



# Virksomheder og organisationers incitamenters for at engagere sig i studenterrelaterede projekter

Aarhus Universitet (AU) har i mange år arbejdet målrettet med at forbedre samspillet mellem studerende og arbejdsmarkedet. Siden 2018 har AU haft et mål om at øge andelen af studerende, der er i projektorienterede forløb i løbet af deres studietid, og andelen, der skriver erhvervspecialer, for derigennem at øge sandsynligheden for beskæftigelse efter endt uddannelse.

For at skabe viden om, hvordan AU kan understøtte virksomheders og organisationers incitamenters for at engagere sig i studenterrelaterede projekter, har Epinion på vegne AU gennemført en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt +1650 arbejdsgivere, herunder både eksisterende

og potentielle samarbejdspartnere for AU samt 16 dybdeinterviews blandt udvalgte arbejdspladser.

Undersøgelsen har til formål at skabe indsigt i, hvilke drivere og barrierer arbejdsgiverne oplever i forbindelse med at indgå i projektsamarbejder med studerende, samt dels at få viden om potentialet i eksisterende samarbejder med aftagerne, og dels at vurdere potentialet for nye, fremtidige samarbejdspartnere.

Undersøgelsens resultater udgør et databaseret vidensfundament for AU's fremtidige indsatser for at fremme samarbejder mellem offentlige og private arbejdsgivere og studerende fra AU.

## Indholds- fortegnelse

- 1** Executive summary
- 2** Evaluering af eksisterende studenterrelaterede samarbejder og potentialevurdering af fremtidige
- 3** Rejsen fra etablering af samarbejde med studerende til vurdering om fremtidig ansættelse
  - 3.1** Etableringsfase
  - 3.2** Samarbejdsfase
  - 3.3** Ansættelsesfase
- 4** Studenterrelaterede samarbejder med internationale studerende
- 5** Action points for at understøtte og øge studenterrelaterede samarbejder
- 6** Baggrund og metode

# Executive summary



## Baggrund og metode

### Kvantitativ spørgeskemaindsamling

- Den kvantitative del af undersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse i perioden december 2021 til januar 2022.
- 1.668 virksomheder og offentlige organisationer med minimum fem medarbejdere og minimum én akademiker har gennemført spørgeskemaet.
- Der er en overrepræsentation af arbejdspladser, som allerede samarbejder med AU samt arbejdspladser med mere end 50 medarbejdere.

### Kvalitativ dataindsamling

- På baggrund af besvarelser fra den webbaserede spørgeskemaundersøgelse er der efterfølgende udvalgt 16 arbejdspladser til dybdegående kvalitative interviews.
- De interviewede arbejdspladser er rekrutteret ud fra deres sandsynlighed for samarbejde med AU. Der er gennemført otte interviews med eksisterende samarbejder – fem med typiske samarbejdende arbejdspladser og tre med atypiske. Ligeledes er der gennemført otte interviews med arbejdspladser, der ikke samarbejder – fem med arbejdspladser, der mest sandsynligt vil samarbejde og tre, der mindst sandsynligt vil samarbejde.
- Interviews er afholdt fra 17. januar til 1. februar 2022.



## Evaluering af eksisterende studenterrelaterede samarbejder og potentiale vurdering af fremtidige samarbejder

### Generel tilfredshed med eksisterende samarbejder med studerende

- Langt størstedelen (92%) af arbejdspladserne, som har samarbejdet med studerende fra AU indenfor de seneste tre år, har været tilfredse med samarbejdet.
- Arbejdspladserne fra aftagerpaneler og andre netværk med AU har oftere samarbejder med AU-studerende.
- Arbejdspladserne rekrutterer særligt studerende fra uddannelser indenfor Business og samfundsvidenskab samt Medier, kommunikation og it.

### Stort potentiale for at øge antallet af virksomhedssamarbejder

- Mere end hver tredje arbejdsplads ønsker at samarbejde mere med studerende, end de gør i dag. Arbejdspladserne er åbne for flere typer af samarbejder og ønsket om samarbejde ses således på tværs af projektorienterede forløb, samarbejder om specialer og andre typer af samarbejde.
- Allerede på kort sigt er der potentiale for øget samarbejde, idet 28% af arbejdspladserne angiver, at de ønsker at samarbejde indenfor det næste år, men endnu ikke har etableret et samarbejde.



Rejsen fra etablering af samarbejde med studerende til vurdering om fremtidig ansættelse  
**Etableringsfasen**

## Eksisterende samarbejder er typisk opstået på studerendes initiativ

- Blandt de arbejdspladser, som allerede samarbejder med studerende fra AU, har 65% oplevet at samarbejdet er opstået på baggrund af en uopfordret henvendelse fra studerende. Dette er særligt tilfældet, når det er samarbejder omkring speciale, men gælder også projektorienterede forløb.
- Arbejdspladserne kan have indgået flere samarbejder med universitetsstuderende og de kan være opstået via forskellige kanaler. 41% af arbejdspladserne angiver, at et eller flere samarbejder er opstået via formelle\* kanaler.

## Arbejdspladserne har særligt brug for information og sparring fra AU i den indledende fase for at finde frem til de studerende

- Manglende viden om rekrutteringsveje og –muligheder er den primære barriere for samarbejde i etableringsfasen.
- Det kommer bl.a. til udtryk ved, at arbejdspladserne har en forventning om, at det er tidskrævende at rekruttere studerende.
- Knap hver fjerde arbejdsplads angiver, at en primær udfordring er at finde relevante studerende. Samtidig mangler flere viden om hvilke studerende, der er relevante for dem.

## Arbejdspladserne efterspørger forskellige kompetenceprofiler blandt de studerende

- Arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kompetenceprofiler spænder bredt. Personlige egenskaber synes at være ligeså vigtige som faglige og tekniske kompetencer.
- Arbejdspladserne er tilbøjelige til at kigge efter bestemte typer af uddannelser, særligt dem de allerede har kendskab til, men er åbne overfor de fleste.
- Når de studerendes kompetencer oversættes til en virksomhedskontekst, bliver udbyttet for arbejdspladsen tydeligere.

## Når først samarbejdet er i gang, fungerer det – de studerende løser aftalte opgaver og indgår på arbejdspladsen på lige fod med andre

- En af de største barrierer for samarbejder er oplevelsen af manglende ressourcer til at understøtte den studerende under samarbejdet. Det er særligt opstartsfasen under samarbejdet, der opleves som særlig ressourcetung – dette gælder særligt projektorienterede forløb.
- Når samarbejdet er i gang, løser de studerende typisk fagligt relevante opgaver såsom research, analyse, kommunikation og udvikling.
- Arbejdspladserne ønsker generelt at inkludere de studerende på lige fod med resten af organisationen i det faglige såvel som det sociale fællesskab.

## Studerende giver værdi for arbejdspladsen igennem ny viden

- Ny viden og at udfordre sig selv er for mange arbejdspladser en primær årsag til samarbejde.
- Flere arbejdspladser motiveres af følelsen af at løfte et samfundsmæssigt ansvar ift. at studerende får erhvervs erfaring.



Rejsen fra etablering af samarbejde med studerende til vurdering om fremtidig ansættelse  
**Samarbejdsfasen**

\*Fx opslag på egen hjemmeside, jobportal, jobmesse eller uddannelsesbesøg.



Rejsen fra etablering af samarbejde med studerende til vurdering om fremtidig ansættelse  
**Ansættelsesfasen**



Studererrelaterede samarbejder med **internationale studerende**

## Studentersamarbejder er både en rekrutteringsstrategi og en del af arbejdspladsernes employer branding

- Rekruttering af fremtidige medarbejdere er en af de årsager, som flest arbejdspladser fremhæver som vigtigt ift. at indgå samarbejde med universitetsstuderende (59%).
- Samarbejderne fører ofte til ansættelse og størstedelen af arbejdspladserne har således ansat en eller flere universitetsstuderende efter endt samarbejde (63%).

## Arbejdspladserne ansætter studerende med forståelse for en erhvervmæssig kontekst

- Særligt den studerendes evne til at begå sig på arbejdspladsen fremhæves som udslagsgivende. Studerende, der formår at oversætte teori til praksis og hurtigt forstår at bruge evner i en erhvervmæssig kontekst, er de mest attraktive i et ansættelsesperspektiv.

## Mere end hver fjerde arbejdsplads er interesseret i at samarbejde med internationale studerende

- Blandt de 28% af arbejdspladserne, der er interesseret i at samarbejde eller allerede samarbejder med engelsktalende internationale universitetsstuderende, er det særligt it-færdigheder (46%), der efterspørges i en ny medarbejder eller studerende.
- Det er særligt private arbejdspladser, der allerede samarbejder med internationale universitetsstuderende eller som har en interesse her for.
- Sprogforskelle er den primære barriere for ikke at samarbejde med engelsktalende internationale universitetsstuderende.

## Evaluering af eksisterende studenterrelaterede samarbejder og potentiale vurdering af fremtidige

Indenfor de seneste tre år har mere end 1.500 unikke arbejdspladser (målt på CVR-niveau) samarbejdet med studerende fra Aarhus Universitet (AU) om projektorienterede forløb og specialer. Det følgende kapitel dykker ned i, hvorvidt disse eksisterende samarbejder fungerer fra arbejdspladsernes perspektiv, en vurdering af potentialet for øget samarbejde samt hvilke arbejdspladser, der ønsker at samarbejde i fremtiden.



**1.521**

**virksomheder og offentlige organisationer** har fra 2019-2021 ifølge AU's egen database samarbejdet med studerende fra AU om et projektorienteret forløb eller et erhvervsspeciale

**5.639**



**studerende** fra AU har fra 2019-2021 indgået samarbejde med en virksomhed eller organisation om et projektorienteret forløb eller et erhvervsspeciale



**92%**

af arbejdspladserne, som har samarbejdet med studerende fra AU indenfor de seneste tre år, har **været tilfredse med samarbejdet**

### Stort potentiale til mere samarbejde

både blandt eksisterende samarbejdspartnere og arbejdspladser, der endnu ikke samarbejder



### Mere end hver tredje arbejdsplads

på tværs af den offentlige og private sektor ønsker at samarbejde mere med studerende, end de gør i dag

# AU er den største leverandør af studerende i målgruppen, og der er stor tilfredshed blandt de eksisterende samarbejder

## AU er den største leverandør af studerende i målgruppen

Størstedelen (66%) af arbejdspladserne, som har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen, har samarbejdet med én eller flere studerende indenfor de seneste tre år – knap halvdelen (46%) af disse har samarbejdet med AU-studerende (svarende til 509 arbejdspladser). AU er med andre ord den største leverandør af studerende i den udvalgte målgruppe af virksomheder og organisationer. Aalborg Universitet og Københavns Universitet følger efter med næstflest studerende i virksomheds-samarbejder i målgruppen, idet hhv. 31% og 25% af arbejdsgiverne har angivet at samarbejde med studerende fra disse universiteter indenfor tre år.

## Generelt stor tilfredshed med de eksisterende samarbejder med studerende

Langt størstedelen (92%) af arbejdspladserne, som har samarbejdet med studerende fra AU indenfor de seneste tre år, har været tilfredse med samarbejdet. Kun 4% af de eksisterende samarbejdspartnere har ikke været tilfredse med den eller de studerende.

Projektorienterede forløb fylder særligt i disse samarbejder – 3 ud af 4 af arbejdspladserne (74%), som har samarbejdet med studerende fra AU, angiver, at det har været igennem et praktikforløb. Samtidig har hhv. 36% og 42% af arbejdspladserne, som har samarbejdet med studerende fra AU, samarbejdet om et bachelorprojekt eller et speciale.

### ? Hvilke uddannelsesbaggrunde har de studerende fra Aarhus Universitet, som I har samarbejdet med? n: 509



## Arbejdspladserne fra aftagerpaneler og andre netværk med AU har oftere samarbejder med AU-studerende

AU samarbejder med en række forskellige virksomheder og organisationer om studenterrelaterede aktiviteter. Her kan arbejdspladserne indgå i aftagerpanel, et advisory board eller som karriere- og netværkspartner. 173 af de adspurgte arbejdspladser i spørgeskemaundersøgelsen har et "formaliseret" samarbejde med AU. 63% (svarende til 109 arbejdspladser) som indgår i disse samarbejder angiver, at de i løbet af de seneste tre år har samarbejdet med en eller flere studerende fra AU. Blandt dem, der ikke allerede har et samarbejde, svarer mere end hver fjerde (26%), at de ønsker at samarbejde i fremtiden.

