

**Syddansk Universitet - Studienævn for International Virksomhedskommunikation**  
**Referat af møde i IVK's Uddannelsesråd onsdag den 21. november 2018 på SDU, Odense**

I mødet deltog følgende af uddannelsesrådets medlemmer:

- Forbundsformand Per Lindegaard Hjorth, Forbundet Kommunikation og Sprog (e-mail: [plh@kommunikationogsprog.dk](mailto:plh@kommunikationogsprog.dk))
- HR- og Kommunikationschef, Carsten Vikkelsøe, University College Lillebælt (e-mail: [cavi2@ucl.dk](mailto:cavi2@ucl.dk))
- Communications Specialist Anne Christoffersen, Fazer Food Services (e-mail: [anne-moerk@live.dk](mailto:anne-moerk@live.dk))
- Kommunikationskonsulent, Rune Højer Jensen, Aabenraa Kommune (e-mail: [runehj@hotmail.com](mailto:runehj@hotmail.com))
- Kommunikations- og marketingansvarlig Stine Poulsen, Møllegårdens Planteskole ([stine@primaferdig.dk](mailto:stine@primaferdig.dk))
- HR- og Kommunikationschef, Carsten Vikkelsøe, University College Lillebælt (e-mail: [cavi2@ucl.dk](mailto:cavi2@ucl.dk))
- Communication manager Ulrik Grimstrup, Københavns Universitet (e-mail: [ulrik.grimstrup@adm.ku.dk](mailto:ulrik.grimstrup@adm.ku.dk))
- Lektor Stine Harboe Petersen, KEA – Københavns Erhvervsakademi ([stij@kea.dk](mailto:stij@kea.dk))
- Digital udviklingschef Nikolaj Rendtorff - DSB (e-mail: [n\\_rendtorff@hotmail.com](mailto:n_rendtorff@hotmail.com))
- Lektor og studieleder Flemming Smedegaard, IVK (e-mail: [fsm@sdu.dk](mailto:fsm@sdu.dk))
- Lektor og studieleder Ella Mølgaard, Sønderborg (e-mail: [elm@sdu.dk](mailto:elm@sdu.dk))
- Kandidatstuderende Stina Rydell Brøgger (e-mail: [stbro12@student.sdu.dk](mailto:stbro12@student.sdu.dk))
- Kandidatstuderende Michael Libak Hansen, Odense (e-mail: [michh13@sdu.dk](mailto:michh13@sdu.dk))
- BA-studerende Maria Louise Lidsmoes (e-mail: [malid16@student.sdu.dk](mailto:malid16@student.sdu.dk))
- BA-studerende Julius Munk Knudsen (e-mail: [juknu17@student.sdu.dk](mailto:juknu17@student.sdu.dk))

Endvidere deltog flg. oplægsholdere:

- Erhvervschef Lars Buch, Pro Varde Erhvervsudvikling
- Rekrutteringskonsulent Jeppe Secher, Jobindex
- Kommunikationskonsulent Rune Højer Jensen, Aabenraa Kommune
- Forbundsformand Per Lindegaard Hjorth, Forbundet Kommunikation og Sprog

Fraværende af uddannelsesrådets medlemmer var følgende:

- Brand Manager Finn Jernø Pedersen, Phønix Tag Materialer A/S (e-mail: [finnjerno@gmail.com](mailto:finnjerno@gmail.com))
- Kommunikationschef Jens Degn, VUC Syd (e-mail: [jed@vucsyd.dk](mailto:jed@vucsyd.dk) )
- Leder Peter Hansen, Regionskontor og Infocenter, Padborg (e-mail: [ph@region.dk](mailto:ph@region.dk))
- Social Media Manager Lone Hoelgaard Havmand, Professionshøjskolen Absalon (e-mail: [lonehoelgaard@gmail.com](mailto:lonehoelgaard@gmail.com))
- Kommunikationsrådgiver Lene Grønvald, OUH Odense Universitetshospital (e-mail: [lene.gronvald@gmail.com](mailto:lene.gronvald@gmail.com))
- Director of International Sales, Marketing og HR, Birthe Tofting, Vola A/S (e-mail: [bt@vola.com](mailto:bt@vola.com))
- Digital projektleder Niels Christian Laursen, STEP A/S (e-mail: [ncl@nclaursen.dk](mailto:ncl@nclaursen.dk))
- Vice president, Communications, Rikke Dalager, NNIT A/S (e-mail: [rida@nnit.com](mailto:rida@nnit.com))
- Director, Corporate/Financial Communication Christian Grønning, Geelmuyden Kiese, Kbh, (e-mail: [christian.groenning@gknordic.com](mailto:christian.groenning@gknordic.com))
- Senior medlem af uddannelsesrådet Dorthe Bernt Andersen (e-mail: [dba2008@live.dk](mailto:dba2008@live.dk))
- Kommunikationskonsulent, Peter Lagoni Garbøl, By- og Kulturforvaltningen Odense Kommune (e-mail: [pewg@odense.dk](mailto:pewg@odense.dk))
- Lektor og studieleder Heidi Hansen IVK, Slagelse (e-mail: [heidi@sdu.dk](mailto:heidi@sdu.dk))
- Lektor og studieleder Marianne Ankjær Institut for fagsprog, Kommunikation og Informationsvidenskab, Kolding (e-mail: [marianne@sitkom.sdu.dk](mailto:marianne@sitkom.sdu.dk))

