Viden i Udvikling-aktiviteter der udbydes på KU-SCIENCE, samt en række gode råd til, hvordan de studerende kan øge deres karrierebevidsthed, som fx råd til virksomhedssamarbejde og øvelser, som muliggør, at de studerende på egen hånd kan arbejde med at øge deres karrierebevidsthed. De karrierevejledningssider, som er udviklet til intranettet på udvalgte uddannelser, vil blive udbredt til de øvrige uddannelser på KU-SCIENCE.

For tiden er studie- og karrierevejledningen på KU-SCIENCE i gang med at udvide samarbejdet med institutterne med det formål at sikre en højere grad af koordinering af arbejdet med at øge de studerendes karrierebevidsthed. Det indebærer bl.a., at der etableres et karrierekoordinationsforum og udpeges karrierekoordinatorer på de enkelte institutter. DOTS-modellen er central med hensyn til at skabe et fælles sprog. Det fælles sprog gør det muligt at afklare, hvilke tilbud de enkelte institutter har til deres studerende, og dermed at koordinere.

Med hensyn til det strategiske niveau fremhæver interviewpersonerne, at en af fordelene ved DOTS-modellen er, at det er en relativt simpel og intuitiv model, selvom der ligger et stort teoriapparat bag. Netop det, at modellen er relativt simpel, gør den let at formidle, og på KU-SCIENCE har modellen bl.a. været anvendt i dialogen med prodekaner og viceinstitutledere for undervisning. Sektionslederen af studie- og karrierevejledningen er endvidere i gang med en dialogrunde med aftagerpanelerne, hvor hun præsenterer dem for DOTS-modellen, og hvordan de forskellige tilbud studie- og karrierevejledning har spillet sammen med modellen.

Sammenhæng mellem udvikling og evaluering

DOTS-modellen har fungeret som udgangspunkt for evalueringen, hvilket har sikret en sammenhæng mellem udvikling af aktiviteter og evalueringen heraf. Viden i Udvikling har helt konkret udviklet to måleinstrumenter:

1 et spørgeskema til måling af karrierebevidsthed og
2 et spørgeskema til løbende evaluering af aktiviteter.



DTU

Hvad angår målingen af karrierebevidsthed, har Viden i Udvikling i samarbejde med konsulentvirksomheden DAMVAD udarbejdet et spørgeskema til måling af karrierebevidsthed med udgangspunkt i DOTS-modellen. Modellen er operationaliseret i syv karrieredimensioner, og for hver dimension er der en række spørgsmål, som måler de studerendes bevidsthed inden for hver dimension. Spørgsmålene, fordelt på de syv dimensioner, ses i bilag 3. Bemærk, at dette ikke er spørgeskemaundersøgelsen, da denne indeholder flere spørgsmål og spørgsmålene kommer i en anden rækkefølge.

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i 2013 (førmålingen) af DAMVAD og igen i 2015 (eftermålingen) af EVA blandt de studerende på de uddannelser, der var udvalgt som interventionsgruppe (for mere info om målingen, se bilag 1: Metode).

Førmålingen gav karrierepraktikerne et indblik i, hvor de studerende var særligt udfordrede. Fx viste førmålingen, at de studerende på tværs af fakulteter havde et meget ringe indblik i forskellige typer af jobs i den private sektor, som deres kandidatuddannelse er relevant for. Resultaterne fra den første måling, hvor de studerende lige var startet på deres bacheloruddannelse, blev bl.a. anvendt til at udvikle ekstracurriculære aktiviteter. På KU-SCIENCE var man endvidere ude på de enkelte institutter og præsentere resultaterne.

Evalueringsskemaet, som er anvendt til den løbende evaluering af aktiviteter, bygger ligeledes på en operationalisering af Bill Laws model for karrierebevidsthed, og målet med evalueringerne var at måle, hvorvidt de studerende rent faktisk oplevede, at de fik mere selvindsigt og større mulighedsbevidsthed og/eller beslutningskompetence, når de deltog i aktiviteter, der havde til formål at løfte dem inden for et af de tre områder.

Evalueringerne er anvendt til løbende at tilpasse aktiviteterne. Der er dog stor forskel på, hvor meget deltagerevalueringer er blevet anvendt af de forskellige projektpartnere på fakulteterne. Enkelte har løbende anvendt evalueringerne til at redesigne aktiviteterne, mens andre kun i mindre grad har anvendt dem.

Evalueringen af det samlede projekt ved hjælp af målingen og ikke mindst evalueringerne af de enkelte karrierettede aktiviteter er et vigtigt element i den metodiske konsekvente tilgang. Målingen af karrierebevidsthed i form af spørgeskemaundersøgelsen og evalueringsskemaerne har dog ikke været uproblematisk. Det kræver et metodisk kendskab dels at gennemføre undersøgelserne og dels at udarbejde analyser og fortolke resultaterne.

