

Temanotat 2- Interview med arbejdsgivere på praksisstederne

Lars Bo Henriksen Institut for Planlægning

Dette notat er baseret på interview gennemført med arbejdsgivere fra udvalgte praksissteder. Interviewene bringes her i en meningskondenseret sammenfatning.

Interview med Anne, UC

Praktikstedet beskæftiger sig med mellemlange videregående uddannelser. Der er ca. 10.000 studerende og 900 ansatte. Anne sidder i en tværgående position, som den der er i praksis skal kunne forholde sig til hele området af uddannelser. Udvikling er en tværgående enhed der arbejder med innovation, kreativitet, entreprenørskab, iværksætter og beslægtede begreber i hele organisationen. Projekterne bliver også tværgående, så de må lære at navigere og få overblik over alle de forskellige områder og indsatser. Anne er chefkonsulent og har mange ad hoc ansatte og en administrativ medarbejder.

Anne har haft 6 -7 studerende i praksisforløb i løbet af 4 år. Nogle gange flere ad gangen. Anne har haft 2 praktikanter der arbejder sammen på UC Link. Det er en projektportal, hvor virksomheder og offentlige institutioner kan lægge udfordringer ind til de studerende. De studerende i praktik har arbejdet med hvad behovet kan være og hvordan vi udvikler protalen. De har også stået for markedsføring på SoMe. De har arbejdet bredt fra praksis til det analytiske niveau. Anne gør meget ud af en forudgående samtale med ansøgere, så de skal have hele deres analytiske udbytte af det, men de skal også bidrage med noget. Ellers kan hun ikke balancerer det i hendes travle hverdag.

Anne har været glad for de studerende, men hun har også screenet dem og valgt de bedste. Nogen har hun selv været med til at uddanne og andre har hun bare haft til samtale og tænkt: de har det mindset som det kræver at arbejde i en udviklingsafdeling. For Anne har det været en form for ansættelsessamtale, men de har også fået stort ejerskab, men de skal også kunne skabe værdi.

Praktikanternes præstationer har været utroligt positive – både på det praktiske og det analytiske niveau. Anne forventer at de skal yde et stykke arbejde, hun synes selv at hun har presset dem, så de får erfaringer og noget med på CV'et. De skal have den der fornemmelse af, hvordan man går fra det

analytiske til det forandrende niveau. Anne ved at der er høj arbejdsløshed. Det skyldes den transformation, så det er det prøver hun at lære dem. Transformationen består i at tænke: *'okay godt så – nu har jeg de her analytiske data, hvad er det så de peger på, hvordan kan vi så skabe den forandring, som vi ønsker eller omforme det til noget, som skaber værdi'*. Ifølge Anne giver det ikke gode karakterer at tænke sådan på universitetet - der er det kun det analytiske man sætter pris på. Anne mener at det er hele det dilemma som universitetet står i; at få sprunget fra det led at se, hvad det kan give nogen eller noget. Det handler noget om at udvikle det entreprenante mindset. Universitetet burde lægge det niveau ind meget tidligere i uddannelsen. Man kan få job, hvis man har noget at vise frem, hvis man har nogen erfaringer fra en praksissammenhæng. Det er her, at det humanistiske kan omsættes til noget af værdi. Kandidaterne ville blive meget nemmere at afsætte på arbejdsmarkedet. Anne ser praktiksamarbejdet som en super god forstyrrelse. Det er værdifuldt at have en praktikant som en in-house konsulent, det der med at de hele tiden stiller spørgsmål ved gældende praksis. Praktikanten er med til at holde Annes tankegang opdateret. De skal udfordre den herskende praksis. På spørgsmålet om rekruttering svarer Anne at den ligger lidt i, at de har brugt deres netværk, og der er hun - de henvender sig tidligt. Dog vil hun anbefale den der sammenhængende indsats, at de arbejder med en case så kommer de mere i dybden og får et netværk ind i organisationen. Man skal kunne foretage sig noget handlingsrettet og analyse samtidig. Det er ikke modsætninger med praksis og analyse, man kan sagtens blive dygtig på begge niveauer samtidig, og det er vigtigt at få formidlet til de studerende. Universitetet har en indbygget fordom om, at dem i praksis ikke er lige så fine som akademikerne. Der skal helt klart være en sammenhæng mellem det de laver i de forskellige semestre.