## Indkaldelse til 27. møde i IVK's uddannelsesråd

**Onsdag 21. november 2018 kl. 15.00 - 18.00**

**i lokale Comenius på SDU, Campusvej 55 i Odense**

Mens IVK'erne er ret så mobile og fleksible, når det gælder jobtyper, så gælder det ikke, når vi kommer til geografi. Dette møde i uddannelsesrådet vil derfor være et temamøde om, hvordan vi fremmer IVK'ernes geografiske mobilitet, da vi oplever, at vores studerende i forhold til praktik og studiejob og vores kandidater i forhold til job er vanskeligere end nogensinde at lokke til at søge uden for Odense - København - Aarhus akse, selv om der fortsat er en ikke ubetydelig startledighed for kandidaterne.

Det er vigtigt, at der kommer IVK'ere og andre akademikere ud i virksomheder i alle afkroge af landet. Akademikernes A-kasse har for nylig gennemført en undersøgelse, der viser, at ansættelse af en akademiker skaber flere arbejdspladser, mere vækst og større chance for, at virksomheden overlever. Konklusionerne er klare:

- **Akademikere skaber 4,5 ekstra ansatte.** En virksomhed, der ansætter sin første akademiker, vil efter tre år have i gennemsnit 4,5 flere ansatte end virksomheder, der ikke ansætter en akademiker. De nye job går i stort omfang til faglærte og ufaglærte.
- **Værditilvæksten er 38 procent højere.** På tre år vokser værdien af virksomheden altså med 38 procent sammenlignet med virksomheder, der ikke ansætter en akademiker.
- **Overlevelseschancen er 2,2 procent større.**

Geografisk mobilitet er derfor vigtig for kandidaterne for at få job, for virksomhederne for at skabe vækst og for os alle sammen for at skabe en fortsat positiv udvikling af vores samfund i hele landet.

På mødet vil der som grundlag for diskussionen være fire oplæg a 15 – 20 minutters varighed:

- Erhvervschef **Lars Buch** fra ProVarde Erhvervsudvikling vil fortælle om mulighederne for akademikere i Varde og omegn.
- **Jepp Secher**, der er IVK-kandidat fra 2016, startede sin egen karriere i Holstebro og er i dag rekrutteringskonsulent i Jobindex, vil bidrage med sine erfaringer både fra Holstebro og Jobindex.
- Uddannelsesrådets egen **Rune Højer** bosiddende i Haderslev og arbejdende i Aabenraa Kommune har allerede flere gange i uddannelsesrådet påpeget, hvor svært det er at lokke dygtige IVK´ere til Sønderjylland, og vil igen bidrage med sit sønderjyske perspektiv på emnet.
- Forbundsformand **Per Lindegaard Hjorth** fra Kommunikation og Sprog er fagforeningsformand for mange af de ikke altid så mobile IVK´ere, og vil fra sit perspektiv give et input til emnet.

Efter oplæggene vil der være en fælles diskussion, hvor jeg håber, at alle vil byde ind med deres perspektiver. Afslutningsvis vil hver af mødets deltagere blive bedt om at formulere tre gode råd til IVK.

Ved mødets afslutning vil der blive serveret aftensmad.

Evt. afbud til Marian Pedersen – [marian@sdu.dk](mailto:marian@sdu.dk) – senest onsdag 14. november.

Jeg håber på, at rigtig mange af uddannelsesrådets medlemmer vil have mulighed for at deltage i dette interessante og vigtige temamøde om vores kandidaters geografiske mobilitet.

Med venlig hilsen

Flemming Smedegaard

Studieleder for IVK i Odense

Flemming Smedegaard bød deltagerne i IVK's uddannelsesråd velkommen, hvorefter der var en kort præsentationsrunde.