Både evalueringerne af de enkelte aktiviteter og målingen af karrierebevidsthed giver en indikation af, hvorvidt de studerende er blevet mere karrierebevidste som følge af deres deltagelse i projektet. Dog er der en række metodiske udfordringer forbundet med særligt før- og eftermålingen, som gør, at de resultater, som er kommet ud af målingerne, skal tages med visse forbehold. En særlig udfordring med hensyn til at vurdere, om de studerende er blevet mere karrierebevidste, er, at der ikke som planlagt har været oprettet en kontrolgruppe, man kan sammenligne resultaterne af eftermålingen med. Man må forvente, at de studerende i løbet af deres uddannelse bliver mere bevidste om karrieremæssige forhold, jo tættere de kommer på uddannelsens afslutning. En kontrolgruppe kunne således have givet en indikation af, hvor meget mere en "normal" studerende ville blive bevidst om karrieremæssige spørgsmål.

En tilføjelse hertil er, at aktiviteterne i Viden i Udvikling-projektet har været meget forskelligartede. De meget forskelligartede aktiviteter gør det vanskeligere at vurdere, om deltagelse i Viden i Udvikling har ført til øget karrierebevidsthed, fordi aktiviteter ikke i samme grad vil bidrage til en øget karrierebevidsthed blandt de studerende.

Potentiale i at arbejde med en metodisk konsekvent tilgang

Opsummerende er der et potentiale i at arbejde med en metodisk konsekvent tilgang til udvikling og evaluering af karrierettede aktiviteter. DOTS-modellen som gennemgående teoretisk og metodisk udgangspunkt har således sikret en rød tråd igennem hele projektet. En erfaring fra projektet er, at der er potentiale i at arbejde med en teoretisk model (Bill Laws DOTS), idet det kan være med til at sikre, at karriereaktiviteterne ikke bliver for snævre i deres fokus og formål, men giver de studerende en tilstrækkelig bred vifte af viden og kompetencer. Samtidig kan DOTS-modellen bidrage til at gøre udvikling af karrierettede aktiviteter mere omkostningseffektiv, da det udgør et sikrere grundlag i udviklingsprocessen og anvendt rigtigt kan føre til, at man udvikler hurtigere og med større effektivitet.

DOTS-modellen har samtidig fungeret som udgangspunkt for evalueringen, hvilket har sikret en sammenhæng mellem udviklingen af aktiviteter og evalueringen heraf. Udviklingen af såvel spørgeskemaet som evalueringsskemaerne har dog i høj grad været et pilotprojekt, hvorfor metodiske udfordringer er forventelige. Det vil være nødvendigt at adressere og løse dem i forbindelse med den fremadrettede brug af instrumenterne.

Bilag 1: Metode

Slutevalueringen var opdelt i tre faser, jf. figur 17. I det følgende redegør vi for de metoder, der er anvendt i hver af slutevalueringens tre faser.