Interview med Anders (nystartet virksomhed)

Virksomheden arbejder med high-end elektronik-reparation. De reparerer væskeskader i pc'er og smartphones osv. Derudover oplærer de diverse workshops rundt omkring i Europa, samt samarbejder med disse.

Den studerende var i praktik i 2016. Den studerendes opgaver bestod blandt andet af markedsresearch af potentielle spansk-talende kunder og anskaffelse af kontaktoplysninger på disse. Derudover skulle han give sit bud på, hvordan man bedst muligt kunne komme i kontakt med disse. Virksomhedens repræsentant, Anders, nævner at han synes praktikanten var meget ”grøn” da han først kom ud, men ikke desto mindre også meget arbejdsom og flittig. Anders havde dog følelsen af at praktikanten ikke var særlig åben om sit arbejde og havde svært kommunikere og finde alternative løsninger.

Virksomheden har et bredt uddannelsesniveau. Teknikkerne som lærer værkstederne op, rundt omkring i landet, har typisk en længere uddannelse. Dog har de der arbejder på kontoret typisk en mellemuddannelse. Virksomheden vil gerne have nogle på kontoret som ikke er bange for at prøve noget nyt og som ved hvad der fungerer bedst. Anders mener at der f.eks. i en salgsafdeling, ved en ny-opstartet virksomhed, hvor der skal sælges et helt nyt koncept, kan han ikke bruge en teoretiker da dette aldrig vil kunne fungere. Her skal han bruge mennesker, som kan sælge et koncept og som selv kan finde løsninger.

Anders nævner at der ofte er mange hands-on opgaver og benarbejde som en praktikant kan lave. Derudover nævner han, at når de ansætter praktikanter, skal det kunne glide over i noget permanent, ellers spilder de deres tid, energi og ressourcer på at overdrage deres viden.

Rekruttering af den pågældende studerende startede via en familieforbindelse.

Anders synes at det faglige niveau hos praktikanten var for lavt. Det han synes, der kunne gøres bedre, er at benytte flere eksterne forelæsere, som har en masse praktisk viden fra forskellige lande og brancher for at lære de studerende mere om dette. Derudover synes han, at Universitet burde lave nogle ”temauger”, hvor en virksomhed præsenterer en reel problemstilling de står overfor, hvorefter de studerende skal komme med en løsning.

F.eks. havde den studerende igangsat en spansk Facebook kampagne, som 110.000 havde kigget på og 1000 havde klikket ind på deres partners hjemmeside. Dog fik de 0 kunder ud af det. Her sagde Anders til den studerende, at han skulle tage kontakt til partneren selv og spørge til en forklaring på hvorfor der var kommet 0 kunder ud af 1100 besøgende.

Anders så gerne at den studerende selv ville tage initiativ til på egen hånd at opnå succes med sine initiativer, hvilket den studerende igennem sin praktikperiode og især igennem den senere fuldtidsansættelse blev meget bedre til.

Anders tror at det hjælper, når man forsøger at presse praktikanterne lidt, da mange praktikanter mangler kompetencen til at tage kontakt og initiativ.

Virksomheden har overvejet og tage flere praktikanter ind og især da virksomheden nu er blevet et år ældre siden den studerende var i praktik. Der er derved kommet flere arbejdsopgaver som er blevet ”common practice” da de nu i mange tilfælde ved hvilke tiltag der fungerer på hvilke områder. Derfor er der også flere relevante standardiserede arbejdsopgaverne samtidigt med at der er plads til udviklingsopgaver.

