

## Nätverksträff för Karriärvägledare 17-18 sept 2009

### Följande universitet och högskolor fanns representerade:

Luleå tekniska universitet, Linköpings universitet, Högskolan Halmstad, Chalmers, Stockholms universitet, Lunds universitet, Högskolan Kristianstad, Karlstad universitet, SLU, Högskolan i Skövde, Södertörns högskola, Malmö högskola, Umeå universitet, Mittuniversitetet.

### På programmet

Nätverksträffen inleddes med välkomsttal av Staffan Sarbäck, universitetsdirektör på Luleå tekniska universitet.

### Arbetsgruppens förslag på ett svenskt karriärvägledarnätverk

Viveca Sigurdsson presenterade arbetsgruppens förslag till nätverkets uppbyggnad, namn, syfte, organisation och medlemmar – se bif ppt.

### Goda exempel inom karriärvägledning

#### *Chalmers*

- Berättade om hur de jobbar med arbetsintegrerat lärande såsom praktik, case, mentorprogram, studiebesök, exjobb, träningsintervjuer, gästföreläsningar och co-op. Detta är kopplat till arbetsgivare som är delaktiga i planering och genomförandet.
- De använder sig också av synsättet/modellen CDIO, (<http://www.cdio.org/se/index.html>). Teknisk kompetens ska kompletteras av att studenterna också får med sig kunskaper i kommunikation, etik, teamwork etc (Maskinteknik på Chalmers har vunnit pris för detta).
- Tidigare har man erbjudit traditionell grupp vägledning medan man nu erbjuder karriärplanering i grupp som en poängsatt kurs för 90 studenter.
- Omstart EDIT (omläggning av kurserna inom Elektro, Data, IT) – eftersom söktrycket sjunkit och studenterna inte håller kvalitet. Ska leda till att öka kontakten med yrkeslivet, fler ingenjörprojekt, få studenterna att ta mer ansvar för sin utveckling,
- ”Starta din karriärplanering” 5 veckors kurs, ej poängsatt men obligatorisk. Innehåller studiebesök, rapportskrivning och redovisning för åk 1 och 3. Åk 1 ger feedback på rapporten.
- Utgångspunkten för Chalmers är att det ska vara obligatoriskt och poängbelagt att få studenterna att reflektera över sin utveckling och karriärplanering och att aktiviteterna ska integreras i utbildningarna.

### *Lunds universitet, campus Helsingborg*

Berättade om hur de har skapar branschnära utbildning. Britta Persson är branschkoordinator – länken mellan näringslivet och utbildningen. De har 60 partnerföretag som de skriver ”kunskapsutbytaravtal” med. Det är integrerat i utbildningen och bygger på vilka inslag kursansvariga är intresserade av. Utbytet ger tex

- Gästföreläsningar från branschen, skräddarsydda studiebesök för respektive kurs etc.
- Case – studenterna får frågor/funderingar från näringslivet som de får arbeta med.
- Mentorskap med minst 4 träffar. Individuellt ledarskap är temat.
- Stipendier för uppdragsuppsatser/exjobb
- Advisory board – träffas 2 ggr/år. Ett bollplank mellan företagen och universitetet.
- Internship – akademisk praktik
- CV-granskning

### *Högskolan Skövde*

Berättade om flera aktiviteter:

- Mentorskapsprogram för alla utbildningar med gemensamma föreläsningstillfällen. De har fler mentorer än adepter. Både mentorer och adepter skriver en intresseanmälan med varför de vill ha en mentor/adept, vad de vill att det ska leda till, vad de har för bakgrund. Matchningen utgår från vart deras intresseanmälningar tangerar.
- Exjobbsfrukost – dags för examensarbete – vad vill jag göra?
- Exjobbsexpo – 35 st företag som visar som visar upp sig och har med sig klara exjobb/uppsats förslag.
- Korv och karriär – de bjuder på 200-300 korvar, studenterna får skriva upp sig på en e-postlista för utskick, de har tävlingar, visar vilka aktiviteter som erbjuds etc
- Checkpoint
- Jobbfokusvecka –dragplåster i början av veckan för att öka antalet deltagare, de bjuder på baguetter varje dag
- Framtidstorget
- Gruppaktiviteter: personal development plan för åk 1 & Karriärplanering för åk 2-3, kommer ev att bli poängkurser.

### *Linköpings universitet*

Vänder sig endast till studenter i åk 3 och 5.