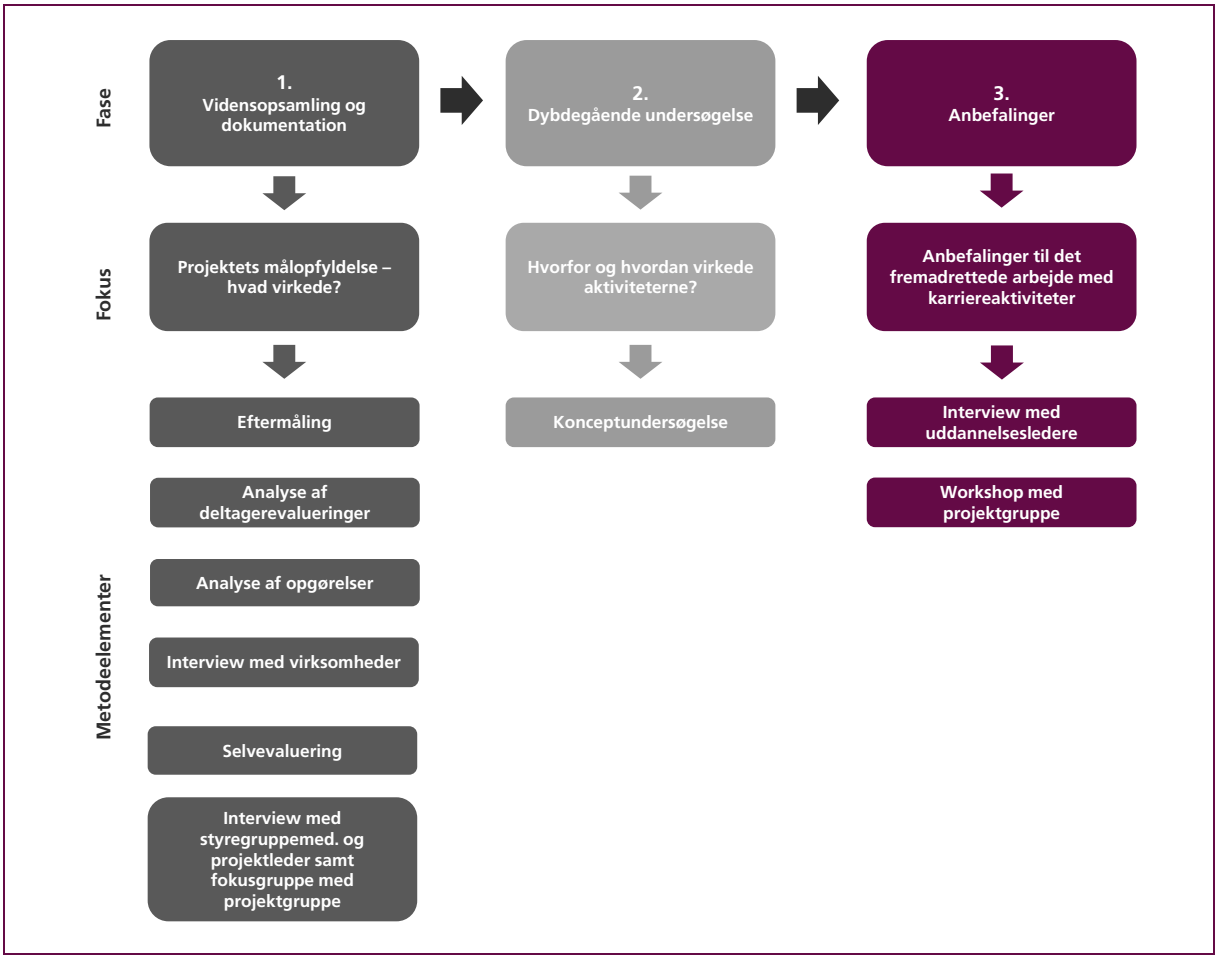
Fase 1: Vidensopsamling og dokumentation

I fase 1 var der fokus på at måle og indhente vurderinger af, hvad der er kommet ud af aktiviteter rettet mod de studerende og virksomhederne. Der er derfor gennemført en eftermåling blandt de studerende, en analyse af deltagerevalueringer, interview med virksomheder og interview med projektlederen og tre styregruppemedlemmer samt et fokusgruppeinterview med projektdeltagerne.

Eftermåling

EVA har gennemført en eftermåling blandt bachelorstuderende. Formålet med målingen var at undersøge, om de studerende, som har været en del af interventionsgruppen, har fået en øget karrierebevidsthed. Til eftermålingen er benyttet det samme skema som til førmålingen. Enkelte spørgsmål er slettet i eftermålingen, da de ikke længere var relevante (se bilag 3). Der er tilføjet et

FIGUR 17
EVALUERINGSDESIGN



Kilde: EVA 2015.

TABEL 3
OVERSIGT OVER KARRIEREBEVIDSTHEDSDIMENSIONER

Overordnede kategori	Karrieredimensioner
Selvindsigt	Karrieremæssig selvopfattelse
	At sælge sig selv
	Netværkskompetencer
Mulighedsbevidsthed	Kendskab til arbejdsmarked og arbejdsgivers forventninger og kobling til værdiskabelse i virksomheden
Beslutningskompetence/ overgangsfærdigheder	Planlægning af studieforløb
	Planlægning, målsætning og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder
	Handlekraft og tro på egen formåen

mindre antal tillægsspørgsmål til det oprindelige spørgeskema, hvis formål er at afdække de studerendes egne vurderinger af deres samlede deltagelse i projektet, samt i hvor høj grad de studerende mener, at deltagelsen har hjulpet dem med hensyn til at blive mere karrierebevidste. I og med at der til projektet ikke er oprettet en egentlig kontrolgruppe, vil et sådant spørgsmål kunne give en indikation af den oplevede effekt af deltagelsen i aktiviteterne.

I førmålingen blev i alt 604 studerende inviteret til at deltage i en spørgeskemaundersøgelse. Ud af disse valgte 299 at deltage, hvilket gav en svarprocent på 49,5 %. I slutevalueringen har det kun været relevant at invitere de studerende, som deltog i førmålingen, da det ellers ikke vil være muligt at vurdere, om den enkelte havde flyttet sig eller ej. Af de 299 studerende, som deltog i førmålingen, var 242 studerende stadig indskrevet på deres respektive studier, da eftermålingen blev foretaget. Af disse 242 studerende har EVA modtaget svar fra 115, hvilket giver en svarprocent på 47,5 %, svarende til niveauet for førmålingen.