## Enkelte uddannelser er særligt repræsenterede i de eksisterende samarbejder

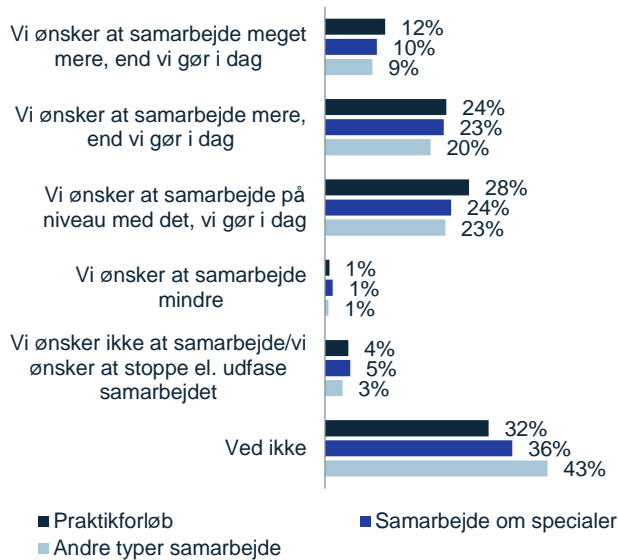
Blandt de eksisterende virksomhedssamarbejder med studerende fra AU er to typer af uddannelser særligt repræsenteret. Dette gælder business og samfundsvidenskab samt medier, kommunikation og it, hvorfra hhv. 44% og 36% af arbejdspladserne angiver, at de studerende kommer fra.

Derudover er der en række andre uddannelser, hvorfra en del studerende i virksomheds-samarbejderne er tilknyttet. Dette dækker over tekniske uddannelser såsom it-teknologi, teknisk videnskab og naturvidenskab samt humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser, såsom kultur og samfund samt sprog, kultur og litteratur. Sundhedsvidenskab og pædagogik er de uddannelser, som fylder mindst i de eksisterende samarbejder.

Potentiale vurdering af fremtidige samarbejder

# Stort potentiale til mere samarbejde – både blandt eksisterende samarbejdspartnere og arbejdspladser, der endnu ikke samarbejder

**?** Ønsker [virksomhedsnavn] at samarbejde mere med studerende fra Aarhus Universitet i fremtiden? (n=1.668)



## Allerede på kort sigt er der potentiale for øget samarbejde med arbejdspladser

På tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen angav 35%, at de havde planlagt samarbejde med universitetsstuderende inden for det næste år – godt halvdelen af disse havde planlagt et samarbejde med studerende fra AU. Samtidig angiver mere end hver fjerde, at de ønsker samarbejde indenfor det næste år, men at det endnu ikke er planlagt.

## Mulig "entry barriere" ved det første samarbejde

Deles besvarelserne op på, om man som arbejdsplads allerede har samarbejdet med studerende fra AU eller ej, ses en tendens til, at ét samarbejde med AU-studerende ofte leder til flere. Blandt dem, som tidligere har samarbejdet med AU-studerende, er det 38%, som på nuværende tidspunkt har planlagt samarbejder med studerende fra AU. For dem, der ikke tidligere har samarbejdet med AU-studerende, gælder det kun 3%.

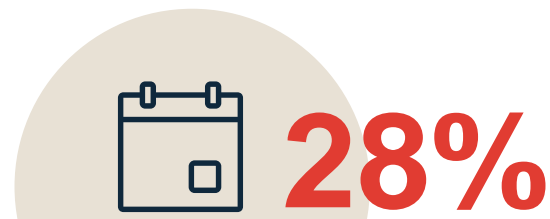
Samtidig er det særligt arbejdspladser, der endnu ikke har samarbejdet med studerende, som er i tvivl om de ønsker at gøre det i fremtiden. Dette indikerer, at der for nogle arbejdspladser kan være en entry barriere ift. at komme i gang med et samarbejde samt se værdien af de studentrelaterede samarbejder.

## Mange arbejdspladser ønsker at samarbejde mere end de gør i dag

På tværs af arbejdspladser, som allerede samarbejder med studerende og arbejdspladser som ikke gør, er det mere end hver tredje, som ønsker at samarbejde mere med studerende, end de gør i dag. Arbejdspladserne er åbne for flere typer af samarbejder og ønsket om samarbejde ses således på tværs af projektorienterede forløb, samarbejder om specialer og andre typer af samarbejde.

Potentialet for øget samarbejde kommer yderligere til udtryk, når udvalgte arbejdspladser i dybdeinterviews bedes uddybe ønsket om at samarbejde i fremtiden – eller manglende ønske herom. Når arbejdspladser, der i spørgeskemaundersøgelsen har været afvisende for samarbejde spørges ind til, hvorfor de ikke ønsker at engagere sig i studentrelaterede aktiviteter angiver de, at det primært handler om, at de tænker, at det ikke er en mulighed for dem. Disse barrierer uddybes i et senere kapitel.

Arbejdspladserne uddyber desuden, at de er åbne overfor samarbejde, hvis muligheden byder sig.



af arbejdspladserne angiver, at de ønsker at samarbejde med universitetsstuderende indenfor det næste år – men at de på nuværende tidspunkt **endnu ikke har planlagt samarbejde**

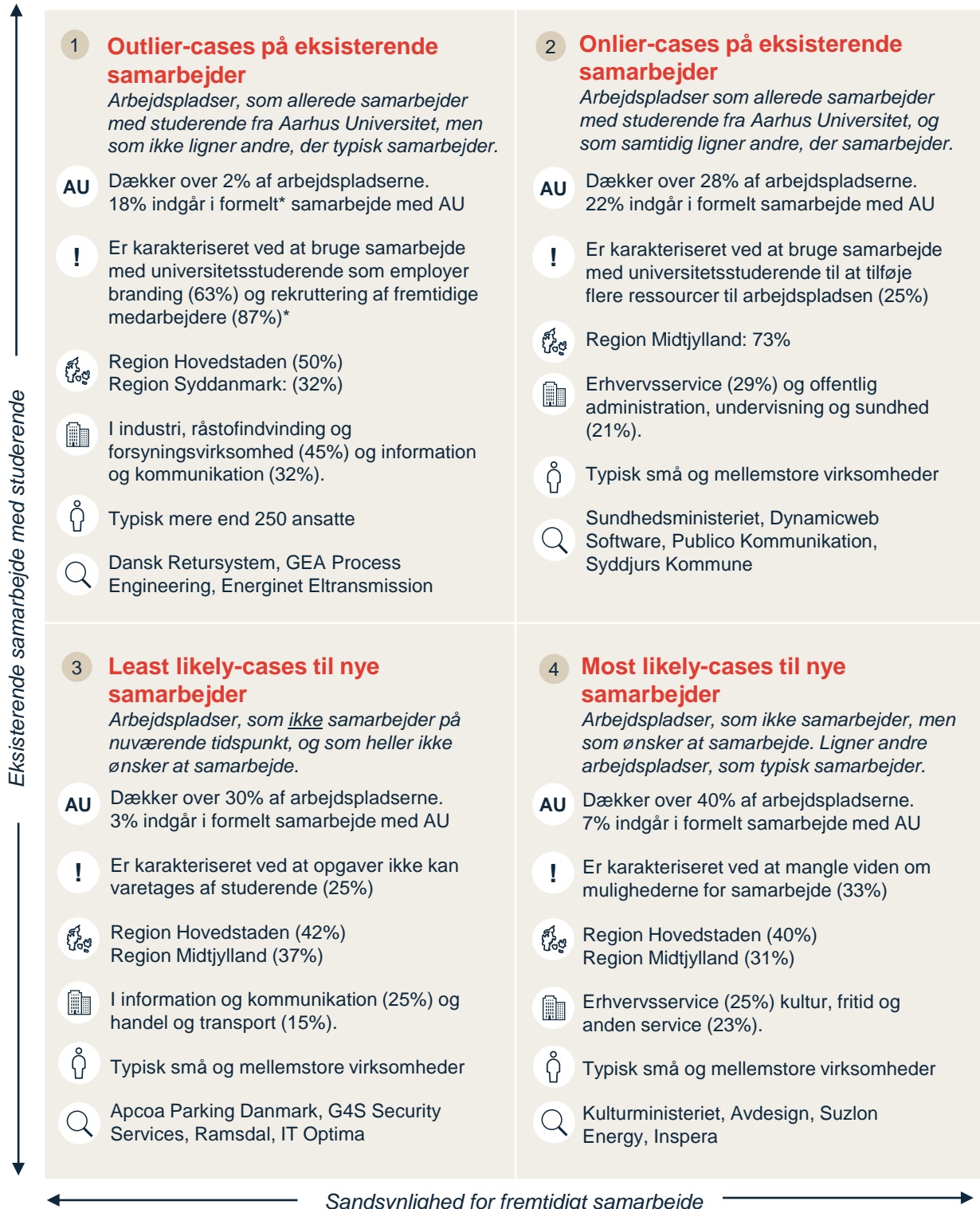
*"Jeg kan se mange steder i organisationen, hvor det kunne være interessant at finde ud af, hvad vi kan dykke ned i og gøre smartere. Så jeg ser et potentiale og jeg håber vi skal gøre det [samarbejde med studerende]"*

– HK Sydjylland



# Arbejdspladserne kan deles op i fire potentialetyper baseret på deres tilbøjelighed til fremtidigt samarbejde

For at få et indblik i potentialet for flere fremtidige samarbejder mellem studerende på AU og danske arbejdspladser inddeler målgruppen af arbejdspladser i fire potentialetyper. Disse potentialetyper er opstillet nedenfor og baserer sig på, om arbejdspladsen allerede samarbejder eller ej (vertikal placering) og deres sandsynlighed for fremtidigt samarbejde (horisontal placering). Sidstnævnte er en kombination af, om arbejdspladsen tilkendegiver et ønske om fremtidigt samarbejde, samt hvorvidt arbejdspladsen på centrale parametre (størrelse, geografisk placering, branche) ligner andre arbejdspladser, der samarbejder med AU.



\*Fælles for alle arbejdspladserne er, at den primære barriere for samarbejde er, at de mangler interne ressourcer og relevante ansøgere.

## 4 ud af 10 af de adspurgte arbejdspladser, som ikke samarbejder i dag, vil gerne i fremtiden

### En stor del af de deltagende arbejdspladser ønsker at samarbejde

I den samlede undersøgelse er der 40% af arbejdspladserne, som ikke allerede samarbejder med studerende, men har et ønske herom i fremtiden og samtidig har samme karakteristika som de virksomheder, der allerede samarbejder. Det gælder ift. deres størrelse, branche og/eller geografi. Denne gruppe dækker over arbejdspladser som Kulturministeriet, Avdesign, Suzlon Energy og Inspira.

### Aftagerpanelerne er velrepræsenteret blandt samarbejdende arbejdspladser

Blandt arbejdspladserne i undersøgelsen er 10% en del af et formelt samarbejde med Aarhus Universitet svarende til 173 arbejdspladser.

Blandt de arbejdspladser, der samarbejder med studerende, som også ligner andre samarbejdende arbejdspladser, er andelen 22%. For arbejdspladser, der ikke samarbejder, men som ligner dem, der gør, er 7% en del af et formelt samarbejde med AU.

### Flere virksomheder indenfor de eksisterende samarbejdsbrancher er interessante for fremtidige samarbejder

Arbejdspladser, der forventes at have størst sandsynlighed for at indgå fremtidigt samarbejde med studerende fra Aarhus Universitet, kommer typisk fra brancherne Erhvervsservice (25%), Kultur, fritid og anden service (23%) og Offentlig administration, undervisning og sundhed (22%). Dette stemmer i høj grad overens med de arbejdspladser, der allerede samarbejder med universitetsstuderende fra Aarhus Universitet.

### Der er relativt stor geografisk spredning på potentielle samarbejdspartnere

Geografisk er de potentielle samarbejdspartnere først og fremmest centreret i de største danske kommuner, herunder Københavns Kommune (24%), Aarhus Kommune (10%) og Odense Kommune (6%). De resterende potentielle samarbejdspartnere ligger imidlertid spredt over andre kommuner særligt i Region Hovedstaden og Midtjylland. Dette adskiller sig fra de typiske arbejdspladser, der allerede samarbejder; her er 35% af arbejdspladserne placeret i Aarhus Kommune.