Interview med Jens fra HM

Mads var i praktik hos virksomheden HM i 2017. Mads kommer fra IM-linien. Virksomheden har 5 ansatte, som sælger tømrrervarer via e-kommerce websider på forskellige udenlandske domæner samt et dansk domæne. Størstedelen af deres salg er til kunder i Danmark. Jens' funktion i virksomheden er stifter og derfor bidrager han til stort set alle funktioner i virksomheden.

Praktikantens opgaver bestod først og fremmest i at blive sat ind i de helt lavpraktiske opgaver i virksomheden, såsom opdatering af de forskellige webshops og at blive sat ind i deres salgssystem. Herefter bestod opgaverne af analysearbejde. F.eks. skulle virksomheden lancere en hjemmeside i Finland og dertil skulle der udarbejdes analyser i form af kundeadfærd, segmenter, købekraft, konkurrentanalyse osv. Dette var også primært hans opgaver igennem praksisforløbet. Derudover har praktikanten også bistået til kunde- og salgsmøder, for at få en hvis erfaring eller viden omkring hvordan dette foregår.

Arbejdsopgaverne varierer generelt meget, da det er en meget lille virksomhed og det generelle kompetenceniveau er ikke specielt højt. Jens tilføjer selv, at mange af de faglige kompetencer som praktikanten kom med, ikke var specielt nyttige, da det ikke er "raketvidenskab" de arbejder med. Derudover bliver personer, der skal ansættes i virksomheden, inklusiv praktikanten, vægtet mere på baggrund af deres personlige profil end på deres faglige kompetencer. En god personlighed hænger ofte sammen med en arbejdsdygtig, arbejdsvillig og fremtidig kompetent medarbejder tilføjede Jens. Derudover skal det tilføjes, at Mads er den eneste ansatte med en lang videregående uddannelse.

Virksomheden har haft et rigtig godt samarbejde med praktikanten og det er også udmøntet i en fuldtidsansættelse af praktikanten.

For virksomheden har det betydet, at de har fået friske øjne og en yngre hjerne ud at kigge på virksomheden. Det kan ofte være et startskud til udvikling i organisationen, da man ellers godt kan blive i sine trygge rammer og ikke forsøge at udvikle sig. F.eks. hjalp praktikanten med at udfolde deres hjemmeside i Finland, hvilket de måske ikke havde gjort, hvis der ikke var blevet hyret en praktikant. Derudover er praktikanter økonomiske rentable, dermed ikke sagt at de skal udnyttes, men det er andre opgaver som praktikanterne kommer til at sidde, med da de ikke får udbetalt løn. Da medarbejderne hos virksomheden ofte er noget ældre, giver det et frisk pust at få en praktikant ud og Jens mener på baggrund af det, at praksissamarbejdet for deres virksomhed har betydet, at der sker udvikling.

Jens giver udtryk for, at de rekrutterer nye medarbejdere til praksissamarbejde gennem ansøgninger, men påpeger derimod også en vis barriere i at de ligger i udkanten. Den lange afstand fra større byer er en faktor, som muligvis kan skræmme eller afholde potentielle praktikanter fra at ansøge.

Jens nævner, at hans erfaring med praktikanten, samt hans to studiemedarbejdere (Også ansat fra kandidatuddannelser fra AAU i tiden efter praktikanten var i praktik), viser at de studerende har meget lidt initiativ og skal ofte hjælpes rigtig meget i gang med arbejdet og arbejdsopgaverne. De tager ikke så meget ansvar selv. Hvorimod hans erfaring fortæller ham, at ansatte som har været på arbejdsmarkedet det meste af deres liv, tager mere initiativ og griber arbejdsopgaverne anderledes an. Han kunne godt tænke sig, at Universitetet forberedte de studerende bedre på at komme ud og gøre en forskel og tage initiativ, selv når de er ude i praktik. Han tilføjer dog at dette kan være svært.

Praktikanten gik ikke igennem den store udvikling i selve praksissamarbejdets forløb, da det er for kort tid og evaluere en person på. Derimod kunne Jens se en kæmpe udvikling i, hvordan praktikanten har udviklet sig siden praktikforløbets start og til han blev fuldtidsansat. Praktikanten var blevet langt mere initiativrig og tryk ved forholdene samt arbejdsopgaverne og har derved også allerede opnået et hvis område af ansvar på nuværende tidspunkt.