Der er gennemført en bortfaldsanalyse, som ikke har vist systematisk bortfald på nogle af de benyttede variable. EVA har kontrolleret bortfaldet med hensyn til: køn, alder, adgangskvotient, den enkelte studerende er optaget med, studieretning, samt hvilket universitet den enkelte er indskrevet på. For alder og adgangsgivende kvotient gælder det, at data er inddelt kategorisk. Alle ovenstående variable er testet for signifikante forskelle ved hjælp af chi^2-tests med et signifikansniveau på 0,05 %.

Analyserne af eftermålingen har i høj grad lagt sig op ad afrapporteringen fra førmålingen, da dette ville give det bedste grundlag for at sammenligne. Dvs. at EVA ligeledes har lavet en indeksering af spørgsmålene i spørgeskemaet i syv karrieredimensioner. Disse syv elementer hænger sammen med de tre overordnede kategorier i DOTS-modellen, hhv. selvindsigt, mulighedsbevidsthed samt beslutningskompetencer/overgangsfærdigheder. Sammenhængen er illustreret i tabel 3.

Indeksering af de enkelte spørgsmål i spørgeskemaet følger den fremgangsmåde, som DAMVAD fulgte i forbindelse med førmålingen. Indekset bygger således både på teoretiske overvejelser og resultaterne af en faktoranalyse udført af DAMVAD. EVA har ikke i indeværende rapport lavet egne faktoranalyser, men blot fulgt DAMVADs indeksering, således at det har været muligt at sammenligne tallene fra førmålingen med eftermålingen på ens skalaer. For teknisk gennemgang af indekset henvises til DAMVADs rapport *Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling*, juni 2013, side 53.

I analyserne af eftermålingen har EVA løbende sammenlignet resultaterne med førmålingen. For at sammenligningsgrundlaget har kunnet være så præcist som muligt, har EVA her valgt at lave nye analyser af førmålingen, hvor vi kun har medtaget de personer, som også har deltaget i eftermålingen. På den måde er der altså en 1 til 1-relation mellem besvarelserne i før- og eftermålingen.

Analyserne er blevet foretaget på både de ovenstående indeks og de underliggende spørgsmål. Argumentet for sidstnævnte har været, at man herigennem kunne afdække, om der var enkelte spørgsmål, som havde særlig betydning for forskellene mellem før- og eftermålingen. EVA har i analyserne desuden arbejdet med forskellige opdelinger, således at fx besvarelser fra DTU, KU-SCIENCE og KU-SAMF er blevet behandlet hver for sig for at afdække evt. forskelle mellem hovedområderne.

TABEL 4
OVERSIGT OVER INTERVIEWEDE VIRKSOMHEDER

Virksomhed	Aktivitet	Virksomhed	Aktivitet
Alt4Kreativ	Virksomhedsdag og mikropraktik	Dansk Standard	Valgfag
Augenblick Film	Virksomhedsdag og mikropraktik	Biogen	Virksomhedsdag og virksomhedstour
Munksgaard (forlag)	Virksomhedsdag	Hermes Traffic Intelligence	Projektsamarbejde
Henrik Poulsen Medier	Mikropraktik	IPU	Projektsamarbejde
Kommunen (avis)	Virksomhedsdag og mikropraktik	Hammer Electronics	Projektsamarbejde
Living Institute	Virksomhedsdag og mikropraktik	Lyngby-Taarbæk Kommune	Tværfaglige events
ABC Forlag	Virksomhedsdag og mikropraktik	Secuyou	Projektsamarbejde
Allerød Kommune	Mikropraktik	Nyt Hospital Nordsjælland	Tværfaglige events
ReD Associates	Virksomhedstour	SMT Data	Projektsamarbejde
IS IT A BIRD	Virksomhedstour	SBT Aqua	Projektsamarbejde
Den Frie	Valgfag	2ndC	Projektsamarbejde
Foreningen Far	Valgfag	Zeuxion	Projektsamarbejde

Kobling af eftermåling med deltagerevalueringer
Ud over før- og eftermålingen er der i Viden i Udvikling blevet udarbejdet et evalueringsskema, som studerende fra interventionsgruppen for de enkelte aktiviteter er blevet bedt om at besvare (se nedenfor). Disse skemaer har i udgangspunktet tilknyttet identifikationsoplysninger om den enkelte studerende, hvorved det har været muligt i analyserne af eftermålingen at koble data til, hvor mange af aktiviteterne den enkelte studerende har deltaget i. Disse data er sammen med spørgsmålet i selve eftermålingen om, hvorvidt den studerende har deltaget i Viden i Udvikling-aktiviteter, blevet brugt til at lave en dikotom variabel for, om den enkelte har deltaget i Viden i Udvikling-aktiviteter eller ej. Ud af de 115 studerende, som har deltaget i eftermålingen, er det muligt at identificere 92 studerende, som har deltaget i Viden i Udvikling. I flere af analyserne af eftermålingen er der taget udgangspunkt i netop disse 92 studerende, hvorved de resterende 23 studerende er udeladt.

