

# Barriereanalysen 2019

Hvorfor ansætter ledere ikke studerende?



# Indhold

---

<b>Hvorfor ansætter ledere ikke studerende?</b>	<b>3</b>
Formålet med analysen	
Lederens perspektiv	
Det samfundsøkonomiske perspektiv	
<b>Datagrundlag for analysen</b>	<b>4</b>
Afgræsninger	
<b>Barriereanalysen: De tre faser</b>	<b>5</b>
<b>Barrierer i overvejelsesfasen</b>	
Barriere #1: En jungle af muligheder og uddannelsesretninger	
Barriere #2: Travlhed og oplæring	
Barriere #3: Manglende definition af stilling og arbejdsopgaver	
Barriere #4: Vi føler ikke et behov! Vi tror ikke, at en akademiker passer ind i vores virksomhed	
<b>Barrierer i rekrutteringsfasen</b>	
Barriere #5: Vi har svært ved at tiltrække studerende	
Barriere #6: Hvordan kommer vi i kontakt med de studerende?	
Barriere #7: Vores geografiske placering er en udfordring!	
<b>Barrierer i fastholdelsesfasen</b>	
Barriere #8: Naturlige stoppunkter afbryder samarbejdet	
Barriere #9: Studerende søger mod kendte og større virksomheder	
<b>Barriereanalysen som total</b>	<b>11</b>
<b>Hvem er Cand?</b>	<b>12</b>

# Barriereanalysen 2019: Hvorfor ansætter ledere ikke studerende?

## Formålet med analysen

Formålet er at afdække de barrierer, der har betydning for, at ledere i mindre og mellemstore virksomheder ikke ansætter studerende. I tillæg hertil præsenteres en række mulige løsninger herpå.

## Lederens perspektiv

Hver dag går ledere på arbejde for løse opgaver og skabe værdi. De fleste ledere går dog også hjem igen med en række opgaver, som de ikke når, fordi de mangler kvalificerede ressourcer til at løse dem.

Samtidigt møder tusindvis af studerende hver dag ind på deres uddannelse for at dyrke et fagområde. Studerende med et brændende ønske om at bruge deres færdigheder i praksis.

Helt grundlæggende er der en værdi for ledere i at ansætte studerende. Studerende kan løse flere af de opgaver, som lederne ikke når. Men i praksis står en række barrierer i vejen for samarbejdet. Det er disse barrierer, denne analyse sætter fokus på.

## Det samfundsøkonomiske perspektiv

Politikere, universiteter, erhvervsråd, kommuner, jobcentre, A-kasser, væksthuse m.fl. ønsker at få flere akademikere i job. Særligt i de 95.000 små og mellemstore virksomheder (SMV'er), der udgør ryggraden af dansk erhvervsliv ([Center for Ejerledede virksomheder, 2015](#)). Flere initiativer er sat i søen af ovenstående aktører for at øge antallet af akademikere, der ansættes i SMV'er. Disse initiativer er dog ofte fokuseret på færdiguddannede akademikere.

Flere undersøgelser viser, at den stærkeste indikator for, at en akademiker ender i et fuldtidsjob er, at de har et studiejob under uddannelsen ([DI 2018](#) & [CA 2017](#)). Med andre ord, studiejobs fører til fuldtidsjobs. Studiejobbet vægtes højere end karakterer og praktik set fra et erhvervsmæssigt perspektiv. Derfor er det også værd at identificere, hvordan vi får flere studerende i et relevant studiejob.