I området omkring Aarhus Kommune er det særligt i Silkeborg Kommune (2%), Randers Kommune (2%) og Favrskov Kommune (1%), at de potentielle samarbejdspartnere er placeret.

Blandt de arbejdspladser, der har samarbejdet med universitetsstuderende fra Aarhus Universitet inden for de seneste tre år, er der en mindre gruppe arbejdspladser, der ikke ligner de resterende og dermed kategoriseres som outliers.

Arbejdspladserne i denne gruppe adskiller sig ved at være placeret i Københavns Kommune (29%) og består desuden af store virksomheder med 250+ medarbejdere (53%).

### De potentielle samarbejdspartnere samarbejder ofte med andre universiteter

Blandt de arbejdspladser, der ikke samarbejder med AU, men er potentielle fremtidige samarbejdspartnere, samarbejder flere med universitetsstuderende fra andre universiteter. Arbejdspladserne samarbejder særligt med universitetsstuderende fra Københavns Universitet (32%), Aalborg Universitet (32%) og Syddansk Universitet (25%).

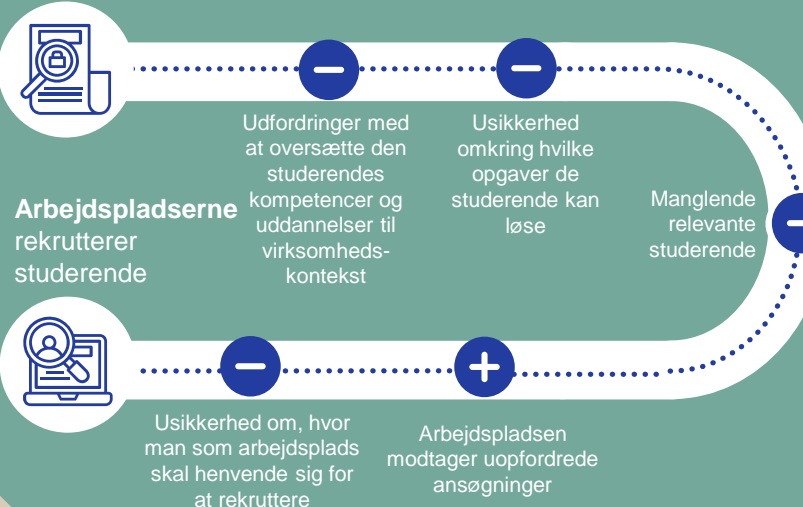
I tråd med majoriteten af arbejdspladserne er de potentielle samarbejdspartnere ligeledes tilbøjelige til at efterspørge uddannelsesbaggrunde som Medier, kommunikation og IT (52%), Business og samfundsvidenskab (46%) og IT-teknologi (43%). Dette kommer også til udtryk i de kvalitative interviews, når flere arbejdspladser, der ønsker at samarbejde med studerende i fremtiden fremhæver, at de særligt er interesserede i studerende fra samfundsvidenskabelige eller IT-tekniske uddannelser.



# Fra etablering af samarbejde til potentiel ansættelse

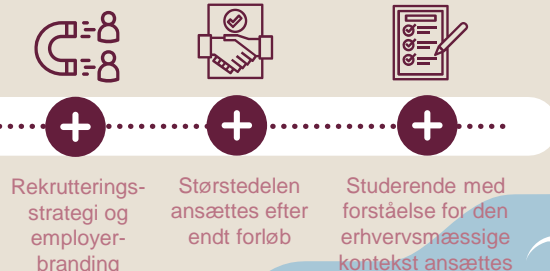


Den studerende op søger arbejdspladser



Åbenhed omkring forskellige uddannelser

Timing og administrative krav fra universitetet



## Etablering af samarbejde mellem studerende og arbejdspladsen



Første skridt i et succesfuldt samarbejde er at sikre det rigtige match mellem den studerende og arbejdspladsen. I det følgende kapitel kortlægges, hvordan de eksisterende samarbejder opstår, hvilke barrierer der fra et arbejdsgiverperspektiv kan være forbundet med rekruttering af medarbejdere, hvilke studerende der efterspørges i rekrutteringen samt AU's ønskede rolle i etableringen af samarbejdet.



Kun **41%** af de eksisterende samarbejder er opstået via **formelle rekrutteringskanaler**



Når de studerendes kompetencer **oversættes til en virksomheds-kontekst** bliver udbyttet langt tydeligere

Eksisterende samarbejder er typisk opstået på **studerendes initiativ** – 65% igennem uopfordrede henvendelser



**Manglende viden om rekrutteringsveje og – muligheder** er den primære barriere for samarbejde i etableringsfasen

## Samarbejder opstår typisk på studerendes initiativ – det er særligt større arbejdspladser, som rekrutterer via mere formelle kanaler

### De eksisterende samarbejder er typisk opstået på studerendes initiativ

Når et samarbejde etableres mellem en studerende fra AU og en arbejdsplads, sker det oftest igennem uformelle kanaler og på de studerendes eget initiativ. Blandt de arbejdspladser, som allerede samarbejder med studerende, angiver størstedelen (65%), at samarbejder er opstået på baggrund af en uopfordret henvendelse fra studerende. Dette er særligt tilfældet, når det er samarbejder omkring speciale, men ses også for arbejdspladserne som samarbejder med studerende om projektorienterede forløb.

Det tyder på, at det særligt er studerende fra de mere tekniske uddannelser, som gør brug af uopfordrede henvendelser. Det ser vi blandt andet ved, at blandt de arbejdspladser, som har samarbejdet med studerende fra Teknisk Videnskab og Naturvidenskab, er det hhv. 78% og 71% af arbejdspladserne, som rapporterer, at samarbejderne typisk opstår igennem uopfordrede henvendelser fra studerende.

Rekruttering via netværk er ligeledes hyppig blandt de eksisterende samarbejder. De interviewede arbejdspladser uddyber, at disse netværk bl.a. dækker over relationer til undervisere på universitetet, tidligere praktikanters eller studentermedarbejderes studiekammerater samt familiære relationer.

### 4 ud af 10 arbejdspladser har rekrutteret studerende via formelle kanaler

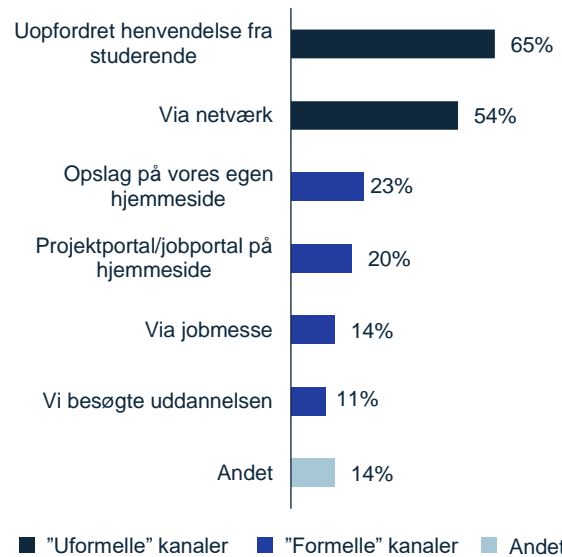
Det er således kun 41% af arbejdspladserne med samarbejder indenfor de seneste tre år, som har rekrutteret via "formelle" kanaler på eget initiativ, så som opslag på egen hjemmeside, jobportal, jobmesse eller uddannelsesbesøg.

Det er særligt større arbejdspladser, som benytter disse rekrutteringsmuligheder. Dette kan bl.a. forklares ved, at disse ofte har professionaliserede HR afdelinger med fokus på rekruttering.

*"Det er jo bare det der med, at initiativet ikke ligger hos os, fordi det kommer ikke til at ske så [samarbejde med studerende]. Ikke fordi vi ikke gerne vil, men fordi vi ikke ved nok."*

- Hilltop

**?** Hvordan er samarbejdet med universitetsstuderende indenfor de seneste tre år typisk opstået?  
n: 1.109 (på tværs af universiteter)



*"Jo mere håndfast de studerende bliver i deres udmelding til os om, hvad de gerne vil, så bliver det svært at sige, at det har vi ikke tid til. Så jeg tror, at mange af os, der sidder herude, også bliver mere drevet mod samarbejde, når der står én, der rent faktisk vil noget. Så skal der altså noget til at sige til et ungt menneske, at det ikke passer. De må godt tale lidt til vores dårlige samvittighed"*

- HK Sydjylland

### Manglende initiativ er ikke udtryk for manglende samarbejdsvillighed

At mange arbejdspladser ikke selv opsøger mulighederne for samarbejde med studerende skal imidlertid ikke ses som udtryk for, at arbejdspladserne ikke ønsker at samarbejde. Tværtimod angiver alle interviewede arbejdspladser, at de vil være åbne over for samarbejde, hvis de får en henvendelse fra en studerende. Dette gælder også de arbejdspladser, som i spørgeskemaundersøgelsen ellers er afvisende overfor samarbejde.

# Vejen til den enkelte studerende kan opleves lang, når man som arbejdsplads ikke ved, hvor man skal starte

### Manglende viden som primær barriere for rekruttering af studerende til samarbejde

Den primære årsag til det manglende initiativ fra arbejdspladsernes side er manglende viden om, hvordan de rekrutterer studerende – de er i tvivl om, hvad første skridt er, når de ønsker et samarbejde og oplever vejen til den enkelte studerende som lang. Dette kommer til udtryk på flere måder.

### Arbejdspladserne har en forventning om, at det er tidskrævende at rekruttere studerende

Den manglende viden kommer bl.a. til udtryk ved, at flere arbejdspladser forventer, at det er en besværlig proces at rekruttere studerende. Arbejdspladser, som ikke samarbejder med studerende, men som ønsker at gøre det, fremhæver ofte rekrutteringen som uoverskuelig, tung og tidskrævende.

Forestillingen om den tidskrævende proces starter allerede ved en manglende viden om, hvor man finder information om rekrutteringsmulighederne. De interviewede arbejdspladser er i tvivl om, hvem man skal kontakte ved AU for at høre om mulighederne og har en oplevelse af, at det vil være besværligt at finde frem til den, man skulle tale med. Alene denne forventning afholder nogle fra at undersøge mulighederne for aktivt at rekruttere studerende. Samtidig er der samlet set 23% som angiver, at manglende ressourcer til at rekruttere studerende er/ville være en af de primære årsager til ikke at samarbejde med studerende.

Dertil forventer flere arbejdspladser, som ønsker at samarbejde, at der er lang vej til at nå den enkelte studerende – både i at udforme ansøgningsopslag og udarbejde opgaveformuleringer samt finde de relevante studerende. Dette forventede tidsforbrug afholder flere - særligt mindre arbejdspladser – fra at påbegynde rekrutteringsprocessen.



# 23%

af arbejdspladserne angiver, at manglende ressourcer til at rekruttere studerende, er en af de primære barrierer for samarbejde

*"Den primære årsag til at vi ikke har samarbejdet med nogen studerende er, at der ikke er nogen, der har kontaktet os, og vi har ikke selv rakt ud. Og hvorfor har vi ikke rakt ud... Det er nok fordi, vi er i tvivl om [...], hvor skal man henvende sig til AU, hvad er det for en indgangsdør, man skal banke på, så man ikke skal rende alle mulige fakulteter på dørene? Jeg ved det simpelthen ikke."*

- Paschal Danmark

*"Vi vil ikke kunne overskue at række ud og skabe de kontakter selv, det vil være for uoverskueligt – vi har jo ikke engang kontaktfladerne, hvor skal vi rette henvendelsen ind?"*

- Hilltop

*"...men det er jo heller ikke bare lige at ringe til et universitet. Det er jo ikke sådan, at du rammer plet første gang."*

- HK Sydjylland

### Overlap mellem oplevelsen af manglende rekrutteringsressourcer og rekruttering via uformelle kanaler

Oplevelse af manglende ressourcer til rekruttering ses først og fremmest blandt arbejdspladser, der ikke samarbejder med studerende. Her angiver 26%, at det er en primær årsag til ikke at samarbejde med studerende.