- Karriärplanering i grupp 1 gång per år: 3 h per gång – 4 onsdagar i rad kl 17-20 + uppföljning. 8 st platser. Fokus på intressen, värderingar, kompetenser och framtida arbetsområden, information om CV och ansökningsbrev, simulerad intervju. Hemuppgifter ingår i kursen.
  - Reflektera över vad som är roligt
  - Definiera kompetenser – tydlighet med vad man menar

- Drömjobbet utan gränser – vad skulle jag göra då? Vart finns de jobben? Besök på företag, kolla platsannonser
- Byter CV:n med varann och får feedback.
- Tidsbokning för enskild karriärplanering

### **Granskning av berörda myndigheters insatser för att främja studenters anställningsbarhet (Riksrevisionen)**

- Granskade lärosäten är: LTU, Uppsala, Konstfack och Högskolan Kristianstad
- Granskningen har bestått av:
  - Offentlig statistik
  - Enkät till alla 40 lärosäten
  - Årsredovisning 03-07
  - Webben – marknadsföring och studentinfo
  - Policydokument, Insatser, Samverkan med omgivande samhället
  - Intervjuer
- Deadline är sista november för granskningen så de presenterade ej färdiga resultat. Huvudrapporten kommer att bestå av 4 fallstudierapporter på ca 60-100 sidor/lärosäte. Detta läggs ut på webben.
- De anser att studenterna har eget ansvar för sitt val men de ska ges goda möjligheter att göra bra val.
- Bedömningskrav: Mål och strategier för studenters anställningsbarhet i handlingsplan. Har blivande studenter tillgång till saklig information? Finns uppföljning med alumner? Finns mötesplatser för studenter och arbetsgivare? Det bör finnas god tillgång till både studie- och karriärvägledning.
- Preliminärt resultat och intryck: Ökat fokus på anställningsbarhet- Acceptans för Bolognas definition: entreprenörskap, eget företagande, lära nytt.
- Prat vs handling: svag uppföljning, inga krav på återrapportering inom lärosätet, lärarna bör själv vara ute på arbetsmarknaden, personberoende – eldsjälar bör ges ett bra stöd. Man bör uppmärksamma lärare som har god arbetslivsanknytning i sina kurser.
- Hur mäter och bedömer man studenters anställningsbarhet?

### **Paneldebatt – studenters anställningsbarhet**

I debatten deltog LTU's nya rektor Johan Sterte, Anders Nilsen Teknologkåren, Jens Sundström Folkpartiet, Leif Svensson från Riksrevisionen, Majvor Müller VD Entreprenörsgymnasiet. Moderator var Anders Granberg, etableringschef Luleå.

Frågorna som diskuterades var bland annat: Värdet av ett karriärcenter och hur de ser på denna funktion samt begreppet anställningsbarhet.

- Rektor menade att det är ett långsiktigt projekt med anställningsbarhet – få jobbar idag med det de utbildat sig till. Man lär sig problemlösning och det är till nytta i alla anställningar. Obekvämt begrepp - Vissa utbildningar är dock inte ens inriktade mot arbetslivet (tex filosofi/språk). LTU kommer att ta till sig av riksrevisionens rapport samt "Nöjd-student-index-enkäten och förbättra utifrån dessa.

- Studentrepresentanten menade att studenterna vill ha en bra utbildning för att komma ut på arbetsmarknaden och stödet de behöver är att de under tiden lärt sig marknadsföra sig själva och skriva bra CV:n och ansökningar. En dialog mellan universitet, arbetsliv och politik ger möjlighet till utveckling. Individens ansvar ska inte berövas. Det räcker inte att vara en duktig ingenjör, det är nödvändigt, men inte tillräckligt! Inspirera studenterna, skapa möten där de får träffa arbetsgivar – då får de mer driv och blir mer anställningsbara.
- Jens Sundström från Folkpartiet ansåg att studenterna bör ha stor individuell frihet att välja själv och ska inte bli hindrade av utbildningsdimensionering. Universiteten bör främja och uppmuntra arbetslivserfarenhet även för ”vanliga” jobb – för att man ska få självgående personer. Arbetslivet vill inte ha ”blanka” studenter – de bör ha arbetslivserfarenhet.
- Majvor menade att 80% är social kompetens när det gäller anställningsbarhet. Vad är utbildning om den inte är viktig för att få anställning? Social kompetens det viktigaste för näringslivet – passar du in i teamet, är du förändringsbenägen, kunna läsa människor, lyhördhet. Majvor ville kunna ringa till LTU och starta ett nätverk med riktiga case, vill se mer av att man bjuder in näringslivet.
- Riksrevisionen har i sina intervjuer frågat hur man ser på begreppet anställningsbarhet och kommit fram till att det är: att få ett första arbete (eller starta eget) och behålla det samt att ha möjlighet att flytta runt på arbetsmarknaden.” Att mäta detta går inte, men bedöma det kan man (dock finns inga enkla mått). Vad man kan göra bättre: I utbildning bör det finnas VFU/ AIL. Arbetslivscentra etc. De tycker man har lyckats väl inom tekniska sidan men svårare inom språk/humaniorasidan. Motsättning mellan bildning och anställningsbarhet? Uppgiften att främja anställningsbarhet ska tydliggöras och ansvaret ska redovisas vad man gör.