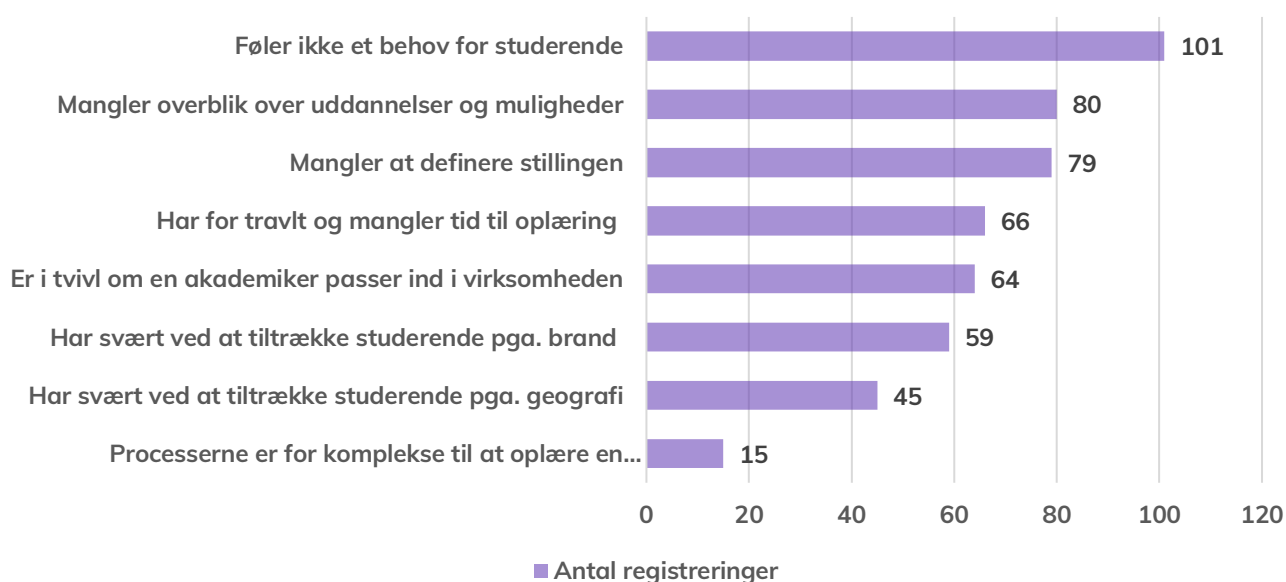
Den samfundsøkonomiske gevinst af en studerende, der er klar til jobmarkedet og får et job efter endt studie, er flere milliarder værd fra et statsligt perspektiv. Dertil er det flere tusinde kroner værd for den enkelte kandidat, fordi de hurtigere opnår anciennitet og stiger i løn ([Magistrebldet 2015/Djøf 2012](#)).

## Datagrundlag for analysen

For at afdække årsagerne til, at lederne fravælger at ansætte studerende, har vi i Cand siden februar 2017 dokumenteret barriererne, som lederne møder og fremhæver. Vi har afholdt 518 møder med ledere fra små- og mellemstore virksomheder. Datagrundlaget er resultatet af rådgiverne i Cand's indtastninger i et afdækningskema, hvor de markerer ledernes årsag til, at de ikke ansætter en studerende. Der er ikke registreret barrierer i dialogerne med alle ledere. Undersøgelsen er derfor baseret på 509 registreringer fra 339 virksomhedsledere.

Antal ledere i undersøgelsen	Antal registreringer
339 ledere	509 registreringer

### Barriererne som ledere fremhæver



Årstal for møder	Antal møder
2017 (fra 1. februar – 31. december)	145
2018	224
2019 (fra 1. januar – 1. juli)	149
Samlet antal møder	518

### Afgrænsninger

Cand er specialiseret i rekruttering af forretningsstuderende. Derfor tager afdækningen udgangspunkt i barriererne forbundet med ansættelsen af studerende med en uddannelse indenfor det kommercielle felt såsom marketing, IT eller økonomi. Dette betyder, at der kan være andre barrierer, der står i vejen for ansættelsen af studerende inden for eksempelvis sundhed og teknik.

## Barriereanalysen: De 3 faser

Barriereanalysen er inddelt i de 3 faser, som ledere gennemgår, når de ansætter studerende. **De 3 faser er: Overvejelserfasen, rekrutteringsfasen og fastholdelsesfasen.** Lederne oplever forskellige udfordringer, alt efter hvilken fase de er i. Derfor er det vigtigt at finde løsninger i alle 3 faser.