Blandt de arbejdspladser, som allerede har haft ét eller flere samarbejder med universitetsstuderende indenfor de seneste tre år, er manglende ressourcer til rekruttering ligeledes tilstede – dog i mindre grad for de arbejdspladser, som tidligere har anvendt de formelle rekrutteringskanaler. Dette kan hænge sammen med, at disse metoder oftere anvendes af større arbejdspladser med flere rekrutteringsressourcer. Men kan ligeledes ses som udtryk for, at når først man har kendskab til de formelle kanaler, så opleves rekrutteringsprocessen også mindre ressourcetung.

## Flere praktiske barrierer kan udfordre etableringen af et samarbejde mellem studerende og en arbejdsplads

*"Det er et system, som dækker hele Aarhus Universitets område, og det er jo et kæmpe geografisk område. Og der må vi bare være realistiske og sige, at vi får jo ikke en studerende fra Aarhus til at arbejde herude. Hvis vi skal have nogen, så skal det jo være nogen, der på en eller anden måde bor herude, der også studerer i Herning og måske bor i nærområdet. Hvilket der heldigvis også mange, der gør."*

- KP Components

*"...og så har jeg oplevet et par gange noget med timingen og perioder med studiet man skal lige ramme ind i ift. hvornår studerende skal i virksomheder og/eller hvorvidt de skal skrive store opgaver. Den timing har jeg ikke fundet en let tilgang til. Ved ikke hvornår jeg skal ligge i kalenderen, at vi skal ud og søge. Det vil være en væsentlig forbedring af en effektiv parring, hvis man var tydelig i, hvornår det foregår, hvor mange det drejer sig om, og hvilke fagområder det drejer sig om."*

- VNH

### Timing kan sætte en stopper for projekt-orienterede forløb og specialesamarbejder

Timing af et samarbejde omkring et projekt-orienteret forløb eller et speciale kan for nogle arbejdspladser være en udfordring, fordi deres opgaver ikke nødvendigvis passer ind i semesterstrukturen eller kan planlægges lang tid i forvejen. De opsøger derfor i højere grad studenter-medhjælpere, som de mere fleksibelt kan indlede samarbejde med hurtigt eller i en begrænset periode.

For nogle arbejdspladser er det også en udfordring, at det er forskelligt, hvordan de enkelte uddannelser er bygget op og giver mulighed for praktik. En arbejdsplads giver et eksempel fra IKT, hvorfra de jævnligt samarbejder med studerende med stor glæde og udbytte for begge parter. Det er dog kun muligt for de studerende at være i praktik på efterårssemesteret, hvorfor arbejdspladsen oplever at mangle disse studerende i forårssemesteret.

### Arbejdspladsens geografiske placering og størrelse kan opleves som en barriere

For nogle arbejdspladser opleves den geografiske placering som en udfordring i rekrutteringen af studerende til samarbejder. Det er særligt mindre arbejdspladser, samt arbejdspladser uden for Aarhus Kommune, som oplever, at hverken de studerende eller universitetet har dem i deres bevidsthed.

Her udtrykker repræsentanter fra arbejdspladserne, at de føler sig overset, og ønsker at Aarhus Universitet kommunikerer bredere ud til de studerende om, hvilke arbejdspladser, de studerende kan samarbejde med.

Én af de adspurgte arbejdspladser har god erfaring med at kompensere de studerende for deres transportudgifter, så det ikke bliver en byrde, at de har valgt at samarbejde med en arbejdsplads langt fra deres bopæl.



# 35%

af arbejdspladserne angiver, at manglende relevante studerende er en af de primære barrierer for samarbejde

*"Jeg tænker, at de [AU] i høj grad går efter store velkendte virksomheder, men vi er mange mindre, der har meget godt at byde på."*

- Mindre kommunikations virksomhed i Region Midtjylland

*"Det eneste problem vi har, er at de ikke har mulighed for praktik om foråret, og det er noget, vi kæmper med... Når vi har studerende fra BSS for eksempel, så har de kun mulighed for praktik om efteråret, så betyder det, at vi får mange ansøgninger til efteråret, men vi kunne godt bruge praktikanter om foråret også."*

- Systematic

## Arbejdspladsernes efterspørgsel efter kontakt med AU varierer for eksisterende og potentielle samarbejder

*"Vi ville gerne se nogle studiemæssige grundfilosofier fra universitets side om mål og metode for samarbejdet og måske gensidig feedback"*

- Berg Advokater Advokatpartnerselskab

*"Undlade krav om tilstedeværelse i Århus under praktikken, hvis praktikstedet ligger langt væk."*

- Mellemstor offentlig administration i Region Midtjylland

*"Lav en "pixi-version" af retningslinjer for praktikforløbet (fx hvad det indebærer, hvilke ressourcer vi som praktiksted skal lægge i det, hvordan samarbejdet med vejleder kan gribes an osv.)"*

- Det Grønlandske Hus i Århus

### Kontakten ønskes holdt på et minimum – flere efterspørger dog mere proaktivitet

Størstedelen (73%) af arbejdspladserne, som har samarbejde med studerende fra AU, har været i kontakt med universitetet. Det er særligt underviserne, som flest har haft kontakt med.

De fleste interviewede arbejdspladser har ikke et stort ønske om mere kontakt til AU. Kontakten skal helst holdes på et minimum af hensyn til arbejdspladsens andre opgaver og skal gerne være rettet mod én indgang fx en kontaktperson.

Flere af de arbejdspladser, der ikke samarbejder endnu, vil dog gerne have hjælp af universitetet til fx at matche dem med relevante studerende, som de kan samarbejde med. Arbejdspladserne efterspørger et mere proaktivt AU, som selv rækker ud til arbejdspladserne fx med konkrete forslag til studerende, der gerne vil samarbejde og som har kompetencer, der matcher virksomhedens behov. På den måde forventer arbejdspladserne at kunne spare mest mulig tid og ressourcer på at finde relevante studerende at samarbejde med.

### Nogle arbejdspladser efterspørger mere fleksibilitet - andre har brug for retningslinjer

Det er forskelligt, hvordan arbejdspladserne oplever de administrative forhold fra universitetet.

7% af arbejdspladserne oplever, at der er for mange administrative/ufleksible krav fra universitetet, mens 5% mangler retningslinjer fra universitetet. Det er særligt arbejdspladser, der er interesserede i studerende fra sundhedsvidenskab, der mener at der er for mange administrative/ufleksible krav (13%), mens arbejdspladser, der er interesserede i studerende fra pædagogik, mangler retningslinjer fra universitetet (9%).

I interviewene uddyber en arbejdsplads vedrørende de manglende retningslinjer, at de savner information fra AU om, hvad forventningerne er til arbejdspladserne i en samarbejdssituation. Det gælder fx hvor mange ressourcer arbejdspladsen forventes at bruge på forløbet, for at det er tilstrækkeligt for den studerende.

*"Der mangler kommunikation mellem AU og museet, så de studerende har en ide om, hvad de vil, men også at vi har klare retningslinjer for, hvilke ressourcer vi skal ligge i det."*

- Moesgaard Museum

*"Det vil være en stor hjælp, hvis universiteterne vil opfordre de kandidat-studerende til at søge erhvervspraktik. [...] Jeg hører (og har hørt) fra alle mine praktikanter, at universiteterne opfordrer til ekstra fag frem for praktik. Det kunne være dejligt, hvis vi arbejdede i samme retning."*

- Affectum

*"Jeg tænker, at universiteterne skal være mere fremme i skoene og præsentere, hvad de studerende kan, så man ved som virksomhed, at det man giver, får man faktisk tilbage - at det kan betale sig."*

- HK Sydjylland



# Arbejdspladserne efterspørger forskellige kompetenceprofiler blandt de studerende

## Personlige egenskaber er ligeså vigtige som faglige og tekniske kompetencer

Arbejdsmarkedets efterspørgsel efter kompetenceprofiler spænder bredt. Indenfor de faglige kvalifikationer efterspørger flere arbejdspladser analytiske (37%) og it-tekniske (35%) kompetencer. Også evnen til at arbejde struktureret og at overholde deadlines (33%) er centralt for mange arbejdspladser.

Foruden de faglige kompetencer fremhæves flere personlige egenskaber ligeledes som særligt vigtige karaktertræk i en ny medarbejder/praktikant. Her er den studerendes evne til at samarbejde samt generelle menneskelige kompetencer gennemgående for flere arbejdspladser. I dybdeinterviews med udvalgte arbejdspladser lægger flere desuden vægt på, at de værdsætter studerende, som er nysgerrige, udadvendte, initiativrige og har gåpåmod. Så længe den studerende udviser nogle eller flere af disse egenskaber, er deres faglige kunnen mindre afgørende.

Selvom en kombination af faglige og menneskelige kompetencer foretrækkes af de fleste arbejdspladser, ses alligevel forskelle i, hvad forskellige typer af arbejdspladser lægger mest vægt på. Her kigger brancher som finansiering og forsikring (60%) samt handel og transport (52%) især efter studerende med forretningsforståelse, mens arbejdspladser inden for information og kommunikation kigger efter IT-færdigheder (69%).

*"Jeg leder klart efter personligheder. De kommer jo med alt muligt, og mange af dem ved jo heller ikke, hvilken vej de vil gå. Det kan vi lære dem. Men DNA'et og et ønske om at træde ind i en kultur, hvor du både giver og får rigtig meget, er klart det vi prøver at afdække."*

– Mellemstor informations virksomhed i Region Midtjylland

## Arbejdspladserne er tilbøjelige til at kigge efter bestemte typer af uddannelser, men er åbne overfor de fleste

Det er særligt business og samfundsvidenskabelig samt kommunikations- og it-teknologiske uddannelser, som arbejdspladserne er tilbøjelige til at kigge efter, når nye medarbejdere skal rekrutteres.

De fleste arbejdspladser giver i interviewene imidlertid udtryk for, at de generelt er åbne overfor forskellige typer af studerende fra forskellige uddannelser. At de ofte rekrutterer fra bestemte uddannelsesbaggrunde kan ifølge arbejdspladserne selv bl.a. forklares af, at arbejdspladserne ikke har overblik over hvilke andre uddannelser, det vil være relevant for dem at rekruttere fra, og at de derfor ofte rekrutterer fra de uddannelser, som de i forvejen kender. Flere arbejdspladser påpeger, at der er kommet mange nye uddannelser til, som de ikke kender eller ved tilstrækkeligt om.

### ? Hvilke kompetencer søger (Virksomhedsnavn) i en ny medarbejder/praktikant? (n= 1.668)



## Når de studerendes kompetencer oversættes til en virksomhedskontekst bliver udbyttet tydeligere

### De attraktive studerende er velforberejdede og beskriver kompetencer i erhvervskontekst

30% af arbejdspladserne fremhæver forretningsforståelse som én af de vigtigste kompetencer, når de skal rekruttere nye medarbejdere. Dette går igen i de dybdegående interviews, hvor flere arbejdspladser nævner, at de får størst udbytte af studerende, når de ikke alene evner at sætte sig ind i virksomheden og dens forretning, men også tør stille spørgsmål om og give forslag til denne. Der er således et stort ønske fra arbejdspladserne om, at de studerende byder ind og udfordrer med ny viden og undren.

Enkelte arbejdspladser oplever, at nogle studerende ikke er ordentligt forberedte, når de opsøger en arbejdsplads med ønske om at indgå samarbejde. Det kommer blandt andet til udtryk, når nogle studerende uopfordret tager henvendelse til arbejdspladser, men ikke har gjort nogle overvejelser om, hvad den studerende kan bidrage med, eller hvorfor den studerende gerne vil samarbejde med netop denne arbejdsplads. Da arbejdspladserne er meget opmærksomme på eget tidsforbrug, giver det stor værdi, hvis den studerende selv på forhånd er forberedt og tydeligt kan forklare arbejdspladsen, hvad samarbejdet kræver af dem, og hvad arbejdspladsen får ud af et samarbejde. Arbejdspladserne opfordrer AU til i højere grad at klæde deres studerende på til, dels at gøre sig overvejelser om, hvem de vil samarbejde med og hvorfor, men også hvordan sådan et samarbejde vil kunne udspille sig.