Indledningsvis oplyste Flemming Smedegaard, at dette temamøde om IVK'ernes geografiske mobilitet ligger i forlængelse af de to foregående temamøder om IVK'ernes karrieremulighed i de små og mellemstore virksomheder og om IVK'ernes jobmuligheder på det kommunale arbejdsmarked.

IVK-studerende og IVK-kandidater er i forhold til jobtyper ret så mobile og fleksible, men dette gælder ikke mht. geografi. F.eks. vælger en IVK'ere hellere at arbejde som servicemedarbejder i Netto i Odense end at tage et job i en kommunikationsafdeling i Bogense. Der er gode jobmuligheder udenfor storbyerne – også for nyuddannede, men der er behov for at styrke IVK'ernes geografiske mobilitet.

Grundlaget for dagens drøftelser er en række oplæg fra erhvervs personer, der ud fra forskellige synsvinkler kender til problematikken omkring geografisk mobilitet.

**Oplæg 1: Jeppe Secher, der er IVK-kandidat fra 2016, startede sin egen karriere i Holstebro og er i dag rekrutteringskonsulent i Jobindex, vil bidrage med sine erfaringer både fra Holstebro og Jobindex.**

Jeppe Secher havde i sit oplæg 3 fokuspunkter: Om at være kritisk og kræsen i sin jobsøgning som nyuddannet – om at formidle sine oplevelser med et arbejde i provinsen – om at dele erfaringer fra sit nuværende som rekrutteringskonsulent.

Jeppe Secher fortalte, at han havde tilbragt det meste af sit liv Odense; her havde han boet, taget sin uddannelse, haft studiejobs mv., og her ville han blive. Han havde drømt om et job på SDU i Odense, men fik det ikke. Herefter søgte han mange forskellige jobs som marketingskoordinator, kommunikationsmedarbejder m.v., men det skulle være i Odense. Hen ad vejen fandt han ud af, at jobsøgning via spredhaglsmetoden ikke duede, og han arbejdede sig frem til, at det specifikke jobområde, der tiltalte ham mest var rekruttering. Denne afklaring betød, at han nu søgte job i hele landet. Han flyttede til København, hvor han fik tilbudt et rekrutteringsjob men i Holstebro. Jobbet var spændende, krævende og med stort ansvar, men transporttiden på 4 ½ time var meget belastende. Og overnatninger på et loftskammer var ikke det bedste sovested. Arbejdsgiveren viste dog stor imødekommenhed heroverfor ved f.eks. at tillade sene mødetidspunkter på visse dage, ved at lade togture gælde som arbejdstid. Imidlertid blev transporttiden i det lange løb for belastende, og da den 6 mdrs. kontrakt udløb, søgte Jeppe Secher til København. Her fik han job hos Jobindex med 4 minutter til arbejde; men det understreges, at det var de 6 måneders arbejde i Holstebro, der banede vejen for dette job.

De erfaringer Jeppe Secher har fra sin virksomhedskontakt som rekrutteringskonsulent er, at mange virksomheder generelt ikke ønsker at ansætte nyuddannede. Blandt andet er lønniveauet for en kandidat med f.eks. 3 års erfaring pt. omtrent det samme som for en nyuddannet, så rent lønmæssigt er der ingen motivation for at ansætte en nyuddannet. Endvidere er virksomhederne tilbageholdende med at ansætte folk, der har en længere transportvej på f.eks. mere end time, da erfaringen viser, at de rejser igen, når de kan finde et job tættere på deres bopæl.

Jeppe Secher mener, at såvel virksomheder som studerende i forhold til problematikken omkring geografisk mobilitet må give noget.

Det er ikke uden omkostninger, at en studerende eller kandidat rykker teltpælene op for at tage et job langt hjemmefra; virksomhederne kan her prøve at komme den ansatte i møde ved f.eks. at tilbyde en pendlerløsning, hjemmearbejdsdage, freelancearbejde m.v. Også de studerende må rykkes i deres holdninger til jobmuligheder og jobbets geografiske placering, hvilket f.eks. kan ske ved, at universitetet/studiet inviterer repræsentanter fra erhvervslivet til at komme og fortælle om deres erfaringer. Dernæst skal de studerende indstille sig på at sige ja til f.eks. hel- eller halvsårskontraktansættelser eller til et løntilskudsjob. Hovedsagen er at komme i gang og få et ben plantet på arbejdsmarkedet.