Analyse af deltagerevalueringer
Som en del af den samlede slutevaluering har EVA analyseret størstedelen af de deltagerevalueringer, som studerende fra interventionsgruppen har udfyldt i forbindelse med deres deltagelse i forskellige karriererettede aktiviteter under Viden i Udvikling. Formålet med analysen er at give et samlet overblik over deltagernes egne vurderinger af de aktiviteter, de har deltaget i, herunder om aktiviteterne har ført til en øget karrierebevidsthed blandt de studerende.

EVA modtog alle besvarelser elektronisk, hvorefter de er samlet til ét datasæt. Der er kun foretaget en analyse af de spørgsmål, der er enslydende på tværs af de enkelte aktiviteter. Spørgsmål fra deltagerevalueringerne, som har været specifikke med hensyn til enkelte aktiviteter, er således ikke analyseret selvstændigt i indeværende rapport. Der er dog foretaget selvstændige analyser af udvalgte aktiviteter i forbindelse med udvælgelsen og analysen af udvalgte koncepter (se beskrivelse af fase 2 nedenfor).

Analyserne af deltagerevalueringerne er lavet som frekvens- og krydstabeller, hvor der til sidstnævnte er blevet krydset med hhv. hovedområde (dvs. om de studerende kommer fra DTU, KU-SCIENCE eller KU-SAMF) samt den enkelte aktivitets individuelle formål – i rapporten betegnet som aktivitetstype. Alle aktiviteter under Viden i Udvikling er blevet inddelt efter DOTS-modellens tre kategorier, hvorved de enkelte aktiviteter har ligget inden for hhv. selvindsigt, mulighedsbevidsthed eller beslutningskompetencer og overgangsfærdigheder.

TABEL 5
OVERSIGT OVER KONCEPTER

Navn på koncept	Spor	Universitet	Ekstra-curriculær	Deltagelse af virksomheder
Virksomhedstour	1	KU	Ja	Ja
Ind i undervisningen – valgfag med virksomhedssamarbejde	1	KU	Nej	Ja
JTI – brug af test til øget selvindsigt	1	KU & DTU	Ja	Nej
Mikropraktik	2	KU	Ja	Ja
Virksomhedsdage	2	KU	Ja	Ja
DTU Skylab som ramme for studenterinnovation	2	DTU	Ja	Ja
Tværfaglige events med involvering af virksomheder/eksterne	2	DTU	Ja	Ja
Rekruttering af virksomheder	2	KU & DTU	-	Ja
Rekruttering af studerende	1	KU & DTU	-	Nej
Bill Laws DOTS-model	3	KU & DTU	-	Nej

Deltagerevalueringen ser således bl.a. på, hvordan de studerende vurderer indholdet af aktiviteterne i forhold til, hvilket formål den enkelte aktivitet havde som hovedfokus. Vurderingen af den enkelte aktivitets hovedfokus er foretaget af Viden i Udviklings projektgruppe og overleveret til EVA.

I indeværende rapport har EVA fremhævet de væsentligste resultater af ovenstående analyser, mens de samlede tabeller findes i en tabelrapport.

Interview/fokusgruppeinterview med projektleder, styregruppemedlemmer og projektgruppen
For at få mere dybdegående viden om fordele og ulemper ved projektorganiseringen og dennes betydning for de opnåede resultater er der gennemført et interview med projektlederen og tre styregruppemedlemmer fra hhv. KU, DTU og Region Hovedstaden samt et fokusgruppeinterview med projektgruppen. I interviewene var der bl.a. fokus på følgende overordnede temaer:

- Målopfyldelse
- Projektorganisering, herunder styregruppens rolle
- Samarbejde med studieledere og undervisere
- Kommunikation og forankring.

Interview med virksomheder
For at få indsigt i virksomhedernes vurdering af aktiviteter og deres generelle samarbejde med/kontakt til Viden i Udvikling, deres motivation for deltagelse i samarbejder med universiteter samt den værdi, virksomhedernes har fået ud af samarbejdet, er der gennemført en interviewundersøgelse blandt 24 virksomheder. I tabel 4 ses de 24 virksomheder, som har deltaget i interviewundersøgelsen, herunder hvilke aktiviteter de har deltaget i i Viden i Udvikling.

Fase 2: Dybdegående undersøgelse af koncepter

I fase 2 var der fokus på, hvorfor og hvordan de enkelte aktiviteter virker. På basis af en række kriterier er der udvalgt ti koncepter, som er undersøgt for at få indsigt i, hvad der skal til, for at den enkelte aktivitet virker. I tabel 5 ses de ti udvalgte koncepter.