### Arbejdspladserne mangler viden om, hvilke kompetencer de enkelte uddannelser giver

Arbejdspladserne ønsker også at gøre det nemmere for de studerende at byde ind med, hvad de kan bidrage med arbejdspladsen. Både private og offentlige arbejdspladser tilkendegiver dog, at de mangler et overblik over, hvilke kompetencer de enkelte universitetsuddannelser giver. Og i tilfælde hvor de selv undersøger uddannelserne, har de svært ved at omdanne de akademisk beskrevne kompetencer til erhvervsrelevante kompetencer. Arbejdspladserne ønsker derfor, at AU hjælper de studerende med at oversætte deres kompetencer, så det bliver nemmere at forstå for arbejdspladserne (og de studerende selv).

*"Når vi får de der henvendelser, er der nogle, der simpelthen ikke har forberedt sig på, hvorfor de gerne vil være praktikanter.*

*Der er simpelthen nogle, der er klædt for dårligt på fra universitetets side af - altså i forhold til hvad de skal. De kommer jo ikke bare ud, og så sætter vi dem til at feje i dag og i morgen kan du kigge på frø. Der skal være et forløb, og der mangler kommunikation mellem AU og virksomhed om dels, at de studerende har en ide om, hvad de vil, men også at vi har klare retningslinjer for, hvilke ressourcer vi ligger i det."*

- Moesgaard Museum

*"Hvor vi før var centreret omkring få studier, er vi nu rigtig brede. Og der er sikkert endnu flere, jeg endnu ikke har set muligheden for kan blive ansat hos os... Der er jo mange uddannelser, der har noget med dataanalyse, som vil være interessant for os. Men jeg ved ikke, hvad mulighederne er, og jeg ved ikke, hvor jeg skulle gå hen umiddelbart."*

- Mellemstor informations virksomhed i Region Midtjylland

*"Det kunne være rart med en liste over, hvad man kan tilbyde, for jeg tror ikke kun for os men også for mange andre virksomheder, at det kunne være en hjælp at vide: "jeg er cand.mag. hvad betyder det?" Det er der mange, der ikke ved. Så at få en liste over, hvad man kan arbejde med, det vil i hvert fald gøre det lettere for de studerende men også for virksomhederne. Det tror jeg kan hjælpe meget."*

- Hummel

## Samarbejdet mellem de studerende og arbejdspladserne



Studerende kan indgå samarbejde på forskellige måder fx igennem projektorienterede forløb og samarbejde om større projekter såsom speciale. Det næste kapitel dykker ned i, hvordan samarbejderne udspiller sig, hvilke opgaver studerende typisk sidder med ifølge arbejdspladserne, hvilke overvejelser der er om samarbejdsfasen for arbejdspladsen ift. at vælge at samarbejde – men også hvilke barrierer, der er til at lade være.



# 86%

af arbejdspladserne som har samarbejdet med universitetsstuderende er helt enige eller enige i, at de studerende har bidraget med inspiration, viden og færdigheder



### Studerende bidrager med ny viden og løsning af konkrete opgaver

Begge dele er blandt de primære årsager til samarbejde for flere arbejdspladser



### Arbejdspladserne føler et samfundsansvar overfor de studerende

To ud af tre arbejdspladser angiver, at en af de primære årsager til at indgå samarbejde med studerende er at hjælpe studerende med at få erhvervserfaring



# 58%

af arbejdspladserne angiver manglende ressourcer til at hjælpe/understøtte den studerende under forløbet som den primære årsag til ikke at samarbejde

# Studerende giver værdi for arbejdspladsen ved at komme med nye øjne og ny viden

## Størstedelen vurderer studentersamarbejder udbytterige – særligt dem, der har samarbejdet

På tværs af arbejdsgiverne vurderer størstedelen, at et samarbejde med studerende vil være udbytterigt for arbejdspladsen. 57% vurderer, at et projektorienteret forløb vil give arbejdspladsen et udbytte, mens 53% vurderer specialesamarbejder udbytterige. Hhv. 5% og 6% er uenige i udsagnet, hvilket oftest uddybes med, at de ikke har ressourcer til at hjælpe eller understøtte den studerende under forløbet, og/eller at arbejdspladsens opgaver ikke kan varetages af studerende. Omkring hver fjerde er i tvivl om udbyttet.

For arbejdspladser, som har samarbejdet med studerende indenfor de seneste tre år, er udbyttet oftere mere tydeligt. Her er det 66% af arbejdspladserne, som er enige i udsagnet om, at praktikforløb er udbytterige for arbejdspladsen, og 58% vurderer, at specialesamarbejder er udbytterige.



**86%**

af arbejdspladserne som har samarbejdet med universitetsstuderende er helt enige eller enige i, at studerende har bidraget med inspiration, viden og færdigheder

*"Når der kommer unge studerende, der stiller alle de her irriterende spørgsmål, bliver man hele tiden udfordret på sin egen måske lidt tilgroede måde at se verdenen på. Jeg har oplevet at blive udfordret på en personalepolitik og set unge mennesker, der har vidst rigtig meget om kommunikation, som kommer ind og tipper hele vores kommunikation rundt. Jeg synes virkelig, at man bliver udfordret af det her med, at der bliver stillet spørgsmål."*

- HK Sydjylland

## ? Hvad er de primære årsager til at indgå samarbejde med universitetsstuderende? n=1.668



## Studerende bidrager med ny viden og kan se på organisationen med nye øjne

En primær årsag til, at arbejdspladserne samarbejder med universitetsstuderende er den værdi, som de studerende skaber under forløbet. Mere end hver anden arbejdsplads (57%) fremhæver den nye viden, som studerende kommer med, som en primær årsag til samarbejde. Samtidig angiver godt hver tredje (38%), at en primær årsag er at udfordre sig selv. Samtidig angiver hele 86% af mentorer/vejledere, at de studerende har bidraget med inspiration, viden og færdigheder.

Desuden nævner flere af de interviewede arbejdspladser, at det giver stor værdi, når studerende stiller spørgsmål under forløbet, da det får arbejdspladsen til at reflektere kritisk over nuværende praksis, arbejdsgange osv. og se på organisationen med nye øjne. Samtidig kommer de studerende ofte med ny eller opdateret teoretisk viden, som virksomheden også kan få gavn af.

*"Studerende er absolut berigende, fordi de kommer ind med en stærk teoretisk baggrund plus som en ekstra ressource. De kan se nogle ting, som udfordrer "plejer" og kan give perspektivering i forhold til ny viden. Og derudover så har vi jo et samfundsansvar i at hjælpe folk videre, når der er brug for det."*

- Paschal

# Lysten til at samarbejde motiveres både af muligheden for opgaveløsning og følelsen af samfundsansvar

## Løsning af konkrete opgaver er en direkte driver for samarbejde

Flere arbejdspladser fremhæver, at det er den konkrete opgaveløsning (47%) og de ekstra ressourcer, som de studerende bidrager med til arbejdspladsen (34%), som er drivende for ønsket om at samarbejde med universitetsstuderende.

Arbejdspladserne uddyber, at bachelor- og specialesamarbejder giver den studerende mulighed for at komme i dybden med opgaver, der ellers ikke prioriteres i dagligdagen. Mens projektorienterede forløb i højere grad tilføjer ressourcer til arbejdspladsen til løsning af løbende opgaver.

Denne forventning synes at blive realiseret, når samarbejdet er etableret. 90% af arbejdspladserne, som samarbejder med studerende fra AU angiver, at de aftalte opgaver er blevet løst.

## God energi og socialt engagement

Udover at løse konkrete opgaver oplever arbejdspladserne også, at de studerende bidrager positivt til arbejdsmiljøet på arbejdspladsen. Dette gælder særligt for praktikanter, som er tilknyttet virksomheden over et helt semester.

Flere nævner, at de studerende har en god energi, og at de er med til at løfte det sociale engagement ved at komme med engagement og nysgerrighed på arbejdspladsen. Samtidig sætter det nogle krav til arbejdspladsen om at tage godt imod den nye medarbejder, og det i sig selv kan have en positiv effekt på arbejdspladsen.

*"Vi tager jo tit praktikanter ind af flere årsager, men den primære årsag er at give de unge mennesker chancen for at få en praktikplads og lære noget.*

*Jeg ved godt der er nogen, der tager de studerende ind, så får de lov at knokle røven ud af bukserne for at sige det pænt, og de får ikke en krone for det. Det er vi ikke tilhængere af, det gør vi ikke. Og det er også derfor, vi kun tager dem ind, hvis vi har noget fornuftigt at sætte dem til, og vi kan rent faktisk hjælpe dem i forhold til deres uddannelse. Der skal også være lidt etik i det."*

- Mindre informations virksomhed i Region Midtjylland

## Hvad er de primære årsager til at indgå samarbejde med universitetsstuderende? n=1.668



*"Det er en god energi at have på kontoret og vigtigst af alt, så er det jo ofte en problemstilling, der gør, at så står de og får lov til at vise sig selv"*

- Mellemstor informations virksomhed i Region Midtjylland

## Arbejdspladserne føler et samfundsmæssigt ansvar ift. at studerende får erhvervs erfaring

Den primære selvangivne årsag til samarbejde for de fleste arbejdspladser skal dog ikke findes i, hvad den studerende bidrager med under forløbet, men derimod arbejdspladsens egen følelse af at give noget til den studerende. To ud af tre (66%) arbejdspladser angiver, at en af de primære årsager til at indgå samarbejde med studerende er at hjælpe studerende med at få erhvervs erfaring.

I interviewene beskriver arbejdspladserne det som at de har et samfundsansvar for at bidrage til uddannelsen af studerende. Dette ansvar betyder også, at det er vigtigt for arbejdspladserne, at de sørger for, at de studerende får et godt og lærerigt samarbejde og ikke blot bliver udnyttet som billig arbejdskraft. Derfor stiller arbejdspladserne krav til sig selv om, at hvis de indgår samarbejde, skal de have tid og ressourcer til at give den studerende et godt forløb. Hvis de ikke kan det, undgår de som regel at indgå et samarbejde, da de frygter, at det kan blive en dårlig oplevelse for den studerende.

# Studerende fra AU løser fagligt relevante opgaver og indgår ligeværdigt på arbejdspladsen

## Samarbejderne byder på fagligt relevante opgaver

Arbejdspladserne tilbyder forskellige typer af opgaver til studerende på tværs af deres uddannelsesbaggrunde. Når man spørger mentorer/vejledere tæt på de studerende om, hvilke typer af opgaver, de studerende oftest løser, så er research- og/eller analysearbejde samt kommunikations-/formidlingsopgaver eller udviklingsarbejde hyppige i de projektorienterede forløb.

Hver tiende arbejdsplads (11%), som har samarbejdet med studerende fra AU indenfor de seneste tre år, rapporterer, at mødefacilitering var en del af opgaveløsningen for den studerende.

Det er imidlertid forskelligt, hvilke typer af opgaver, som henholdsvis de større og mindre arbejdspladser kan tilbyde studerende. Arbejdspladser med mere end 100 medarbejdere tilbyder ofte studerende at indgå i bestemte afdelinger, så som analyse, HR, IT eller kommunikation, mens mindre arbejdspladser tilbyder opgaver, der går mere på tværs.

*"De deltager i udvikling af koncepter, politikker, procedurer, vejledninger, processer mm. afhængig af deres niveau og interesser samt vores behov."*

– Stor offentlig administration i Region Midtjylland

*"Danish Crown er et godt eksempel, men det er jo så kæmpestort deroppe. Der har de en person, der sidder med hvert fagområde. De er så specialiseret - hvorimod hernede er alle medarbejdere blæksprutter, fordi vi er så små"*

– SPF

*"Når vi tager dem ind, så bliver de behandlet på lige fod med alle de andre medarbejdere. De deltager i alle aktiviteter, og hvis der er julefrokoster eller sommerfester, så er de også en del af det. Vi betaler selvfølgelig også deres frokost"*

- Mindre informations virksomhed i Region Midtjylland



Hvilke typer af opgaver løser en universitetsstuderende fra Aarhus Universitet i et praktikforløb? (n=192)



## Ønske om at inkludere de studerende

Blandt de interviewede arbejdspladser lægges der vægt på, at de studerende indgår på lige fod med resten af organisationen i det faglige såvel som det sociale fællesskab. Arbejdspladserne oplever dog at det er forskelligt i hvilken grad de studerende ønsker at indgå. I forbindelse med speciale- og/eller bachelorprojekt-samarbejde tilbydes de studerende som regel en kontorplads samt at indgå i det daglige fællesskab på kontoret. Dette tilbud tager de studerende ofte imod i kortere perioder (fx under dataindsamling). Flere arbejdspladser oplever dog, at de studerende her ikke i ligeså høj grad prioriterer at indgå på arbejdspladsen, som ved projektorienteret forløb.