### Barrierer i overvejelserfasen

Overvejelserfasen er fasen inden, at en leder aktivt beslutter sig for at ansætte en studerende. I denne fase overvejer lederen at ansætte en studerende som én løsning blandt flere alternativer. Alternativerne til ansættelsen af en studerende er ofte: Fuldtidsansættelser, elever, konsulenter, bureauer og vikarer.

#### #Barriere 1: En jungle af muligheder og uddannelsesretninger (24%)

Mange ledere har overvejet at ansætte en eller flere studerende i deres organisation. Men for mange drukner intentionen i et utal af uddannelsesretninger. Næsten hver fjerde leder fortæller nemlig, at det er en jungle at gennemskue uddannelsesretningerne. Dertil kan de ikke adskille tilbuddene fra hinanden, når det kommer til universiteter, erhvervsakademier, University Colleges, VIA, A-kasser, jobcentre m.fl..

I tillæg til denne overordnede problematik, står lederne også tilbage med en række simple spørgsmål, de ikke kan finde svar på: Hvor mange timer kan studerende arbejde om ugen? Hvor længe kan vi have dem ansat? Hvad er forskellen på studiejob og praktik? Hvornår på ugen kan de studerende arbejde? Hvor langt skal de være på studiet for at man kan ansætte dem med et godt outcome? Hvor meget skal studerende have i løn? Vil studerende kun arbejde med strategi? Eller kan de godt overføre teori til praksis? Skal vi som virksomhed opfylde en række uddannelsesmæssige krav for at ansætte en studerende?

#### Løsning

Baseret på vores erfaringer i Cand ser vi ovenstående som en håndtérbar barriere. Det er nemlig ikke nødvendigt for lederne at forstå de enkelte uddannelser for at rekruttere en studerende. Derimod er det op til uddannelsesinstitutionerne at vende kommunikationen om og tale lederens sprog.

Kommunikationen skal simplificeres, og man skal markedsføre opgaverne, som de studerende kan løse, og afdelingerne de kan indgå i. Det er vigtigt at gøre det muligt for lederne at komme i kontakt med studerende uden, at de skal tage stilling til én specifik uddannelsesretning. Samtidigt skal man som studerende være bedre til at formidle ens evner og tale virksomhedernes sprog.



### #Barriere 2: Travlhed og oplæring (20%)

Hver femte virksomhedsleder har overvejet at ansætte en studerende, men de føler, at de har for travlt til at rekruttere og oplære en studerende. I nogle tilfælde er dette virkeligheden, og timingen er ikke rigtig for ansættelser. Andre gange har lederen et forkert indtryk af, hvad det kræver at rekruttere og ansætte en studerende. Dette skyldes ofte, at lederne har dårlige erfaringer fra tidligere ansættelser - hvilket de gør til en generel problematik i forhold til ansættelsen af studerende.

#### Løsning

Det er vigtigt at gøre processerne omkring rekruttering og onboarding af studerende lettere. Lederne skal informeres om, hvordan de nemmest kommer i kontakt med studerende. Dertil skal lederne vejledes i, hvordan de effektivt oplærer studerende, og hvad det egentligt kræver. Dette kan eksempelvis være med tidsestimater, udtalelser og eksempler fra andre ledere. Dertil kan onboarding-guides, tjeklister, seminarer og cases bidrage til ledernes forståelse.

Samtidigt er det vigtigt som leder ikke at overtænke administrationen, der følger med ansættelsen af en studerende.