### **Erhvervschef Lars Buch fra ProVarde Erhvervsudvikling vil fortælle om mulighederne for akademikere i Varde og omegn.**

Indledningsvis præsenterede Lars Buch Varde kommune og de mange forskellige jobmuligheder, der findes hér. Varde er hovedbyen i området med ca. 14.000 indbyggere og er omkranset af yderligere 23 små og mellemstore byer og lokalsamfund. Der er relativ kort transportafstand til byer som Esbjerg, Billund, Herning og storbyerne som Hamburg og London ligger henholdsvis 3 timer og knap 2 timer fra Varde. Befolkningssammensætningen viser en mangel på unge mellem 20-40 år, idet denne aldersgruppe rejser fra kommunen, da der ikke er uddannelsesinstitutioner.

Kommunen lever af turisme, produktion, forsvaret og landbrug og fødevarer. Turismen omfatter bl.a. salg af overnatninger via 8000 sommerhuse i området, og det er primært til tyskere. Kun Storkøbenhavn overgår dette salg. Kendte produktionsvirksomheder i området eller underleverandører til større virksomheder er f.eks. HTH, BoConcept, Siemens, Kvist møbler m.v. I Varde og omegn findes forsvarets mange arbejdspladser på Kaserne, Oksbøl- og Nymindegablejren, artilleriet, hjemmeværnskolen, Sergentskolen. Mens forsvaret med 1300 faste stillinger er den største aftager af højtuddannede, så er der i produktionsvirksomhederne en større skepsis overfor akademikere. Dette skyldes bl.a. at virksomhedsejerne typisk selv har en erhvervsfaglig baggrund, hvorfor der kan være en vis afstandtagen i forhold til ansættelse af højtuddannede.

Kommunen har iværksat en række initiativer i forhold til at tiltrække arbejdskraft til området. Partnerjobordningen giver mulighed for at komme til samtale til relevante stillinger, når ens partner allerede har ansættelse i en af kommunens virksomheder. Pendlerordningen giver forrang for

tilflyttere til 25% af boligselskabernes boliger. Arrangement af ture til vestkysten og til Esbjerg, der er kommunens hovedby med omkring 70.000 indbyggere, for derigennem at tiltrække unge mennesker. Ambitionen er at vise mulighederne i forhold til job, bolig, familieliv mv. i det vestjyske område. I tilknytning hertil henviste Lars Buch også til hjemmesiden: Work-Live.Stay.dk, hvor det er muligt at finde de virksomheder i området, der udbyder jobtyper til f.eks. IVK'ere.

Lars Buch opfordrer den nyuddannede til at komme ud af "standardbetragtninger" vedr. ens fremtidige livssituation. Bosætning og job i områder udenfor storbyerne er med til at skabe relationer på en anden måde, mere nærvær, mere foreningsliv, mere miljø osv. Tænk fremad - behovene som nyuddannet 27 årig er væsentlig anderledes end for en 35 årig med familie, børn osv. Tænk i minutter og ikke i km. Tænk ikke i lønkroner men i råderum. Afsluttende anbefalede Lars Buch den nyuddannede at sige ja tak til et job ude i provinsen, hvor der ofte i jobbet medfølger et større ansvar og råderum. Herigennem finder den nyuddannede ud af, hvad han/hun kan og kommer efterhånden tættere på, hvad der skal ske fremadrettet.

**Kommunikationskonsulent og medlem af Uddannelsesrådet Rune Højer bosiddende i Haderslev og arbejdende i Aabenraa Kommune har allerede flere gange i uddannelsesrådet påpeget, hvor svært det er at lokke dygtige IVK'ere til Sønderjylland, og vil igen bidrage med sit sønderjyske perspektiv på emnet.**

Rune Højer tog udgangspunkt i sin fordom om, at de studerende ikke er særligt mobile, er forvante og er kræsne i forhold til job, og dette mener han fortsat! Hvorfor vil ingen tage job i Sønderjylland? Det sønderjyske område mangler kommunikationsfolk både til den kommunale verden og til virksomhederne. Rune Højer fortalte, at der var søgt efter en kommunikationspraktikant til kommunikationsteamet på rådhuset. Markedsføringen havde været omfattende med opslag mange steder, på facebook, LinkedIn mv. For at imødekomme den studerende på transporten til Aabenraa var kommunen indstillet på at hjælpe f.eks. via en transportkompensation eller med lejlighed. Endvidere er der i kommunen et omfattende og professionelt netværk af virksomheder. Den studerende kunne få hjælp til at blive introduceret til dette netværk, og på sigt kunne dette møde også være karrierefremmende. Af de 6 ansøgere – ingen IVK'ere – var 3 kvalificerede, der dog i processen alle trak sig pga transporten, og jobbet blev ikke besat. Senere søgte kommunen en ny kommunikationskonsulent til en ordinær stilling, hvor man også var indstillet på at ansætte en nyuddannet. I ansøgerfeltet var der to IVK'ere, men ingen af dem "solgte sig" godt nok, og stillingen blev besat til anden side. I forbindelse med kommunens forsøg på at få ansøgere til ledige stillinger kan det endvidere konstateres, at motivationen i forhold til at søge i området typisk kan være, at ansøger kender nogen dér, selv har boet og har familie i Aabenraa eller betragter stillingen som et springbræt til at komme videre. Virksomhederne giver udtryk for, at de oplever det samme.