De har, som nævnt ovenfor, ansat to studentermedhjælpere, men har ikke haft andre praktikanter ude endnu. Endnu en gang påpeger han, at det er svært for virksomheden og tiltrække praktikanter, da de er en meget lille virksomhed, plus deres lokation i Hadsund ikke er attraktivt for potentielle praktikanter.

Jens gør meget ud af at fremhæve de barrierer der er, for en lille virksomhed med en lokation som dem, for at tiltrække potentielle praktikanter. Han kunne godt tænke sig, at der fra universitetets side blev gjort mere for at "sælge" eller fortælle om de positive sider ved at komme ud i en lille virksomhed som f.eks. HM. Han nævner her, at han tror mange store virksomheder godt kan overse de studerende og derudover give dem lidt meningsløse opgaver. Hvorimod små virksomheder som HM giver de studerende mere meningsfulde og ansvarsfulde opgaver, der kan bruges til noget på både CV'et og i deres projekt.

Interview med Lars - Administrerende direktør og Business Development manager i NUT

NUT er en virksomhed, der laver rådgivning indenfor udvikling af infrastruktur og mennesker. Arbejder i 148 lande. De arbejder mest på management-siden af infrastruktur og udvikling, hvor de

finder, udvikler, planlægger og sammensætter projekter, som i sidste ende gerne skulle give et tilfredsstillende resultat for alle parter. NUT er en meget dynamisk, udviklings-præget og forandringshurtig virksomhed. NUT har derudover forskellige afdelinger; Finance, project acquisitions, project management, methodology, administration etc. Hvor praktikanterne har mulighed for at afprøve evner i de forskellige afdelinger, i løbet af deres praktikperiode, alt efter interesse. NUT har derudover et talentprogram, hvori de prøver og identificere de potentielt rigtig dygtige studenter, som får mulighed for at blive fuldtidsansat, hvis både deres praktikperiode og speciale lever op til forventningerne.

NUT er involveret i rigtig mange praksissamarbejder i løbet af et år, hvor de har studerende fra mange forskellige afdelinger fra Aalborg Universitet. Lige nu har de ca. 7 studerende fra Aalborg Universitet ude som praktikanter. Da NUT er en meget dynamisk virksomhed, som selv opsøger og igangsætter projekter, er der ingen standardiserede opgaver til de studerende. Derimod får praktikanterne fra universitetet lov til at være med ved forhandlingsbordet, prøve og snakke med og tilegne virksomheden kunder, lave og gennemgå administrative papirer, samt generelt at være involveret i de projekter, som virksomheden, på nuværende tidspunkt, har. Indtrykket af praktikanterne har været yderst godt fra NUT's side, som også går efter de rigtig dygtige studerende både fagligt og personligt.

Generelt et rigtig højt uddannelsesniveau hos NUT. NUT har både ingeniører, finanseksperter og meget mere. Derudover har NUT mange forskellige nationaliteter. NUT er derfor en virksomhed hvor medarbejderne både diversificere sig på arbejdsområder samt nationaliteter.

Lars udtrykker en stor begejstring for praktikanter/studerende fra AAU, da de er vant til og modtage ny information. I en virksomhed som NUT er denne egenskab meget vigtig, da der ikke er mange, hvis overhovedet nogen, standardiserede arbejdsopgaver. Det er derfor meget attraktivt for NUT og benytte universitetet, da de modsat personer som har været på arbejdsmarkedet i flere år, er vant til og lære hurtigt, tilegne sig viden og benytte den viden. Praktikanterne kommer også med nye arbejdsgange og måder at gøre tingene på, i takt med at de bliver inkorporeret i både virksomheden og arbejdsopgaverne. Dermed sker der konstant udvikling.