De større arbejdspladser tilbyder desuden ofte et "praktikprogram", der er planlagt til at hjælpe de studerende godt i gang – en enkelt virksomhed nævner, at de har etableret et praktikantnetværk på tværs af organisationen, hvor studerende fra forskellige afdelinger kan mødes en gang om måneden til sociale arrangementer. Flere arbejdspladser nævner, at de er stolte af, at arbejdspladsen behandler de universitetsstuderende godt.

Blandt arbejdspladserne varierer det, hvorvidt de studerende får tilknyttet en mentor/vejleder eller bliver en del af et team – i projektorienterede forløb tilbydes oftest en mentor.

# Manglende interne ressourcer er den største barriere for at indgå samarbejde med universitetsstuderende

## Opstartsfasen under samarbejdet opleves som særlig ressourcetung

Over halvdelen af arbejdspladserne angiver manglende ressourcer til at hjælpe/understøtte den studerende som én af de primære årsager til ikke at indgå samarbejde med universitetsstuderende. Flere af arbejdspladserne, som samarbejder med studerende, nævner, at det særligt er i starten af forløbet, at der kræves ressourcer.

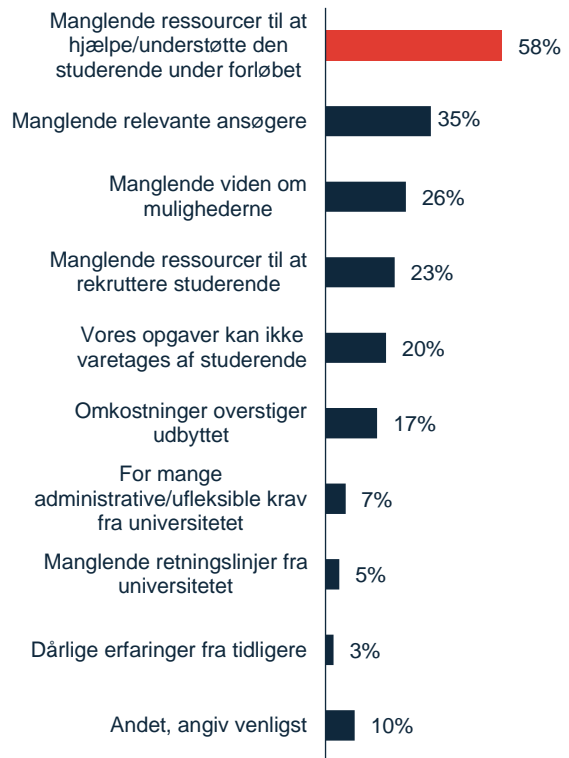
Arbejdspladser, der ikke samarbejder, forestiller sig ofte, at én hel medarbejder skal gå fra i opstartsperioden for at hjælpe den studerende. Arbejdspladserne hjælper gerne de studerende med at rammesætte en opgave, men de studerende skal selv have en idé om, hvad han/hun vil undersøge eller arbejde med på arbejdspladsen i forbindelse med speciale eller andre projekter.

## Særligt større virksomheder oplever interne ressourcer som barrierer for samarbejde

Fordelt på arbejdspladsernes størrelse er det særligt mellemstore og store arbejdspladser, der angiver manglende ressourcer til at hjælpe/understøtte den studerende som en af de primære årsager til ikke at indgå samarbejde med studerende. Dette kan hænge sammen med, at udfordringerne for de mindre arbejdspladser allerede ligger i rekrutteringsfasen.

Når man opdeler virksomhederne efter, om de allerede samarbejder eller ej, er det særligt arbejdspladser, der allerede har et samarbejde med studerende, der oplever manglende ressourcer til at hjælpe/understøtte den studerende som en primær årsag til ikke at indgå samarbejde. Dette kan skyldes at arbejdspladser, der ikke allerede samarbejder, mangler viden om mulighederne for samarbejde (40%) og ser dette som en større barriere.

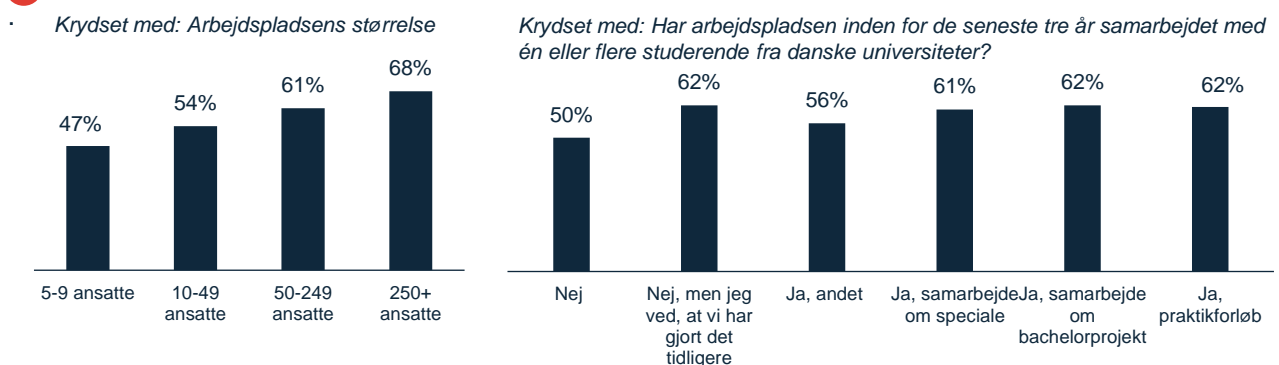
## ? Hvad ville de primære årsager til ikke at indgå samarbejde med universitetsstuderende? (n=1.668)



*"Ressourceforbruget afhænger af, hvilken type samarbejde det er. Er det en studerende, der skal skrive en opgave, så er det meget i sprint, og så skal man selv løfte opgaven videre. Det kræver noget efter opgaven. Hvis man har dem inde i praktik, så er det mere "all over", at man lægger ressourcer. Jeg har prøvet en ung studerende, hvor jeg var nødt til at være hans mor/opdrager, mens det for andre har været karriereudvikling"*

– HK Sydjylland

## ? Andel der angiver at manglende ressourcer til at hjælpe/understøtte er en primær årsag til ikke at samarbejde



## Afslutning på samarbejde og overvejelser omkring ansættelse



En central del af formålet med at øge de studenterrelaterede samarbejder mellem studerende på AU og danske arbejdspladser er at øge sandsynligheden for beskæftigelse blandt de studerende efter endt uddannelse. Sidste kapitel i rejsen fra etablering af samarbejde til potentiel ansættelse handler således om, hvorvidt arbejdspladserne ser samarbejderne med de studerende som en mulighed for rekruttering af fremtidige medarbejdere, og hvad der skal til for, at en studerende vurderes attraktiv at ansætte.



### Næsten to ud af tre arbejdspladser

har ansat de universitetsstuderende efter endt samarbejde (63%). Svag tendens til, at det særligt er de store arbejdspladser, der ansætter studerende efter endt samarbejde.



**59%**

af arbejdspladserne fremhæver rekruttering af fremtidige medarbejdere som en primær årsag til at samarbejde med studerende

**23%**



af arbejdspladserne fremhæver employer branding som en primær årsag til at samarbejde med studerende



### Studerende med forståelse for den erhvervmæssige kontekst er særligt attraktive

Det er studerende som formår at begå sig på en arbejdsplads, som man ønsker at ansætte.



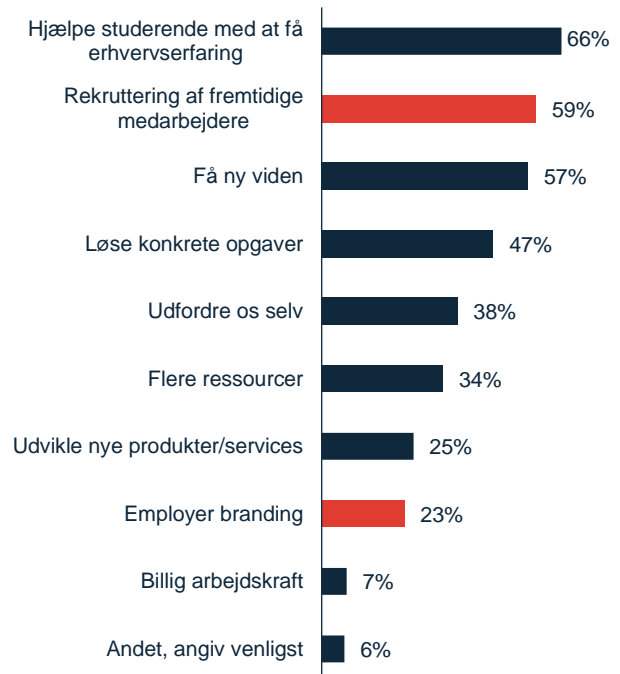
# Studentersamarbejder er både en rekrutteringsstrategi og en del af arbejdspladsernes employer branding

## Samarbejder med studerende fører ofte til ansættelse

Arbejdspladserne benytter ofte samarbejdet med universitetsstuderende til at rekruttere fremtidige medarbejdere. Rekruttering af fremtidige medarbejdere er en af de årsager, som flest arbejdspladser fremhæver som vigtigt ift. at indgå samarbejde med universitetsstuderende (59%).

Dette understøttes af, at samarbejderne med universitetsstuderende ofte fører til ansættelse efter forløbet. Næsten to ud af tre arbejdspladser (63%) har ansat en eller flere af de universitetsstuderende efter endt samarbejde. Det er ofte i forbindelse med projektorienterede forløb, at de studerende tilbydes ansættelse efterfølgende. Således er det 44% af arbejdspladserne, som har haft studerende i projektorienterede forløb, som efterfølgende har ansat en eller flere. Det samme gælder 19% og 12% for dem, som har samarbejdet med studerende omkring hhv. specialer og bachelorprojekter.

## ? Hvad er de primære årsager til at indgå samarbejde med universitetsstuderende? (n=1.668)



*"Vi vil jo gerne se, hvem vi lige kan skære til med henblik på en senere ansættelse. Det er desuden også vigtigt for os som virksomhed, at kunder derude ved, at vi eksisterer, og at vi er et godt sted at starte for de studerende. En dag er de jo ikke studerende længere, og så kommer de forhåbentlig tilbage som kunder"*

– Bioxpedia

*"Vi skal da hele tiden tænke over, at vi har en rekrutteringsudfordring, og det er jo også en konkurrence. Vi vil da gerne have de bedste, så vi ser da også de studerende an, som vi har hos os, og de bedste de får da jobs hos os bagefter"*

- Stor offentlig administration i Region Midtjylland

## Særligt store arbejdspladser ansætter studerende efter endt samarbejde

Det er i højere grad de store virksomheder med 250+ medarbejdere, der ansætter universitetsstuderende efter endt samarbejde. Her er det 77%, der angiver at have ansat en eller flere studerende i fuldtids- eller deltidsstillinger efterfølgende. Til sammenligning gælder det 60% blandt de mellemstore og mindre arbejdspladser.

Flere arbejdspladser nævner i de opfølgende dybde-interviews, at de ofte ansætter de studerende i stillinger som studentermedhjælpere af den årsag, at de studerende ofte ikke har afsluttet deres uddannelse endnu, og dermed ikke kan blive tilbudt en fuldtidsstilling. For flere arbejdspladser fungerer samarbejdet og den efterfølgende ansættelse som studentermedhjælper som en slags rekrutteringsproces og som en del af en rekrutteringsstrategi.

Flere arbejdspladser fremhæver desuden, at de ofte ansætter studentermedhjælperne, der har været i projektorienterede forløb, når de er færdiguddannede. På den måde kan arbejdspladserne være med til at "præge" de universitetsstuderende tidligt, så de allerede kender til arbejdspladsens arbejdsgange, processer og kultur, når de er færdiguddannede.

## Ansættelsesfase

### Et attraktivt brand overfor fremtidige medarbejdere

Samarbejde med universitetsstuderende bruges også af flere arbejdspladser som en strategi for employer branding. Knap hver fjerde arbejdsplads (23%) angiver employer branding som en af de primære årsager til samarbejde med studerende.