Rune Højer fremhævede de mange jobmuligheder, der generelt er i området også i de store virksomheder som Danfoss, Ecco, transportenter (Nordeuropas største) og med IVK-jobtyper indenfor kommunikation, web, it, analyse, HR m.v.

Initiativer i forhold til at tiltrække praktikanter og kandidater til udkantsområderne kunne være, at kommunerne stillede bygningskomplekser til rådighed specielt for tilflyttere, at der blev arrangeret en stor praktikdag, hvor arbejdsgivere og studerende kunne mødes direkte i lighed med journalisternes praktikdag, og at arbejdsgivere blev inviteret ind i undervisningen på universitetet, for at fortælle de studerende om jobmuligheder og arbejdet i kommunale og private virksomheder. I forlængelse heraf kunne kommunen også bidrage med cases fra hverdagens problemstillinger til brug i undervisningen. Mere "hårdhændet" initiativer kunne være oprettelse af praktikzoner, hvor studerende – når f.eks. alle praktikpladser i Odenseområdet var besat – blev tvunget til at tage praktikopholdet i geografiske yderområder. Eller økonomiske initiativer, hvor de studerendes støtte reduceres, hvis ikke der søges bredt og i udkantsområder og omvendt en økonomisk bonus, hvis der søges job f.eks. i Sønderjylland.

**Forbundsformand Per Lindegaard Hjorth fra Kommunikation og Sprog er fagforeningsformand for mange af de ikke altid så mobile IVK'ere, og vil fra sit perspektiv give et input til emnet.**

Indledningsvis fastslog Per Lindegaard Hjorth, at ca.75% af en IVK-årgang hurtigt finder job efter endt uddannelse. M.a.o. er der også gode muligheder for den nyuddannede kandidat. Endvidere at udbuddet af jobs på nuværende tidspunkt er meget stort også udenfor storbyerne. Det kan dog samtidig konstateres, at kandidaten generelt er for begrænset i sin søgning efter job og ikke er gode nok til at se mulighederne i et job, der måske ikke umiddelbart er "IVK-skræddersyet".

Per Lindegaard Hjorth understregede, at det styrende for valg af job som udgangspunkt bør være det, kandidaten brænder for. Igennem praktik, studiejob, valgfag og speciale er det muligt at finde vej hertil. Specielt erfaringer fra praktik og studiejob baner en hurtigere vej til efterfølgende arbejde. I forlængelse heraf blev efterlyst en langt bedre information til studerende om de mange jobmuligheder, der ligger udenfor universitetsbyen indenfor retsvæsen, sygehuse, statslige og kommunale virksomheder, produktionsvirksomheder mv. Udflytningen af statslige arbejdspladser til provinsen medfører rigtig mange jobs, da mange ansatte ikke ønsker at skifte bopæl. I Kommunerne ligger der IVK-jobs indenfor biblioteksvæsen, projektstyring, lobbyisme, events mv. Mange kommuner arbejder allerede strategisk med at tiltrække akademiker. I produktionsvirksomhederne er der løbende en stor jobrotation, der skaber mange jobåbninger samtidig med, at en række af virksomhederne også flytter til provinsen. I forhold til jobsøgning indenfor dette område anbefales at lave uopfordrede ansøgninger også til virksomheder, hvor der måske ikke umiddelbart er et klart match ml. IVK-kompetencerne og dem, virksomheden efterspørger. Det blev kraftigt pointeret, at en kandidat i sin ansøgning ikke skal slå på sine akademiske færdigheder, men på sin faglighed. Jobmulighederne kan f.eks. ligge indenfor innovation, eksport, processer, marketing, HR, Branding mv. Der er på nuværende tidspunkt et momentum vedr. efterspørgsel efter arbejdskraft, hvor virksomheder bl.a. må sige nej til 17% af sine ordrer, da de ikke kan imødekommes.



Ansøger bør i sine jobovervejelser også inddrage økonomi, hvor et arbejde i de mindre byer giver et større beløb af råde over end tilfældet er i storbyerne. Endelig skal jobsøger også være opmærksom på, at mange kommuner tilbyder en række fordele ved at takke ja til en evt. ansættelse i deres by.