NUT og universitetet, har et rigtig godt samarbejde. Når der er behov for nye praksissemester-studerende, skriver Vaida til sekretæren fra AAU og fortæller om de projekter de har kørende, samt hvilke studerende de søger hertil (hvilke kompetencer de skal bruge). Derefter ansøger de studerende til NUT. NUT afholder efterfølgende interviews med de udvalgte studerende for at afgøre, om der er et match. NUT ligger forholdsvis stor vægt på karaktererne, i forhold til de andre virksomheder jeg

har interviewet (den eneste virksomhed der har nævnt det), men en rigtig stor del af interviewet er også hvorvidt personen passer ind i virksomheden.

Til spørgsmålet om hvorvidt praksissamarbejdet kan forbedres, har Laila ikke rigtig nogen kommentarer. Dog tilføjer hun at det er meget individuelt fra person til person hvordan der ageres, udføres opgaver og handles når praksissamarbejdet indledes. Da NUT får så mange ansøgninger og tager så mange praktikanter ind, har de også opbygget en så stor viden og knowhow, om hvordan de studerende får mest ud af semestret. NUT bruger derudover rigtig mange timer på, at praktikanterne bliver sat i gang med de rigtige arbejdsopgaver og at de føler sig værdsat.

Universitetet kan ikke rigtig forberede de studerende bedre end de gør. Lars lagde stor vægt på, at det for NUT er rigtig vigtigt, at de studerende har arbejdet med PBL, da NUT er et åbent kontor hvor både det at arbejde individuelt, men især også i grupper er meget vigtigt. Han nævner at de studerende skal være velbalanceret, når det kommer til, at kunne arbejde effektivt individuelt og effektivt kommunikere i teams. Lars tilføjer, at de hver 2. måned har en samtale med hver af praktikanterne, for at høre om praktikanten har interesse i en anden afdeling, end der hvor praktikanten tidligere har været. Derudover bliver der ved disse møder snakket om, hvordan det hidtil er gået.

Der er en bemærkelsesværdig udvikling hos de studerende igennem praktikperioden. Vaida nævner, at mange af de studerende ikke er vant til og multitaske lige så meget som man gør under praktikperioden. De kan se, at de studerende bliver bedre til dette og de kan se hvordan forskellige praktikanter, finder forskellige måder at gøre tingene på, indenfor de forskellige afdelinger og dertilhørende arbejdsopgaver. Generelt har de oplevet en rigtig positiv udvikling hos deres praktikanter. De praktikanter der gør det bedste indtryk, er også dem som får lov til at skrive speciale i samarbejde med virksomheden og dermed også dem som bliver tilbudt fuldtidsansættelse bagefter. Derudover tilføjer Vaida, at praktikanterne tilegner sig rigtig mange kommunikative evner i løbet af praktikopholdet. F.eks. i forhold til at kommunikere med de forskellige mennesker/interessenter involveret i en virksomhed; ledelse, kollegaer, chefer og kunder, på tværs af hele organisationen.

Det er noget de allerede gør og noget de vil fortsætte med, da NUT er rigtig glade for praktikanterne samt at det er noget de bruger rigtig meget tid og rigtig mange ressourcer på. Derudover er praktikanterne en vigtig del af deres rekrutteringsfilosofi.

Interview med Lene, Kommunen

Kommunes Skoleforvaltning har 3 forskellige afdelinger: administration og økonomi, HR, sekretariat og ledelse, så er der en afdeling med læring og pædagogik. Det er i sidstnævnte afdeling Lene er ansat. Der er primært ansat pædagogiske konsulenter i den afdeling. Deres funktion er at fungere som pædagogisk konsulent og hovedområdet er kompetenceudvikling af lærere og pædagoger.

De ansattes uddannelsesbaggrunde er at de typisk har en akademisk uddannelse inden for offentlig forvaltning. Derudover er der medarbejdere med en lærerbaggrund, men som enten har taget en master eller en kandidatuddannelse efterfølgende. Så er der ansat en enkelt pædagog. Primært nogen der har været inden for den pædagogiske verden.