### #Barriere 3: Manglende definition af stilling og arbejdsopgaver (24%)

Næsten hver fjerde virksomhedsleder har overvejet at ansætte en studerende, men de mangler at definere arbejdsopgaverne. Årsagen er ofte en kombination af manglende tid og forståelse for, hvad studerende kan. Det er også en indikation af, at lederne mangler overblik over, hvordan en konkret stilling for en studerende kan se ud. De er i tvivl om, omfanget af hvad en studerende kan håndtere og nå. Lederne har løbende opgaver og udviklingsprojekter, som de ikke selv når - men de har svært ved at sammensætte dette til en konkret studiestilling.

#### Løsning

Lederne har brug for rådgivning og sparring i afklaringsfasen og i udarbejdelsen af stillingsopslaget. Det kan være i form af en rådgiver, der besøger og vejleder lederen. Det kan også være i form af skabeloner og cases med inspiration fra andre virksomheder, der illustrerer, hvor meget en studerende kan arbejde, hvilke opgaver de kan løse, og hvordan et forløb oftest udvikler sig over tid.

Den mest effektive løsning ville dog formentligt være, at klæde de studerende bedre på til deres møde med erhvervslivet. De studerende skal turde invitere sig selv ind til virksomhederne og præsentere deres evner. De er ofte allerbedst til at forklare deres kompetencer og styrker, og lederen køber ind på passionen og evnerne, når de møder dem.

### #Barriere 4: Vi føler ikke et behov! (30%) Vi tror ikke, at en akademiker passer ind i vores virksomhed! (19%)

Næsten hver tredje leder føler ikke, at de har behov for studerende i deres virksomhed. Samtidigt føler næsten hver femte leder ikke, at en akademiker passer ind i deres virksomhed. Dette kan skyldes, at virksomheden reelt set ikke har behov for en

studerende. Men det skyldes i mange tilfælde også, at lederen ikke ved, hvordan studerende kan hjælpe dem. Flere ledere associerer akademikere med tunge bøger og ledighed. Derfor har de svært ved at se, hvordan studerende kan skabe værdi i deres virksomhed.

### Løsning

Barrieren bygger i høj grad på ledernes fordomme og manglende forståelse for studerende. Derfor skal lederne informeres og vejledes i, hvordan studerende helt konkret kan bidrage til deres forretning. Landsdækkende eller lokale informationskampagner er en effektiv metode til at nedbryde ledernes fordomme og dermed barriererne, der står i vejen for flere studieansættelser.



**#4 Vi føler  
ikke et behov  
30%**

## Barrierer i rekrutteringsfasen

Rekrutteringsfasen starter, idet en leder aktivt beslutter sig for at ansætte en studerende. I rekrutteringsfasen møder lederen en række praktiske barrierer, der står i vejen for ansættelsen. Disse barrierer er essentielle at løse, hvis flere ledere skal nå i mål med deres ansættelser.

### #Barriere 5: Vi har svært ved at tiltrække studerende (11%)

Hver tiende leder oplever, at de ikke kan tiltrække de ønskede profiler, når de slår en stilling op. De har altså et ønske om at ansætte en studerende, men bliver mødt af barrierer, der problematiserer en ansættelse. Dette skyldes i høj grad, at virksomhedens navn, produkter og brand ikke er kendt blandt studerende. Dertil har lederne ikke en HR afdeling med fokus på talentrekruttering, der kan hjælpe med at skrive attraktive jobopslag, deltage på studiemesser, udarbejde kampagner mm., hvorfor lederne har svært ved at målrette stillingerne mod de studerende.



#### Løsning

Det er essentielt at uddannelsesinstitutionerne og andre interessenter tager ansvar for at synliggøre fordelene og mulighederne ved at arbejde i SMV'er. De studerende bliver sjældent eksponeret for SMV'er, hvorfor det er mindre sandsynligt, at de søger disse veje. Uddannelsesinstitutionerne kan med fordel også hjælpe lederne med at skrive og finpudse stillingsopslag, således der skabes større entusiasme omkring de

udbudte studiejobs.

Derudover er det som studerende vigtigt selv at være opsøgende overfor SMV'er. I Cand viser vores data at flere end 200 af de 250 studiestillinger, som vi har skabt ved SMV'er, er i virksomheder, som ikke havde et stillingsopslag i forvejen.