Afsluttende opfordres studerende og kandidater til at se efter et job, der kan indfri ønsket om et interessant og spændende arbejde, hvor kompetencer kan komme i spil og bruges bredt. Jobbet ligger måske slet ikke i storbyen med de ”velkendte” virksomheder, men derimod i provinsen.

### **Diskussion:**

Den efterfølgende diskussion var centreret omkring flg. emner:

### **Information til de studerende om virksomheder også i provinsen.**

De studerendes repræsentanter i Uddannelsesrådet fandt, at oplæggene havde været meget positive og informative. Det blev oplyst, af de studerende generelt i forhold til praktik og studiejobs har brugt virksomhederne i Odense, men at der nu er blevet sat fokus på mulighederne for jobs i udkantsområderne, og dette skal videreformidles til medstuderende. Det betyder, at der f.eks. i forhold til IVK-dagen måske i højere grad skal inddrages virksomheder fra udkants-Danmark. Informationen betyder også, at fokus på det negative i forhold til pendling skal reformuleres i forhold til de nye studerende. Supplerende hertil udtalte et studentermedlem, at hans erfaringer fra sit nuværende praktikantjob i Faaborg har overbevist ham om, at han fremadrettet vil søge job udenfor Odense i en mindre virksomhed.

Fra aftagerside blev fremført, at barriererne i forhold til pendling allerede skal italesættes under studietiden, hvor f.eks. en studerendes erfaringer fra et studiejob udenfor storbyen kan medvirke til at nedbryde modviljen mod mobilitet. Der blev spurgt ind til, hvad universitetet gør i forhold til at oplyse de studerende om erhvervsmuligheder efter endt uddannelse. FSM oplyste, at der nu bl.a. er indført obligatoriske CMS-forløb (Career management skills), der ligger på kandidatens 3. semester, hvor ideen er at tvinge de studerende til at undersøge, hvad der skal ske, når de er færdiguddannede.

### **Fordomme mellem virksomheder og studerende/kandidater:**

Mange virksomhedsejere kan være uvillige til at ansatte en nyuddannet akademiker. Hvad kan de, hvad kan de bruges til? Aftagere opfordrede til, at virksomheder indbydes til at fortælle de studerende om jobmuligheder. Der eksisterer nogle kompetencefordomme ml. virksomheder og universitetet og omvendt, der vil kunne afmystificeres i et møde mellem parterne. En aftager oplyste, at hun qua sit job i en privat virksomhed i Ringe efterhånden arbejdsmæssigt har fået et kæmpeansvar. Hun har været med til at åbne markeder i de nordiske lande og har bidraget til, at virksomheden har vækstet, og hun har efterflg. fået tilbudt en række jobs fra andre virksomheder. Hun er blevet introduceret til og er nu engageret i mange netværk. Hun understreger dog også, at hun lige fra starten af sin ansættelse har været indstillet på at udføre en række jobs i virksomheden, der har været mindre spændende. Hun konkluderer, at såvel studerende som virksomheder skal være indstillet på en

kulturændring i opfattelsen af, hvad en akademiker kan. Der skal fra ansøgers side udvises en god portion robusthed og gåpåmod i forhold til arbejdet i virksomheden og omvendt skal virksomheder ikke være bange for at ansætte en akademiker.

### **Adfærd: Sårbarhed og utryghed hos de studerende og jobsøgende – spørgsmålet om forventninger contra virkelighed:**

Blandt aftagerrepræsentanter blev der både givet udtryk for uforståenhed overfor uviljen til at flytte sig geografisk, mens andre fremførte, at mange af de unge kandidater står med en vis utryghed i forhold til jobvalg – hvad nu hvis der træffes det forkerte valg? Og udfordringen er, at kandidaten faktisk ikke er rigtig klar over, hvad han/hun er god til og beslutter sig så for at lave en traditionel ansøgning, som andre gør det. Det er mere trygt. Livssituationer er forskellige - jobansøger der har etableret sig med familie, kan træffe et bevidst valg om at ville fraflytte storbyen for at opnå fordelene i en mindre by, men denne afklarethed har den nyuddannede ikke. Derfor har de brug for at få hjælp og sparring til at kunne træffe deres valg.

Det er derfor nødvendigt at tydeliggøre virksomhederne i undervisningen, at bibringe en større forretningsforståelse til de studerende, hvilket kan ske f.eks. gennem case-arbejde og ved at supplere de cases, der er del af undervisningen med virksomhedsbesøg, med gæsteforelæsere fra erhvervslivet mv. De studerendes udsyn og kendskab i forhold til forskellige virksomheder skal udbygges, da de studerende ofte søger hen til de virksomheder, de i forvejen kender til.