Det er særligt de store arbejdspladser (46%) og de mellemstore arbejdspladser (25%), for hvem employer branding er en primær årsag til samarbejde med universitetsstuderende. Disse arbejdspladser er særligt bevidste om, hvordan de får markedsført sig som en attraktiv arbejdsplads overfor fremtidens medarbejdere. Blandt de mindre virksomheder er der ikke det samme fokus på employer branding. Dette er potentielt en udfordring for etablering af fremtidige samarbejder, da behovet omvendt kan synes størst netop her. Dette kommer til udtryk, når de mindre virksomheder nævner, at de oplever ikke at være i de universitetsstuderendes bevidsthed.



# 23%

af arbejdspladserne fremhæver employer branding som en primær årsag til at samarbejde med studerende

*"Hvis du læser økonomi på universitetet, er det jo meget underligt, at man aldrig har set et økonomisystem"*

- Mindre informations virksomhed i Region Midtjylland

*"[...] men der er nogen, der simpelthen ikke ved, hvad det vil sige at være på arbejde. De skal ud og prøve det for at finde ud af det"*

- Moesgaard Museum

*"Vi prøver at tiltrække dem til os tidligt. Så de tænker på os, når de er færdige - eller efter 5, 10 eller 20 år på markedet for den sags skyld. Vi skal være top of mind for dem, når det kommer til arbejdsplads."*

- Systematic

*"Det er jo en investering, ligesom det er med alle. Vi har jo rigtig mange, der er under uddannelse her i virksomheden, så for os er det jo en form for investering i fremtiden. En employer branding øvelse for os også at gøre lidt opmærksom på os selv."*

- KP Components

### Arbejdspladserne ansætter studerende med forståelse for en erhvervmæssig kontekst

I den efterfølgende ansættelsesproces, hvor arbejdspladsen skal vurdere, hvorvidt den studerende skal tilbydes en ansættelse eller ej, er det særligt den studerendes evne til at begå sig på arbejdspladsen, som er udslagsgivende. Studerende, der formår at oversætte teori til praksis og hurtigt forstår at bruge evner i en erhvervmæssig kontekst fremhæves af arbejdspladserne som de mest attraktive i et ansættelsesperspektiv. Her efterspørger flere arbejdspladser, at AU hjælper med at klæde de studerende bedre på til "verden udenfor universitetet".

Nogle arbejdspladser oplever, at studerende har svært ved at omsætte deres viden i en erhvervskontekst. Dette kommer til udtryk, når flere arbejdspladser undrer sig over, hvorfor de studerende ikke kender til, hvad der ifølge arbejdspladsen er basal viden, såsom hvordan man bruger de systemer, mange arbejdspladser bruger i deres dagligdag.

Uddannelser hvor de studerende får et tidligt kendskab til arbejdsmarkedet (så som IKT og BiRC\*) har blandt de interviewede arbejdspladser et særligt godt ry for at have forståelse for at indgå på en arbejdsplads. Studerende fra disse uddannelser er således ofte dem, som man ønsker at rekruttere til samarbejde såvel som at ansætte efterfølgende. Andre har haft mindre gode oplevelser med studerende fra uddannelser, der af interviewpersonerne kritiseres for slet ikke at have nogen kontakt til arbejdsmarkedet. De fremhæves således som mindre attraktive studerende for arbejdspladserne.

## Studererrelaterede samarbejder med internationale studerende

Internationale studerende fra udenlandske universiteter kan betragtes som en særlig gruppe studerende. De kommer med en anden universitetsbaggrund og potentielt andre færdigheder end traditionelle danske studerende. I det følgende kapitel præsenteres hvilke arbejdspladser, der efterspørger internationale studerende, hvilke kompetencer de efterspørger samt hvilke barrierer, de har oplevet eller forestiller sig vil være ved at samarbejde med internationale studerende.



**Sprogforskelle** er den primære barrierer for at samarbejde med internationale universitetsstuderende for arbejdspladser med et nationalt fokus – potentielle kulturforskelle fylder generelt ikke i arbejdspladsernes vurdering



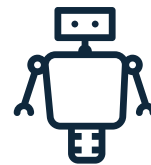
# 28%

af arbejdspladserne er interesserede i at samarbejde med internationale, engelsktalende universitetsstuderende



**Private arbejdspladser** har størst interesse i at samarbejde med de internationale universitetsstuderende

# 46%



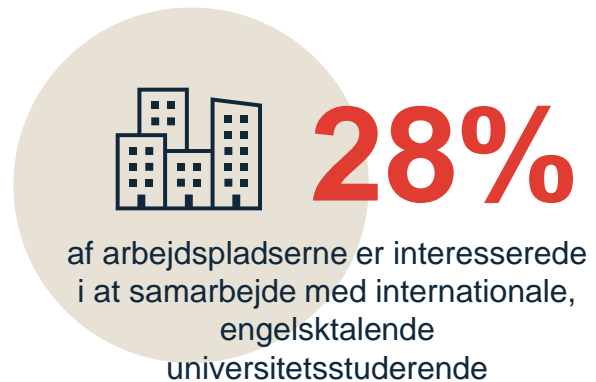
af arbejdspladserne, der har samarbejdet eller er interesseret i at samarbejde med internationale universitetsstuderende, efterspørger IT-færdigheder

# Internationale studerende med IT-færdigheder er særligt efterspurgt blandt nogle arbejdspladser

## Potentiale for at flere arbejdspladser samarbejder med internationale studerende

Mere end hver fjerde af alle arbejdspladserne er interesseret i at samarbejde med internationale universitetsstuderende. 9% af arbejdspladserne gør det allerede eller har tidligere gjort det, og 19% har ikke tidligere samarbejdet, men er interesseret i at samarbejde i fremtiden.

At begå sig i et internationalt miljø samt specifikke fremmedsprogsfærdigheder er imidlertid i mindre grad kompetencer, som arbejdspladserne efterspørger. Det er således kun henholdsvis 8% og 7% som der angiver, at de efterspørger disse kompetencer i en ny medarbejder. Med andre ord er der interesse i at samarbejde med internationale studerende, men for flere arbejdspladser er deres internationale baggrund ikke en driver i sig selv.



## Arbejdspladser, der efterspørger IT-færdigheder er særligt interesserede i samarbejde med internationale studerende

Blandt arbejdspladserne, der allerede samarbejder med internationale universitetsstuderende eller har gjort det før, er det særligt IT-færdigheder, de efterspørger (46%). Det samme er gældende for de arbejdspladser, der er interesserede i at samarbejde med internationale universitetsstuderende i fremtiden, men endnu ikke har gjort det (40%).

Omvendt er der størst efterspørgsel efter analytiske kompetencer (35%) og evnen til at samarbejde (37%) blandt de 47% af arbejdspladserne, som ikke er interesseret i at samarbejde med internationale studerende. Arbejdspladserne, der ikke ved om de er interesseret i at samarbejde med internationale studerende (25%) efterspørger lignende kompetencer.

Dette bakkes op i de kvalitative interviews, hvor særligt IT-virksomheder har erfaringer med at samarbejde med internationale universitetsstuderende og netop også efterspørger flere IT-kyndige studerende og medarbejdere. Andre typer arbejdspladser nævner, at kompetencer som at forstå danske systemer og love er vigtige for arbejdspladsen, og de oplever det derfor som en udfordring at skulle samarbejde med internationale universitetsstuderende, da de muligvis ikke har samme forståelse som en dansk studerende.

*" Men man skal også forstå de danske regler. Så der er bare lige nogle barrierer, der gør, at det stadigvæk er nemmere med danske studerende desværre, men sådan er det."*  
- Hummel

### Hvilke kompetencer søger (Virksomhedsnavn) i en ny medarbejder/praktikant? (n = 1668)



## Internationale studerende

### Interessen for internationale studerende er størst blandt private arbejdspladser

Fordelt på private og offentlige arbejdspladser\* er det særligt de private arbejdspladser, som allerede samarbejder med internationale universitetsstuderende (10%) eller er interesserede i at samarbejde (21%). Til sammenligning gælder det for de offentlige arbejdspladser, at 3% allerede samarbejder med internationale universitetsstuderende, mens 13% er interesserede i det.

Det er særligt private arbejdspladser indenfor brancherne Industri, råstofudvinding og forsyningsvirksomhed, Information og kommunikation og Finansiering og forsikring, der allerede samarbejder med internationale universitetsstuderende, mens arbejdspladser inden for Landbrug, skovbrug og fiskeri og Ejendomshandel er interesserede i at samarbejde med internationale universitetsstuderende, men gør det ikke på nuværende tidspunkt.

*"En engelsktalende studerende vil kunne bidrage med et andet blik på vores kultur og praksis. Men det sproglige vil også give udfordringer internt i organisationen, hvilket kræver ressourcer og overskud."*

– Clay Keramikmuseum Danmark

*"Vi får mange henvendelser fra internationale studerende, og dem tager vi også ind. Fordi vi snakker begge sprog, hvor dialogen ofte er på engelsk. Vi er vant til det"*

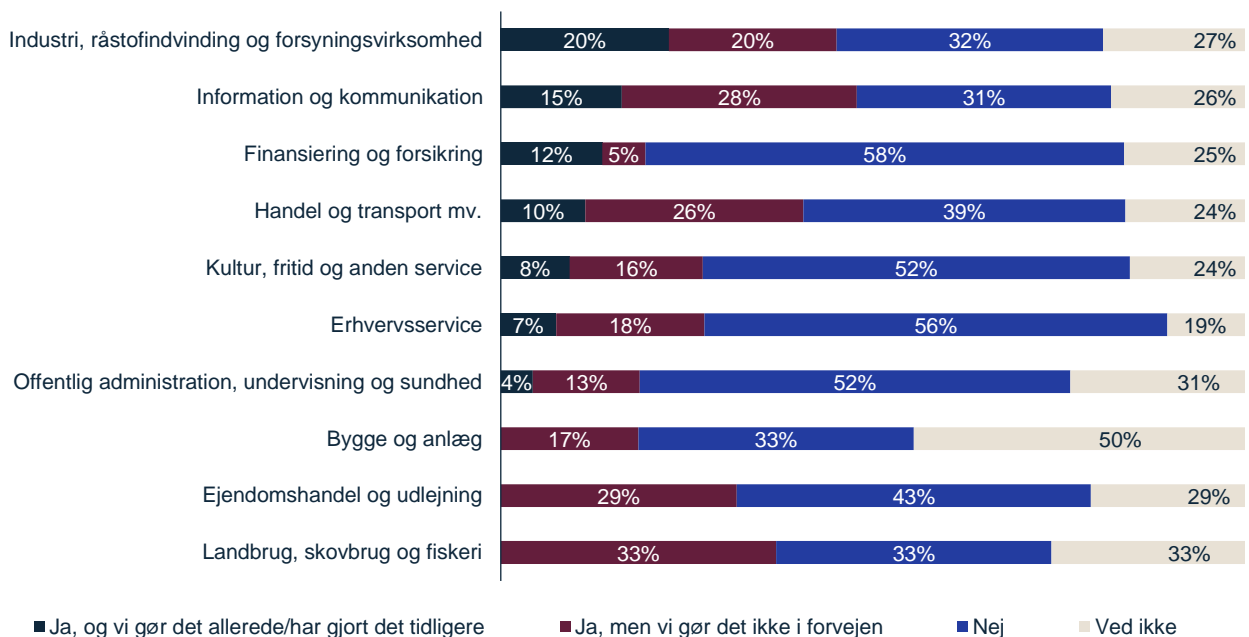
– Mindre informations virksomhed i Region Midtjylland

### For nogle er sprogforskelle den største barriere for samarbejde

Sprogbarrieren mellem den danske arbejdsplads og den engelsktalende universitetsstuderende er særligt det, der afholder nogle arbejdspladser fra at samarbejde med internationale universitetsstuderende. Flere arbejdspladser nævner i de kvalitative interviews, at selvom internationale universitetsstuderende muligvis godt kan løse opgaverne på arbejdspladsen, er det en barriere, hvis de ikke kan tale dansk.

Det er særligt arbejdspladserne med et nationalt fokus, der oplever sprog som en barriere (fx kommuner). Modsat ser de mere specialiserede arbejdspladser (fx IT) ikke sprog som en udfordring; her nævner arbejdspladserne, at de allerede snakker engelsk til daglig, og at det derfor ikke vil være et problem. Desuden nævner ingen af de interviewede arbejdspladser kulturforskelle, som en barriere for at samarbejde med internationale universitetsstuderende.