### #Barriere 6: Hvordan kommer vi i kontakt med de studerende? (24%)

Næsten hver fjerde leder er i tvivl om, hvordan de kommer i kontakt med studerende. Det er nemlig svært for lederne at få et overblik over indgangsvinklen til uddannelsesinstitutionerne. De er i tvivl om, hvem de skal tale med: Er det en underviser, karrierecentret, receptionen, en online kontaktformular, én af flere jobbanker, den projektansvarlige, studenterforeningerne eller en af de mange frivillige organisationer?

Nogle ledere kender ingen af ovenstående muligheder, mens andre kender flere af dem. Fælles er, at lederne ikke kan gennemskue, hvad de skal gøre og hvilken kanal, der er mest relevant.

#### Løsning

Uddannelsesinstitutionerne skal skabe løsninger, der gør det nemt for lederne at rekruttere studerende. Først og fremmest bør der i regionerne investeres i at skabe én



samlet indgang til uddannelsesinstitutionerne. Dertil skal uddannelsesstederne optimere deres kommunikation, således den matcher ledernes sprog.

### **#Barriere 7: Vores geografiske placering er en udfordring! (9%)**

Næsten hver tiende leder fortæller, at geografi er en signifikant udfordring i ansættelsen af studerende. Denne barriere er sandsynligvis mere betydningsfuld end vores tal umiddelbart indikerer, da datagrundlaget i høj grad er baseret på virksomheder, der er centralt placeret. Barrieren er kritisk, fordi der sjældent er direkte offentligt transport til industriområderne, hvor virksomhederne er placeret - og de studerende ikke er i en økonomisk situation, hvor de har råd til bil. Derfor skal de studerende bruge ekstraordinær lang tid på transport. Resultatet heraf er, at de studerende fravælger virksomheder, fordi transporten fylder for meget.

#### *Løsning*

Data fra Cand ApS viser, at studerende er villige til at bevæge sig op til 45 min. for et relevant studiejob. Derfor anbefales det uddannelsesinstitutionerne, regionerne eller lignende interessenter at etablere transportkoncepter, som tilgodeser studerende, der arbejder i virksomheder placeret udenfor uddannelsesbyerne. En oplagt løsning er delebilsordninger som stilles til rådighed. En anden løsning er at dække den studerendes omkostninger ved offentlig transport.

Virksomhederne kan på samme måde investere i delebilskoncepter eller dække transportomkostningerne.

## Barrierer i fastholdelsesfasen

Fastholdelsesfasen er den studerendes ansættelsesperiode. I fastholdelsesfasen møder lederne en række barrierer, der gør det svært at fastholde relationen og ansættelsen af studerende. Disse barrierer er baseret på erfaringerne fra Cands' rådgivere. Problemer i denne fase er observeret til på sigt også at have en indflydelse på, hvorvidt en virksomhed for fremtiden til- eller fravælger ansættelsen af studerende. Der er ikke ført statistik for disse barrierer. Trods dette mener vi, at denne viden er til gavn for uddannelsesinstitutioner, ledere, studerende og andre interessenter.

### #Barriere 8: Naturlige stoppunkter afbryder samarbejdet

Mange ledere oplever udfordringer med at fastholde studerende efter ansættelse. Dette skyldes, at der er mange naturlige stoppunkter i ansættelsesforholdet med studerende. Eksempelvis indeholder mange uddannelser mulighed for udlandsophold, praktik, projektsamarbejder, flytning mellem uddannelsesbyer, specialesamarbejder samt dimission. Alle disse muligheder gør, at de studerende kan være en ustabil arbejdskraft for virksomhederne.