Organisationens opgave er primært at servicere skolerne i kommunen, altså primært hvordan sikres det pædagogiske personales kompetencer. Der afholdes kurser og man sidemandsoplærer inden for alle de fag, der er i skolen. Lene er også ansvarlig for hele det lovgivningsmæssige område samt de nationale tests. Hun har her i efteråret lavet to kortlægninger inden for medarbejdernes kompetenceområder.

Afdelingen har samarbejde med professionsuddannelser og universitetet og med forskellige konsulentfirmaer. Det handler om at finde ud af, hvad der er det rigtige, når man skal kompetenceudvikle folk. Der er skoleledere og medarbejdere som gerne vil have en master. Men det skal bidrage med noget ift. organisationen. Afdelingen har også projekter f.eks. om læringssamtaler, hvor afdelingen har haft eksterne samarbejdspartnere ude, der har Lene selv været den faciliterende part. Lene evaluerer også på projekterne. Der ud over har Lene også et netværk, som hun kan trække på. Det handler hele tiden om at tænke ind, hvad der skal have et særligt fokus på ift. indsats. F.eks. er der lige nu stor politisk bevågenhed på specialundervisningen og inklusion.

I efteråret 2017 havde afdelingen an studerende fra studiet i læreprocesser i praktik. Lene bød ikke ind på at få en studerende, for hun mener det kræver tid og overskud og skal tages seriøst. Afdelingen fik en ansøgning fra en studerende, og derfor deltog Lene i et møde med vedkommende. Lene var på daværende tidspunkt i gang med at lave en kortlægning af pædagogernes kompetencer, og det syntes Ansøgeren lød spændende. Efterfølgende lavede han både drifts- og udviklingsopgaver – Lene siger at det er jo sådan det er i et normalt arbejdsliv. Driften bestod i at få sendt kortlægningsmaterialet ud og få det samlet sammen. Udviklingsopgaven bestod i at prøve at analysere på materialet sammen med Lene. Lene og praktikanten lavede sammen en kompetenceudviklingsplan. Det har betydet at Lene her i efteråret har købt vedkommende til at lave en lignende opgave.

Forløbet har ifølge Lene 'været blændende godt'. Det skyldes at det har været en meget arbejdsom og lyttende studerende. Det har været inspirerende at kunne sparre på et vidst teoretisk niveau. Det har været meget givende. Både den studerende og arbejdspladsen skal ifølge Lene have noget ud af samarbejdet. Det er godt at der kommer nogen udefra og ser på organisationen med andre øjne. Det er positivt, for de ser noget som afdelingen ikke selv ser og det er ifølge Lene sundt.

Praktikanter findes som regel ved at de studerende har sendt en ansøgning, og så har afdelingens læringschef sendt den videre til Lene. Lene siger at hun ikke bare skal have en der 'drifter', men vil hun vil gerne have udvikling. I det seneste praktikforløb blev det aftalt, at den studerende var i afdelingen 8-9 timer om ugen, og 'så var vi meget fleksible, fordi det var sådan en ordentlig studerende' som Lene udtrykte det. Lene siger at hun skal guide dem, men de studerende skal selv have muligheden for at kunne sige fra, hvis de ikke føler sig klædt på til opgaven.

Lene mener at praktikforløbene fungerer godt, men måske skulle hun selv blive bedre til at lave en slutevaluering, så hun også selv kan blive klogere. Hun har haft 4-5 studerende, og hun synes der skal være udvikling og hun skal have meningsfulde arbejdsopgaver til de studerende. Der er vigtigt at der både er en personlig og en faglig udvikling i det. 'Vi var ude på skoler og holdt møder, og så skulle de køre mødet og hele tiden være der. Man skal kunne turde at tage rummet. Det der med at man kan indtage rummet som person, og det kan de efter forløbet' siger Lene. Fagligt så har nogen af deres samtaler givet praktikanten anledning til at reflektere over hans eget ståsted. Nye faglige overvejelser. Lene siger selv at det måske bare er hendes facon pga. hendes egen teoretiske baggrund, fordi hun har en viden om undersøgelsesdesign. Men det er måske også pga. hendes pædagogiske baggrund, og hun er ikke bange for at udfordre folk. Hun har f.eks. haft samtaler om de nationale tests som mange er kritiske overfor – Lene mener det bunder i uvidenhed.