## Workshops

Frågorna som diskuterades under workshopen var yrkesutveckling, erfarenhetsutbyte, omvärldsbevakning och nätverkets framtid. Varje grupp fick i uppgift att redovisa en av dessa frågor, detta är en sammanställning av de olika gruppernas redovisningar och anteckningar från workshopen samt den efterföljande redovisningen och diskussionen:

### Yrkesutveckling:

- Arbeta med lärarna, träffa dem ofta
- En samverkansansvarig på varje institution kan fungera som en referensgrupp
- Visa resultat genom utvärderingar
- Synas mer bland studenterna
- Kontinuerligt träffa programansvariga och berätta vad vi gör
- Vi har väldigt olika yrkestitlar och är organiserade väldigt olika.
- Flera målgrupper för ett karriärcentrum: studenter, lärare, externa

### Erfarenhetsutbyte:

- Via mail/e-postlista eller LinkedIn/Facebook eller liknande gratistjänst för nätverkande
- Arbetslista – aktiva i nätverket /informationslista – sprida info till alla

- Möten via webbkamera
- Nätverksträffar 1 gång /år med olika teman och föredragshållare från myndighet etc
- Ingen webbplats behövs för nätverket
- Inventera – vilka karriärrelaterade nätverk finns redan?
- Nyhetsbrev – tipsa varann om saker vi hittar som berör nätverket

#### Omvärldsbevakning:

- Uppdatera varann
- Flagga för remisser, rapporter och beslut som rör vår verksamhet
- Tipsa varann om bra länkar och litteratur
- Få aktuell myndighet eller motsvarande att medverka på våra nätverksträffar
- Alla har ansvar för omvärldsbevakning
- Vilka nyhetsbrev och annat viktigt bör vi hålla koll på?
- Tipsa varann om utbildningar, träffar, konferenser

#### Nätverkets framtid:

- ”Nätverket för karriärfrågor vid högskolor och universitet i Sverige”
- Definition: Nätverk för anställda som arbetar med karriärfrågor inom högskolor och universitet.
- Syfte: Nätverket syftar till att stärka funktionerna för karriärfrågor genom att skapa och utveckla former för erfarenhetsutbyte, kompetensutveckling och omvärldsbevakning.
- Webbplats: Använda sig av LinkedIn/facebook-grupp för att samla nätverket.
- Organisation: En arbetsgrupp på 5 personer som väljs på 2 reps 1 år.
- Vem hanterar maillistan?

#### **Nätverkets framtid**

Alla deltagare på träffen var överens om att det ska finnas ett nätverk för erfarenhetsutbyte. Det diskuterades en önskan om att nätverket förutom erfarenhetsutbyte även kan arbeta med att stärka funktionen och professionen. Man upplever att man har en splittrad roll med flera målgrupper; studenter, lärare och externa parter och vill att nätverket ska jobba med en yrkesutveckling.

Det bestämdes att det ska, i alla fall i uppstarten av nätverket finnas en arbetsgrupp. Arbetsgruppen ska bestå av 5 personer. Viveca (Karlstad), Emelie (LTU) och Kristin (LiU) sitter kvar ett år till i arbetsgruppen. Claes (LU) och Ingrid (Skövde) blev invalda.

#### Arbetsgruppen fick i uppgift att:

- Se över namnet utifrån de förslag och diskussion som uppkom efter workshoppen och att ta fram en definition/syfte som är språkligt korrekt och öppet nog så alla olika funktioner ryms
- Kolla vilken ekonomi som finns i nätverket
  - Är någon bra på att söka pengar som nätverket kan ha för fortbildning/träffar etc?

Det bestämdes att det ska vara möten årligen, 3:e veckan i sept. 1,5 dag. Lärosäten som hittills inte medverkat ska bjudas in.

Tema till nästa möte i Linköping: Sociala medier och omvärldsbevakning. Bjud in aktuell myndighet eller motsvarande till nätverksträffarna framöver. Stående punkter bör vara goda exempel från olika lärosäten.

Övriga förslag:

Skapa en LinkedIn-grupp för karriärvägledare, för erfarenhetsutbyte under året – Fredrik (Södertörn) skapar en sådan grupp.