#### Løsning

Ledere og uddannelsesinstitutioner skal synliggøre, hvordan ansættelsesforløbene kan fortsætte hen over de naturlige stoppunkter. Dette skal gøres allerede inden ansættelsen. Eksempelvis ved at skitsere et forløb, hvor studieansættelsen fortsætter som praktik og slutteligt kombineres med et speciale-samarbejde. Ved at skitsere og italesætte længerevarende forløb, bliver de studerende mere trygge ved fremtiden i virksomheden og er mindre tilbøjelige til at søge andre muligheder.

På samme måde skal studerende være bedre til at tale med deres ledere om fremtiden i stedet for at vente passivt på at lederen tager initiativ.



### #Barriere 9: Studerende søger mod kendte og større virksomheder

Mange studerende bekymrer sig om fremtiden efter studiet. Derfor søger de jobs med udviklingsmuligheder og en gennemskuelig karrierevej. Denne sikkerhed kan de studerende ofte ikke finde i SMV'erne. Resultatet er, at de studerende søger mod større kendte virksomheder, hvor karrierevejene virker gennemsigtige, sikre og udviklende.

#### Løsning

Barrieren skal overkommes ved, at lederne lærer at italesætte den studerendes fremtidsmuligheder hos dem, samt skitserer en udviklingsrejse for dem. Dette kræver dog i praksis, at lederne prioriterer tid til dette, hvilket de ofte ikke gør. Derfor skal uddannelsesinstitutioner m.fl. sikre, at flere ledere uddannes i de langsigtede effekter heraf, da dette kan bidrage til, at barrieren løses. I tillæg hertil vil det være oplagt med et opfølgingsflow, der påmindrer lederne omkring planlægningen af disse samtaler.

## Barriereanalysen som total

For at opsummere giver barriereanalysen altså et billede af, at både erhvervslivet og de studerende står overfor en række udfordringer i forsøget på at indgå et samarbejde. Et samarbejde der dog potentielt for både den enkelte virksomhed, den individuelle studerende og som en helhed i et samfundsøkonomisk perspektiv kan være meget udbytterigt. At adressere disse problematikker, der opstår i forskellige faser af ansættelsesprocessen, vil kræve en indsats fra både de danske uddannelsesinstitutioner, erhvervslivet og de studerende.

Vi har nu i Barriereanalysen givet vores bud på eventuelle løsningsforslag, der forhåbentlig giver anledning til refleksion, diskussion og potentielt kan være behjælpelig i etableringen af flere fordelagtige ansættelser af dygtige studerende i små- og mellemstore virksomheder.

Er du efterladt med flere spørgsmål eller behov for uddybelse? Så tøv ikke med at kontakte os hos Cand Talent Management.

## Hvem er Cand?

Cand er et Talent Management-bureau med speciale i rekruttering og udvikling af studerende. Vi matcher landets dygtigste studerende med virksomheder gennem en unik proces. I dag er Cand en af Danmarks største arbejdspladser for studerende med flere end 100 aktive studerende i job.

### Formålet med Cand

Cand blev grundlagt i 2015 af Martin Lie og Casper Skjold Nielsen, som gennem deres egen studietid oplevede at mange studerende forgæves søgte relevante studiejobs i jagten på erfaring, afklaring og på sigt en vej til drømmejobbet. Samtidigt er der 95.000 små- og mellemstore virksomheder i Danmark, som har brug for flere højtuddannede ([Djøf, 2018](#)). Cand løser denne samfundskritiske problematik ved at skabe et værdifuldt link mellem disse to parter.

### Et blik bag facaden i Cand

- + Vi har gennem tiden holdt møder med flere end 500 ledere fra små og mellemstore virksomheder i Danmark
- + Vi har modtaget mere end 2.000 ansøgninger fra studerende og afholdt samtaler med mere end 1.000 af disse studerende
- + Vi har matchet flere end 250 studerende i studiejob hos SMV'er i Danmark

### Kontaktoplysninger

Casper Skjold Nielsen  
Partner & Co-Founder  
28 76 61 81 / [casper@cand.dk](mailto:casper@cand.dk)  
[www.cand.dk](http://www.cand.dk)