For hvert koncept er der gennemført en analyse af evt. deltagerevalueringer samt relevante data fra virksomhedsinterviews. Endvidere er der gennemført telefoniske interview med følgende interviewpersoner, alt afhængigt af om konceptet er knyttet til spor 1 eller 2, og om der er tale om en indlejret eller ekstracurriculær aktivitet:

- En-to studerende
- En-to undervisere
- Den ansvarlige projektpartner.

Det fremgår af den enkelte konceptbeskrivelse, hvem der er gennemført interview med.



Fotograf: Christoffer Regild

Fase 3: Anbefalinger

Fase 3 havde fokus på at formulere anbefalinger til det fremadrettede arbejde med karriereaktiviteter. I forbindelse med udarbejdelse af anbefalingerne er der gennemført interview med repræsentanter for de faglige miljøer. Formålet med interviewene er at få repræsentanternes inputs til, hvordan man i lyset af studiefremdriftsreformen mv. kan arbejde med karriereaktiviteter. Der er gennemført i alt otte interview (se tabel 6). Endvidere er der gennemført en workshop for projektgruppen med det formål at diskutere de første resultater fra evalueringen.

TABEL 6
OVERSIGT OVER INTERVIEWPERSONER FRA DE FAGLIGE MILJØER

Navn	Stilling	Fakultet	Institut
Helle Bundgaard	Studieleder	KU-SAMF	Institut for Antropologi
Gert Dandanell	Studieleder	KU-SCIENCE	Biologisk Institut
Karen Rønnow	Studiechef i fakultetssekretariat	KU-SCIENCE	SCIENCE
Ole Ravn	Kandidatstudieleder	DTU	Institut for Elektroteknologi
Per Goltermann	Bachelorstudieleder	DTU	Institut for Byggeri og Anlæg
Klaus Braagaard Møller	Lektor	DTU	Institut for Kemi
Malene Vest	Underviser og kursusansvarlig	KU-HUM	Institut for Kunst og Kulturvidenskab
Frederik C. Boll	Ekstern lektor	KU-SAMF	Institut for Sociologi

Bilag 2: Oversigt over målopfyldelse

OVERSIGT OVER MÅLOPFYLDELSE

Spor	Mål	1. april 2013	1. april 2014	1. april 2015	Mål-opfyldelse
1	50 % oplever større karrierebevidsthed	Kendskab til arbejdsmarkedet: 3,5 Planlægning af uddannelsesforløb: 5,5 Netværkskompetencer: 4,6 At sælge sig selv: 5,2 Handlekraft og tro på egen formåen: 6,9 Planlægning af studiejob/praksisorienteret forløb: 7,2	-	Kendskab til arbejdsmarkedet: 5,2 Planlægning af uddannelsesforløb: 7,6 Netværkskompetencer: 5,2 At sælge sig selv: 6,1 Handlekraft og tro på egen formåen: 7,2 Planlægning af studiejob/praksisorienteret forløb: 7,9	√
1	15 % studerende i studiejob i regionens virksomheder	9 %	-	44 %	√
1	60 % af interventionsgruppen har deltaget i en eller flere aktiviteter Samlet interventionsgruppe: 605	Antal aktiviteter: 1 Deltagere: 36	Antal aktiviteter: 32 Deltagere: 709 Deltagere fra interventionsgruppe: 402 Procent: ikke opgjort	Interventionsgruppe ved afslutning: 485 Antal aktiviteter: 106 Deltagere: 2.270 Deltagere fra interventionsgruppe: 738* Unikke deltagere fra interventionsgruppen: 252 Procent: 52 %	Delvist opfyldt
1	30-50 MMV'er fra Region Hovedstaden deltager	-	20 MMV'er har bidraget i perioden 2013-14 KU-SAMF: 13 KU-SCIENCE: 7	I alt 87 virksomheder har deltaget i perioden 2013-15 KU-SAMF: 73 KU-SCIENCE: 14	√
2	Ca. 300 kandidatstuderende på KU-HUM/KU-SCIENCE har deltaget i virksomhedsdage	Deltagere: 239 Deltagere fra interventionsgruppe: 47	Deltagere: 736 Deltagere fra interventionsgruppe: 147	Deltagere: 912 Deltagere fra interventionsgruppe: 163	√
2	25 % af deltagerne har været i job-shadowing/ mikropraktik i MMV eller kommune	Deltagere: 12 Deltagere fra interventionsgruppe: 3 Procent: 0,5 %	Deltagere: 52 Deltagere fra interventionsgruppe: 14 Procent: 2 %	Deltagere: 105 Deltagere fra interventionsgruppe: 20 Procent: 22 %	Delvist opfyldt
2	Ti company-dating-arrangementer (opr. 3, rev. 1.4.2014)	Antal: 3	Antal: 7	Antal i alt: 10	√