Lene kunne sagtens forestille sig at tage en studerende igen, hvis hun har nogen meningsfulde opgaver at give de studerende.

Interview med Daniel (IT)

IT er en virksomhed med 18 ansatte og de 18 ansatte kommer fra 10 forskellige nationaliteter. Virksomheden hjælper deres kunder med at forbinde deres produkter til internettet også kaldet Internet of Things. Daniel er co-founder og direktør i virksomheden. Deres kunder er typisk store

consumer-goods virksomheder såsom Husqvarna og Gardena. 90% af deres omsætning foregår i udlandet.

Det seneste samarbejde som IT var involveret i handlede om et EU-projekt, som også AAU var involveret i. Det handlede meget om konkurrentanalyse, markedsanalyse og forretningsmodelanalyse på et nyt produkt.

De fleste har en lang eller meget lang videregående uddannelse, da virksomhedens daglige opgaver kræver en stor teknisk viden indenfor IT. IT er en virksomhed med rigtig mange dataloger ansat og generelt mange med kompetencer indenfor IT-verdenen. De fleste har en længere varende uddannelse - bl.a. 2 med en PHD og en del med masters grad. Derudover har de haft medarbejdere, som har haft mulighed for at skrive PHD ved siden af deres arbejde. Arbejdsopgaverne er meget høj-tekniske og krævende på det punkt.

Ifølge virksomheden kan praktikanter fra Aalborg Universitet godt komme til at virke for akademiske i forhold til andre uddannelser som f.eks. erhvervsuddannelserne eller UCN. Daniel siger, at de mangler lidt hands-on i forhold til noget "actionable", da én ting er at lave en rapport, men en anden ting er at kunne få noget konkret handling ud af den rapport. Det kunne f.eks. være, at få nye kunder eller indtrænge nye markeder osv. Det skal være mere værdiskabende for virksomheden end akademisk og rapportskrivende.

Fremover så Daniel gerne, at praksisstuderende blev mere praksisorienteret for at skabe mere konkret værdi for virksomheden. Dette så han gerne, i stedet for at der laves en rapport, som egentlig ikke skabte så meget værdi i sidste ende. Derudover så han gerne, at der blev skabt noget mere fleksibilitet. Det EU-projekt som der skulle udføres, var rimelig foruddefineret i forhold til arbejdsopgaver, og praktikanterne fik måske ikke så meget ud af det, som hvis de kunne have rykket lidt rundt med, hvad der skulle laves. Hans holdning til dette praksissamarbejde var, at den analyse der kom ud af samarbejdet, skabte for lidt konkret værdi i forhold til "actionable items" for virksomheden. Altså en konkret handling der kan skabe værdi for virksomheden.

Derudover fortalte han, at der nogle gange sker meget videns-overdragelse, som ikke skaber værdi for virksomheden.

IT rekrutterer, bl.a., ved at AAU foreslår nogle praktikanter direkte til dem. Andre gange søger praktikanterne selv ud til virksomheden. Han nævner, at studerende ofte har hørt om andre studerende, der har arbejdet i virksomheden og derigennem fået lyst til at ansøge. Derudover har de

ca. 5 studerende i praktik hvert år (3 fra UCN og 2 fra AAU). De plejer at få flere ansøgninger, end det antal praktikanter de tager ind, og de tager simpelthen bare dem, de bedst kan lide. Derudover kan de godt lide at få mange forskellige personligheder og nationaliteter ind for at øge og bibeholde diversiteten.

Daniel mener, at de studerende ofte går ind i en meget stejl lærings-kurve, når de indleder praksissamarbejdet, da der er rigtig meget de skal lære på meget kort tid. De har tidligere ansat praktikanter og det er også noget de vil blive ved med at gøre. Der skal selvfølgelig både være en stilling ledig, så det giver mening at ansætte dem, men derudover skal praktikanten også have gjort et godt stykke arbejde og passe ind i virksomheden. En del af rekrutteringen er at arbejde med praktikanter, så de dygtigste får oftest også tilbudt et job bagefter.