### **Jobsøgningsadfærd:**

Underviserrepræsentanten pegede på, at kandidaten skal prøve på at træde udenfor den velkendte komfort-zone i forhold til jobsøgning og geografi. Endvidere til at undersøge de mange tilbud og muligheder, som en kommune kan tilbyde en tilflytter, og så længe kandidaten er ubundet af familiære relationer så at søge ud og tage de chancer og udfordringer, der måtte byde sig.

Aftagere opfordrede til at søge job bredt og ikke lade sig begrænse af krav, der umiddelbart ikke vurderes at kunne blive honoreret. Den nyuddannede skal prøve at fokusere på indholdet i jobbet. Jobbeskrivelsen er som udgangspunkt virksomhedens ønskeseddel, og den nyuddannede skal ikke kunne opfylde alle krav. Derfor bliver det reelle jobindhold ofte et andet end det, der stod i jobbeskrivelsen, og den nyuddannede har derfor selv mulighed for at være med til at forme jobbet. Endvidere opfordres såvel studerende som virksomheder til at være langt mere aktive på LinkedIn, hvor der gives mulighed for at dele informationer om kompetencer, at skabe relationer mv.

Fra aftagerside blev også nævnt, at årsagen til at IVK'ere ikke får et job kan skyldes manglende kompetencer indenfor visse fagområder som f.eks. foto- video og grafikområdet.

Endelig pegede aftagersiden på at huske, at de færreste stillinger besættes via opslag; netværk og netværksrelationer er langt vigtigere.

### **Initiativer i forhold til at fremme den geografiske mobilitet:**

Relationerne ml. virksomheder og studerende skal opbygges allerede i studietiden for derigennem at nedbryde evt. barriere. Virksomheder fra storby og provinsen skal indbydes i undervisningen. Samtidig vil dette forhåndskendskab skabe en tryghed for de studerende, når de fremadrettet skal søge praktikjob, studiejob eller ordinær ansættelse. Det er lettere at søge job i en virksomhed i provinsen, når du allerede har mødt den.

De studerendes kendskab og forståelse for virksomhedernes "liv", kan etableres gennem mødet i undervisningen, gennem cases, gennem IVK-dagen m.v.

Fra aftagerside blev fremsat forslag om, at der i relation til de gennemførte CMS-forløb burde være krav om, at den studerende i forløbet laver en uopfordret ansøgning til en SMV'er (små og mellemstore virksomheder) for herigennem at synliggøre det jobpotentiale, der er i disse virksomheder og i virksomheder udenfor storbyerne.

Endvidere blev understreget vigtigheden af at få de studerende til at se mulighederne i at være geografisk mobile. Opfordringen var derfor at lave en analyse eller et projekt, der belyser, hvad det er, der vil få studerende til at flytte udenfor storbyerne og en lignende undersøgelse blandt virksomhederne udenfor storbyerne med fokus på, hvad de kræver for at ansætte en nyuddannet. Succeshistorier om nyuddannede, der har taget springet til en virksomhed i udkants Danmark og om virksomhedens oplevelse af denne ansættelse, skal bruges som PR i medierne. De studerende har allerede gennem uddannelsen fået en værktøjskasse, hvori der ligger gode muligheder for at belyse problemstillingen.

Endelig var der en klar opfordring til i langt højere grad at være aktive på f.eks. LinkedIn som kommunikationsmiddel til at præsentere sig selv og ens kompetencer for virksomhederne.

Afslutningsvis blev hver af mødets deltagere bedt om at formulere tre gode råd til IVK. Kataloget med samtlige gode råd er fremsendt.

Efterfølgende er Uddannelsesrådets mange forslag til at fremme den geografiske mobilitet blevet forelagt i studienævnet på mødet den 22. november. Forslagene er blevet drøftet og generelt meget positivt modtaget.

Næste møde i uddannelsesrådet vil finde sted i Slagelse onsdag den 22. maj 2019 kl. 15-18.