OVERSIGT OVER MÅLOPFYLDELSE - FORTSAT

Spor	Mål	1. april 2013	1. april 2014	1. april 2015	Mål-opfyldelse
2	25 % af MMV'erne/kommunerne deltager i mere end en aktivitet. *Oprindeligt to mål:* *10-15 samarbejdsaftaler med MMV'er årligt* *15 % af de deltagende MMV'er/kommuner bidrager med en case*	MMV: 31 Kommune: 3	MMV: 61 Kommune: 3 Heraf har 19 deltaget i mere end en aktivitet Procent: 29 %	MMV/Kommune i alt: 124 Heraf har 49 deltaget i mere end en aktivitet Procent: 39,5 %	√
2	Der afprøves mindst tre forskellige modeller for inddragelse af cases i undervisningen på de udvalgte studieretninger på i alt mindst fem undervisningsforløb	-	-	Tre forskellige modeller for inddragelse af cases er blevet udviklet	√
2	50 % af deltagerne kan forestille sig en karriere i en MMV/kommune	15 % kan se sig selv arbejde i en mindre privat virksomhed og/eller i den offentlige sektor, fx kommune	-	42 % kan se sig selv arbejde i en mindre privat virksomhed og/eller i den offentlige sektor, fx kommune	Delvist opfyldt
2	Der er sket en forøgelse af projektsamarbejder på DTU fra de nuværende ca. 50 % til 65 %	47 %	-	46 %	Ikke opfyldt
2	25 % flere udbudte studiejobs på Jobbank.dtu.dk	60-70 stk.	-	Kan ikke opgøres	Kan ikke opgøres
2	Hovedparten af de deltagende virksomheder vurderer i evalueringen, at deltagelsen har givet dem ny anvendelig viden etc.	-	-	-	√
	DTU Skylab håndterer 25 projekter for MMV'er i år 2 og 40 projekter i år 3	-	Antal projektopslag: 25 Antal samarbejder: 7 med 45 deltagende studerende	Antal projektopslag: 9 Antal samarbejder: 16	Ikke opfyldt

Bilag 3: Karrierebevidsthedsindeks

KARRIEREBEVIDSTHEDSINDEKS

Karrieretema	Førmåling	Eftermåling
1. Karrieremæssig selvopfattelse	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge min faglige viden i et studiejob eller et projektsamarbejde eller i praktik/et praksisorienteret forløb undervejs i studiet (den faglige viden fra din uddannelse) • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge mine personlige kvalifikationer i et studiejob eller et projektsamarbejde eller i praktik/et praksisorienteret forløb (fx evne til at arbejde struktureret, selvstændigt, lyttende, evne til samarbejde etc.) • Jeg tror på, at jeg lige nu kan bidrage med min faglige viden i et studieforløb, i et projektsamarbejde eller i praktik/et praksisorienteret forløb • Hvor bevidst er du om dine ønsker til et fremtidigt job efter studiet?	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge min faglige viden i et studiejob eller et projektsamarbejde eller i praktik undervejs i studiet (den faglige viden fra din uddannelse) • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge mine personlige kvalifikationer i et studiejob eller et projektsamarbejde eller i praktik undervejs i studiet (fx evne til at arbejde struktureret, selvstændigt, lyttende, evne til samarbejde etc.) • Jeg tror på, at jeg lige nu kan bidrage med min faglige viden i et studieforløb, i projektsamarbejde eller i praktik • Hvor bevidst er du om dine ønsker til et fremtidigt job efter studiet?
2. At sælge sig selv	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er i stand til at beskrive min faglige viden i et CV eller en ansøgning til studiejob, projektsamarbejde eller praktik/praksisorienteret forløb • Jeg er i stand til at beskrive mine personlige kvalifikationer i et CV eller en ansøgning til studiejob, projektsamarbejde eller praktik/praksisorienteret forløb	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er i stand til at beskrive min faglige viden i et CV eller en ansøgning til studiejob, projektsamarbejde eller praktik • Jeg er i stand til at beskrive mine personlige kvalifikationer i et CV eller en ansøgning til studiejob, projektsamarbejde eller praktik