**?** Er (Virksomhedsnavn) interesseret i at samarbejde med internationale, engelsktalende universitetsstuderende, som er indskrevet på Aarhus Universitet? (Fordelt på brancher) (n = 1668)



N = 1668. \*Opdelingen mellem offentlige og private arbejdspladser baserer sig på om arbejdspladsen indgår i branchekategorien "Offentligadministration, undervisning og sundhed".

## Action points til fremtidigt samarbejde med arbejdspladser



### Eksisterende studenterrelaterede samarbejder og potentiale for fremtidige samarbejder

- De eksisterende arbejdspladser, som samarbejder med studerende, ønsker at samarbejde mere – **ræk ud til disse arbejdspladser** og inviter dem til netværk og lignende
- Differentier mellem arbejdspladserne ud fra deres tilbøjelighed til at samarbejde og **målret kommunikation og tilbud** til dem, som har størst sandsynlighed for at ville samarbejde
- **Udnyt de formelle samarbejder** med aftagerpanelerne til at få studerende i studenterrelaterede samarbejder, da der fortsat er flere potentielle samarbejder her

### Etableringsfasen



Vær bevidst om den store **entry barriere** og vidensgabene blandt arbejdspladser, som ikke før har samarbejdet med studerende – fordrer ekstra indsats fra AU i etableringsfasen

Vær **proaktiv som universitet og opsøg arbejdspladser** (fx via nyhedsbrev eller flyers) - fokuser særligt på de mindre arbejdspladser og arbejdspladser udenfor Aarhus

Opfordre studerende til at tage et projektorienteret forløb og **tydeliggør de positive effekter** af det (fx ift. fremtidig beskæftigelse) – kan gøres igennem eksternt besøg fra arbejdsplads

Opfordre **studerende til at kontakte arbejdspladser** som de ønsker at samarbejde med og klæd dem på til, hvordan de bedst rækker ud (fx via eksternt oplæg fra virksomhed)

Hjælp med at skabe **konkrete match** mellem arbejdspladsen og den studerende fx ved at etablere en platform, hvor virksomheder og organisationer kan finde og kontakte studerende

**Indfør én tydelig indgang**, hvor virksomheder og organisationer kan finde information og hjælp så det bliver tydeligere, hvor man skal henvende sig

**Oversæt studerendes akademiske kompetencer** til arbejdsmarkedets efterspørgsel og kontekst – enten samlet overblik over uddannelser og kompetencer eller ved at hjælpe studerende til bedre selv at kunne formidle dette

**Opret faste samarbejdsaftaler** med arbejdspladser, som de studerende ved, at de kan henvende sig til og som gerne vil samarbejde med dem

Kommunikér **aktiviteter på universitetet i løbet af året**, hvor arbejdspladserne har mulighed for at møde de studerende

Skab overblik over, hvornår på året /i løbet af deres uddannelse **de studerende har mulighed for at samarbejde**, og hvornår arbejdspladser skal søge efter samarbejde



## Samarbejdsfasen

- Fremlæg hero cases, statistikker eller lignende for arbejdspladser for at **tydeliggøre udbytte kontra de ressourcer** arbejdspladserne bruger på samarbejdet
- **Lav informationsmateriale** der beskriver et eksempel på, hvordan et konkret forløb på en arbejdsplads kan se ud til inspiration og konkretisering for arbejdspladserne
- Kommunikér **klare retningslinjer og forventninger** ud til arbejdspladserne, der gør det tydeligt, hvor meget arbejde de skal forvente at lægge, og hvad der forventes af dem som arbejdsgiver – kan med fordel udvikles i samarbejde med eksisterende samarbejdspartnere
- **Klæd de studerende bedre på** til at indgå på en arbejdsplads fx ved at udbyde kurser, som lærer dem om systemer, de skal bruge i arbejdslivet
- **Tilbyd én fast kontaktperson** som den samarbejdende arbejdsplads kan tage kontakt til i forbindelse med et samarbejde
- **Opret og faciliter netværk** for virksomheder og organisationer, som samarbejder – kan dele læringer med dem, der ikke samarbejder men ønsker at gøre det

## Ansættelsesfase



- **Vær proaktiv i erhvervs- og karrierevejledning** ved at snakke med studerende omkring jobmuligheder og lignende langt tidligere i uddannelsen – allerede i forbindelse med studiestart
- Gør det obligatorisk for den studerende efter endt samarbejde at lave en **refleksion over forløbet**, som både kan komme den studerende og arbejdspladsen til gavn

# Kombination af spørgeskemaundersøgelse og opfølgende dybdegående interviews

## Kvantitativ dataindsamling

Den kvantitative del af undersøgelsen er gennemført som en webbaseret spørgeskemaundersøgelse. Stikprøven består af 10.000 tilfældigt udvalgte private virksomheder og offentlige organisationer med minimum fem medarbejdere registreret i Danmark med et CVR-nummer. Stikprøven er udtrukket fra databasen Experian.

Virksomhederne og organisationerne i stikprøven er blevet inviteret til undersøgelsen via e-Boks. Dataindsamlingen forløb fra d. 30. november til 22. december\* 2021. Der er i perioden udsendt to påmindelser på e-Boks samt telefoniske opfølgninger for at højne svarprocenten. I alt har 1.668 unikke virksomheder og organisationer besvaret spørgeskemaet. Det giver en samlet svarprocent på 18%\*\*.

I invitationsmailen til spørgeskemaet er der informeret om, at målgruppen for undersøgelsen er virksomheder og organisationer med minimum én akademiker ansat. Samtidig er arbejdspladser, som i starten af spørgeskemaet angiver, at de ikke har en akademiker ansat, blevet screenet i ud af undersøgelsen. I alt har 681 arbejdspladser klikket sig ind på spørgeskemaet og angivet, at de ikke har en akademiker ansat. Vi må antage, at der blandt de resterende arbejdspladser, som ikke har besvaret skemaet, ligeledes vil være virksomheder og organisationer, som ikke har en akademiker ansat og som derfor ikke indgår i målgruppen. Den udregnede svarprocent er således et konservativt bud og forventes i praksis at være højere.

## Målgruppeafgrænsning

Populationen af potentielle samarbejdspartnere for AU er afgrænset yderligere for at fokusere undersøgelsen på potentielle samarbejdspartnere. Dette er sket i to trin.

Først er registerdata over virksomheder blevet beriget med data fra AU over eksisterende virksomhedssamarbejder. Dette dækker både over "uformelle" samarbejder mellem studerende og arbejdspladser, og "formelle" samarbejder, hvor arbejdspladsen indgår i et aftagerpanel, netværk eller lignende.

Andet skridt er at kvalificere om en arbejdsplads er potentiel for samarbejde. Kvalificeringen af potentielle virksomheder sker ved brug af en logistisk sandsynlighedsmodel, der estimerer sandsynligheden for et samarbejde baseret på de eksisterende samarbejder med arbejdspladserne (Y) og arbejdspladsernes karakteristika (X) (herunder tilhørende branche, størrelse, alder og geografi). Hver virksomhed tildeles en sandsynlighed for samarbejde.

Efterfølgende udvælges gruppen af potentielle virksomheder på baggrund af sandsynligheden for samarbejde og graden af samarbejde. Virksomheder der fx har meget lav sandsynlighed for at samarbejde pga. deres branche, fravælges og et sample på 10.000 arbejdspladser udvælges tilfældigt. Arbejdspladserne er herefter segmenteret i en fire-felts-tabel baseret på, om der i data er registreret et eksisterende samarbejde med studerende og arbejdspladsens sandsynlighed for at samarbejde.

Eksisterende samarbejde med studerende

**1 Outlier-cases på eksisterende samarbejder:**  
Arbejdspladser, som allerede *samarbejder* med studerende fra Aarhus Universitet, men som ikke ligner andre, der typisk samarbejder.

**2 Onlier-cases på eksisterende samarbejder:**  
Arbejdspladser som allerede *samarbejder* med studerende fra Aarhus Universitet, og som samtidig ligner andre, der samarbejder.

**3 Least likely-cases til nye samarbejder:**  
Arbejdspladser, som *ikke samarbejder* på nuværende tidspunkt, og som heller ikke ønsker at samarbejde.

**4 Most likely-cases til nye samarbejder:**  
Arbejdspladser, som *ikke samarbejder*, men som *ønsker at samarbejde*. Ligner andre arbejdspladser, som typisk samarbejder.

Sandsynlighed for fremtidigt samarbejde

\*32 arbejdspladser har besvaret spørgeskemaet mellem d. 23. December og d. 25. januar. Disse er ligeledes medtaget i analysen.

\*\*Fratrukket de virksomheder og organisationer, som angiver ikke at have en akademiker ansat.



# Kombination af spørgeskemaundersøgelse og opfølgende dybdegående interviews

## Spørgeskemaudvikling

Epinion har stået for udviklingen af spørgeskemaet med løbende inddragelse af uddannelsesudvalget på Aarhus Universitet og referencegruppen bestående af repræsentanter fra de fem fakulteter, en studenterrepræsentant samt udvalgte fagpersoner, herunder fra Erhverv & Innovation og AU Uddannelse.

## Fordeling af besvarelser

Blandt besvarelserne af spørgeskemaundersøgelsen er der en overrepræsentation af arbejdspladser med eksisterende samarbejder med universitets-studerende fra Aarhus Universitet og/eller et formelt samarbejde med Aarhus Universitet.

Desuden er der en overrepræsentation af virksomheder med mere end 250 ansatte og en underrepræsentation af virksomheder med 10-49 ansatte. Indenfor både region og virksomhedsalder fordeler arbejdspladserne sig nogenlunde repræsentativt.

## Kvalitativ dataindsamling

På baggrund af besvarelser fra den webbaserede spørgeskemaundersøgelse er der efterfølgende udvalgt 16 arbejdspladser til dybdegående kvalitative interviews.

Arbejdspladserne er udvalgt på baggrund af, at de i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen har givet samtykke til, at Epinion må kontakte dem med henblik på uddybende interview. Desuden er virksomhederne rekrutteret på baggrund af den segmentering, der blev foretaget i forbindelse med den kvantitative målgruppeafgrænsning.

Interviewene er afholdt fra 17. januar til 1. februar 2022 og fordeler sig således:

- Tre outlier-cases på eksisterende samarbejder
- Fem onlier-cases på eksisterende samarbejde
- Tre least likely-cases til nye samarbejder
- Fem most likely-cases til nye samarbejder

Gennem de kvalitative interviews har vi i praksis erfaret, at selvom nogle HR-medarbejdere i spørgeskemaundersøgelsen tilkendegiver, at arbejdspladsen ikke har samarbejdet med studerende indenfor de seneste, så har de ligeledes erfaringer at trække på ift. studentersamarbejder fx fra tidligere jobs.

## Udvikling af interviewguide

Interviewguiden er udviklet på baggrund af besvarelser fra den kvantitative spørgeskemaundersøgelse samt ved inddragelse af referencegruppen. Epinion har stået for selve udviklingen af interviewguiden.

		Population af potentielle arbejdspladser (10.944)	Besvarelser (1.668)	Difference (procentpoint)
Region	Midtjylland	50%	43%	-7
	Hovedstaden	28%	32%	+4
	Syddanmark	14%	16%	+2
	Nordjylland	6%	6%	0
	Sjælland	1%	2%	+1
Størrelse	5-9 ansatte	11%	9%	-2
	10-49 ansatte	55%	44%	-11
	50-249 ansatte	27%	32%	+5
	250 + ansatte	7%	15%	+8
Arbejdspladsens alder	0-4 år	9%	7%	-2
	5-9 år	14%	11%	-3
	10-19 år	27%	26%	-1
	20-39 år	25%	24%	-1
	40-59 år	14%	17%	+3
Eksisterende samarbejde	60+ år	11%	15%	+4
	Ja	11%	21%	+10
	Nej	89%	79%	-10

\*For 44 arbejdspladser er antallet af ansatte ikke opgivet specifikt i registerdata, men alene i intervallet 200-499. Denne gruppe er lagt sammen med øvrige arbejdspladser med +250 ansatte.

## **Epinion København**

Ryesgade 3F

2200 København N

Danmark

T: +45 87 30 95 00

E: [copenhagen@epinionglobal.com](mailto:copenhagen@epinionglobal.com)

[www.epinionglobal.com](http://www.epinionglobal.com)