Interview med Morten fra Varehuset

Morten er leder for salgsafdelingen i Varehuset i Aalborg. Han sidder i salgsafdelingen for både erhverv og privat-kunder i Nordjylland, Grønland og Færøerne. I afdelingen er der 3 medarbejdere. Hovedopgaven består i at tage imod kundehenvendelser som kommer ind på mail eller telefon.

Praktikanten var, forud for sin 9. semester praktikperiode, ude i virksomheden til to samtaler og her fremlagde Morten et par emner som praktikanten eventuelt kunne arbejde med. En af disse emner var at øge kendskabet til det grønlandske marked, hvilket også blev det emne som praktikanten primært arbejdede med.

Typiske arbejdsopgaver var blandt andet kundeundersøgelser, tendenser, segmentering, forbrugervaner, arbejde ud fra nøgletal mht. de omkostninger som de har brugt på det grønlandske marked kontra afkastet. Derudover var praktikanten engelsktalende i en dansk organisation, hvilket komplicerede tingene en smule, da møder, salgshenvendelser osv. foregik på dansk. Dog fik praktikanten også erfaring og indsigt i disse ting.

Under praktikperioden havde praktikanten en meget "fri rolle", hvilket fungerede godt. Det skal forstås sådan, at han ikke havde sit eget kontor eller lokale, så han sad meget rundt omkring i organisationen. Endvidere havde praktikanten som udgangspunkt 37 timer om ugen, men der var ingen kontrol og han kunne tilpasse tiden som han ville.

Morten forklarede at han var glad for det endelige produkt som praktikanten lavede da de fik konkret viden og indsigt i det grønlandske marked.

Specifikt for Mortens afdeling vurderer han at samarbejdet har bidraget til at de har fået konkret indsigt i det grønlandske marked på baggrund af det projekt som praktikanten skrev. Viden som de benytter i det daglige. Han nævnte at de voksede 12% på det grønlandske marked sidste år, og at det blandt andet skyldtes praktikantens projekt og dermed den viden de har fået, men at sammenhængen mellem dette og væksten er svært at koble direkte sammen.

Det var praktikanten selv der tog kontakt til afdelingen og fik arrangeret et møde forinden det blev endeligt aftalt. De arbejder pt. Ikke med en decideret rekruttering af praktikanter, men de vil gerne i fremtiden forsøge at tage flere praktikanter ind såfremt tiden samt arbejdsopgaverne er fyldestgørende.

Morten nævner at der kunne have været en bedre forventningsafstemning imellem ham og praktikanten, da han somme tider fik dårlig samvittighed, hvis han ikke afsatte nok tid af, til at snakke med praktikanten i en travl hverdag. Han tilføjede dog at det var internt i virksomheden dette kunne forbedres.

Generelt set var Morten meget tilfreds med praktikanten og følte at der kom brugbar viden ud af det projekt som praktikanten lavede.

Igennem praksisperioden nævnte Morten at praktikanten lærte meget om de strukturelle arbejdsgange i virksomheden. Heriblandt hvordan og hvor han skulle indhente de forskellige informationer.

De vil rigtig gerne fortsætte med at ansætte praktikanter, men de er meget tidspresset da de ressourcemæssigt er skåret ind til benet fra hovedkontorets side. Det er derfor vigtigt at det både opgavemæssigt og tidsmæssigt passer ind i forhold til virksomheden.

Personligt synes Morten at det var meget spændende og lærerigt, men dog tidskrævende at være involveret i et praksissamarbejde. Han lærte blandt andet at der går meget tid med at have en praktikant ude, da der somme tider er lidt ekstra arbejde i f.eks. at finde data frem samt at besvare spørgsmål hen ad vejen. Han er derfor også absolut åben for at der fremtidigt bliver arbejdet mere med praktikanter og nævner at det er noget som HR-afdelingen er begyndt at arbejde mere med.