KARRIEREBEVIDSTHEDSINDEKS - FORTSAT

Karrieretema	Førmåling	Eftermåling
3. Netværkskompetencer	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er god til at skabe nye faglige relationer og bekendtskaber • Jeg ved, hvem der er en del af mit netværk, hvis jeg fx skal søge et studiejob eller et projektsamarbejde eller praktik/et praksisorienteret forløb (fx venner, studiekammerater, familie etc.) • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge mit netværk til at søge studiejob, projektsamarbejde eller praktik/praksisorienterede forløb	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er god til at skabe nye faglige relationer og bekendtskaber • Jeg ved, hvem der er en del af mit netværk, hvis jeg fx skal søge et studiejob, projektsamarbejde eller praktik (fx venner, studiekammerater, familie etc.) • Jeg ved, hvordan jeg kan bruge mit netværk til at søge studiejob, projektsamarbejde eller praktik
4. Kendskab til arbejdsmarked og arbejdsgivers forventninger og kobling til værdiskabelse i virksomheden	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har et godt indblik i forskellige typer af jobs i den offentlige sektor, der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg har et godt indblik i forskellige typer jobs i den private sektor, der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg har et godt indblik i forskellige typer af jobs i organisationer og NGO'er (fx IBIS, Greenpeace eller Amnesty International), der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg ved, hvilke forskellige typer af opgaver jeg med min uddannelse kan udføre i et studiejob, et projektsamarbejde eller praktik/et praksisorienteret forløb • Jeg ved, hvor (fx brancher, sektorer, konkrete virksomheder) det kunne være relevant at søge studiejob, lave projektsamarbejde eller tage i praktik/praksisorienteret forløb	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har et godt indblik i forskellige typer af jobs i den offentlige sektor, der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg har et godt indblik i forskellige typer jobs i den private sektor, der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg har et godt indblik i forskellige typer af jobs i organisationer og NGO'er (fx IBIS, Greenpeace eller Amnesty International), der er relevante for kandidater med min uddannelse • Jeg ved, hvilke forskellige typer af opgaver jeg med min uddannelse kan udføre i et studiejob, et projektsamarbejde eller praktik • Jeg ved, hvor (fx brancher, sektorer, konkrete virksomheder) det kunne være relevant at søge studiejob, lave projektsamarbejde eller tage i praktik

KARRIEREBEVIDSTHEDSINDEKS - FORTSAT

Karrieretema	Førmåling	Eftermåling
5. Planlægning af studieforløb	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har et klart billede af, hvorfor jeg valgte at begynde på min uddannelse (fx af interesse, det var en forventning, jobmuligheder, løn etc.) • Jeg har et overblik over min bacheloruddannelse og ved, hvornår jeg kan tage valgfrie kurser/moduler • Jeg har planlagt, hvilke valgfrie kurser/valgfag jeg vil tage på bacheloruddannelsen • Jeg har planlagt, hvilken kandidatuddannelse jeg vil tage	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har et klart billede af, hvorfor jeg valgte at begynde på min uddannelse (fx af interesse, det var en forventning, jobmuligheder, løn etc.) • Jeg planlægger at tage valgfrie kurser/valgfag, der ligger uden for min nuværende uddannelse • Jeg har planlagt, hvilken kandidatuddannelse jeg vil tage
6. Planlægning af, målsætning med hensyn til og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har tænkt mig at søge et studiejob, lave projektsamarbejde med virksomhed/organisation og/eller tage i praktik/praksisorienteret forløb på min kandidatuddannelse • Jeg har tænkt mig at søge et studiejob, lave projektsamarbejde med virksomhed/organisation og/eller tage i praktik/praksisorienteret forløb på min bacheloruddannelse	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg har tænkt mig at søge et studiejob, lave projektsamarbejde med virksomhed/organisation og/eller tage i praktik på min kandidatuddannelse
7. Handlekraft og tro på egen formåen	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er god til at finde en løsning på et problem • Jeg er god til at opsøge nye opgaver • Jeg er god til at samarbejde med personer, der har/tager en anden uddannelse end mig selv	*På en skala fra 1-7, hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn? (7 = meget enig, 1 = meget uenig, ikke relevant)* • Jeg er god til at finde en løsning på et problem • Jeg er god til at opsøge nye opgaver • Jeg er god til at samarbejde med personer, der har/tager en anden uddannelse end mig selv

DANMARKS EVALUERINGSINSTITUT

Østbanegade 55, 3.
2100 København Ø

T 35 55 01 01
E eva@eva.dk
H www.eva.dk

Danmarks Evalueringsinstitut udforsker og udvikler kvaliteten af dagtilbud for børn, skoler og uddannelser. Vi leverer viden, der bruges på alle niveauer – fra institutioner og skoler til kommuner og ministerier.

Læs mere om EVA på vores hjemmeside, www.eva.dk. Her kan du også downloade alle EVA's udgivelser – trykte eksemplarer kan bestilles via en boghandel.

Viden, der virker
© 2015 Danmarks Evalueringsinstitut

Foto
Christoffer Regild, DTU, Rasmus Degnbo, Søren Hytting

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

ISBN: (www) 978-87-7958-478-5