## Katalog over gode råd fra Uddannelsesrådet til IVK vedr. den geografiske mobilitet:

### Anbefalinger til den studerende:

- Tal om fremtiden – hvad du kan/hvem du er/hvad du kan gøre for virksomheden.  
(Ikke om hvad du har lært og hvad der er rent fagligt)
- Søg bredt – måske er der spændende opgaver/områder, som du bare ikke kender endnu.
- Søg ind bag jobopslaget. Hvem og hvad er virksomheden, og hvad kan du gøre for den. Du behøver ikke kunne alt, hvad der ønskes i opslaget, og du kan mere end du tror.
- Erkend, lær at ”de fede” jobs også eller især findes udenfor universitetsbyerne. Undersøg mulighederne.
- Specialiser dig. Find ud af, hvad du brænder for. Ved at specialisere dig, kommer du foran i køen
- Tænk anderledes: Hvor kunne du tænke dig at bo (andre steder end i universitetsbyerne), og undersøg mulighederne dér i forhold til: Virksomheder, offentlige arbejdspladser, kultur, natur, mulighed for job til evt. partner, økonomiske fordele mv.
- Orienter dig relativt tidligt vedr. jobmuligheder, og lad være med at akademisere udfordringerne. Vær frisk, men også ydmyg over for kollegaer, job, virksomheder.
- Vær aktiv på LinkedIn. Opret profil med opdaterede kompetencer. Opbyg relationer evt. med tidligere IVK-studerende eller oplægsholdere fra f.eks. IVK-dag på LinkedIn. Lav opslag, hvor der søges f.eks. praktik.
- Succeshistorier om job i udkants-Danmark kan fortælles i relevante medier og kan også fremlægges på f.eks. IVK-dagen eller i Det Ny Merino.
- Opfordre IVK’ere til i højere grad at søge efter deres speciale evt. gennem tematorsdagen, hvor der kan prøves kræfter med forskellige aspekter af uddannelsen.
- Jobopslag på facebook drukner ofte i mængden; slå derfor også jobbet op på Blackboard.
- Opsøg selv de alternative muligheder ved at være mere specifik i jobsøgningen.
- Træd ud af din komfortzone også i forhold til jobbets geografiske placering.
- Vær ikke bange for at træffe en forkert beslutning – Den kan også bære fremad!

### Anbefalinger til uddannelsesinstitutionen:

- Skab så tæt en kontakt som muligt til erhvervslivet (inspiration: cand. merc.-studiet arbejder på en ny studieretning, hvor alle studerende tidligt i studiet knyttes til en virksomhed)
- IVK bør arbejde med en klar digital profil for at imødekomme et behov i både SMV’ere og store virksomheder.
- Det bør kommunikeres tydeligt til de studerende, at der er kæmpe fordele ved at komme i første job uanset geografisk placering.
- Giv de studerende en bunden opgave i at skulle skrive en uopfordret ansøgning til en SMV.
- Brug cases og litteratur/modeller, der også kan anvendes i forhold til SMV’ere.
- For at gøre den studerende mere bevidst om, hvad han/hun vil og kan: Et ”praktikum-forløb” med præsentation af forskellige jobfunktioner. Udføre typiske arbejdsopgaver for hver jobfunktion i et kortere forløb for derigennem at få større forståelse for jobtypen.

- Endnu mere transparens ift. erhvervslivet. Supplere cases med virksomhedsbesøg og gæsteforelæsnings mv.
- Forstå de studerende og imødekomme den motivation, de kommer med.
- Mindre fokus på formidling af job og praktik gennem analoge kommunikationsveje – mere fokus på netværk, og lær de studerende at netværke.
- Inviter ”udkantsvirksomhederne” ind og skab relationer under uddannelsen. Netværk, netværk, netværk....
- ”Klæd” de studerende på. Opfordr til projektansættelser, barselsvikariater m.v. Ikke alle får fuldtidsstillinger fra start. Du skal ikke kunne honorere alle krav.
- Samarbejde mellem universiteter, erhvervsliv og kommuner om tilbud til de studerende f.eks. midlertidige praktikboliger.
- Undersøg blandt de studerende, hvad der skal til for, at de vil søge job udenfor storbyerne, og hvad der skal til for at udkantsvirksomhederne vil ansætte en nyuddannet.
- Brug f.eks. Aabenraa kommunes udfordring med at skaffe praktikanter som en undervisningscase.
- Fokus i undervisningen på at give IVK’erne de rette kompetencer indenfor foto-video-grafik. Vil øge chancen for at komme i betragtning til job i udkantsvirksomhederne.

#### Anbefalinger til virksomhederne

- Vær aktiv på LinkedIn. Her gives et hurtigt overblik over en potentiel medarbejders kompetencer og tidl. jobs. Et prik på skulderen fra virksomheden opfattes generelt positivt hos modtageren og øger muligheden for, at de indvilger i ”et kaffemøde”.
- Bidrag med cases f.eks. til IVK-dagen og introdage (fokus på virksomheder fra udkants-Danmark)
- Bidrag med inputs og materiale til opgaver på studiet.
- Vis imødekommenhed over for nyuddannede f.eks. gennem projektansættelse, løntilskud, pendlerordning m.v.

-



