

# Udvikling af mentorprogram for cand.it-studerende



AALBORG UNIVERSITY  
DENMARK

Tom Nyvang, Mikael Vetner og Louise Bak Søndergaard, Institut for Kommunikation og Psykologi AAU

## Introduktion

Mentorprogrammet udvikler de studerendes kontakt til aftagerne.

Mentorprogrammet øger desuden mentorernes kendskab til uddannelser og dimittender.

## Baggrund

Dimittenderne er for længe om at få første job.

Undersøgelser viser at 60-70% af dimittenderne fra en række uddannelser får første job gennem personlige kontakter og netværk – dvs. Traditionelle stillingsopslag og ansøgninger fylder relativt lidt i rekrutteringsbilledet mens andre typer af kendskab og kontakt fylder meget.

## Indsatsen

I udviklingsprojektet har vi udviklet et mentorprogram for studerende ved cand.it-uddannelserne under studienævnet for Kommunikation og digitale medier. Som led i etableringen af mentorprogrammet er der:

1. Udviklet en konceptbeskrivelse
2. Gennemført 2 mentorforløb med efterfølgende evaluering i foråret 2020 og 2021 – ca. 55 studerende har gennemført programmet. Rekruttering af mentorer og match mellem mentor og mentee gennemført af videnskabelig medarbejder
3. Iværksat opstart af 3. mentorforløb med rekruttering og matching i efteråret 2021.

## Forløb foråret 2021

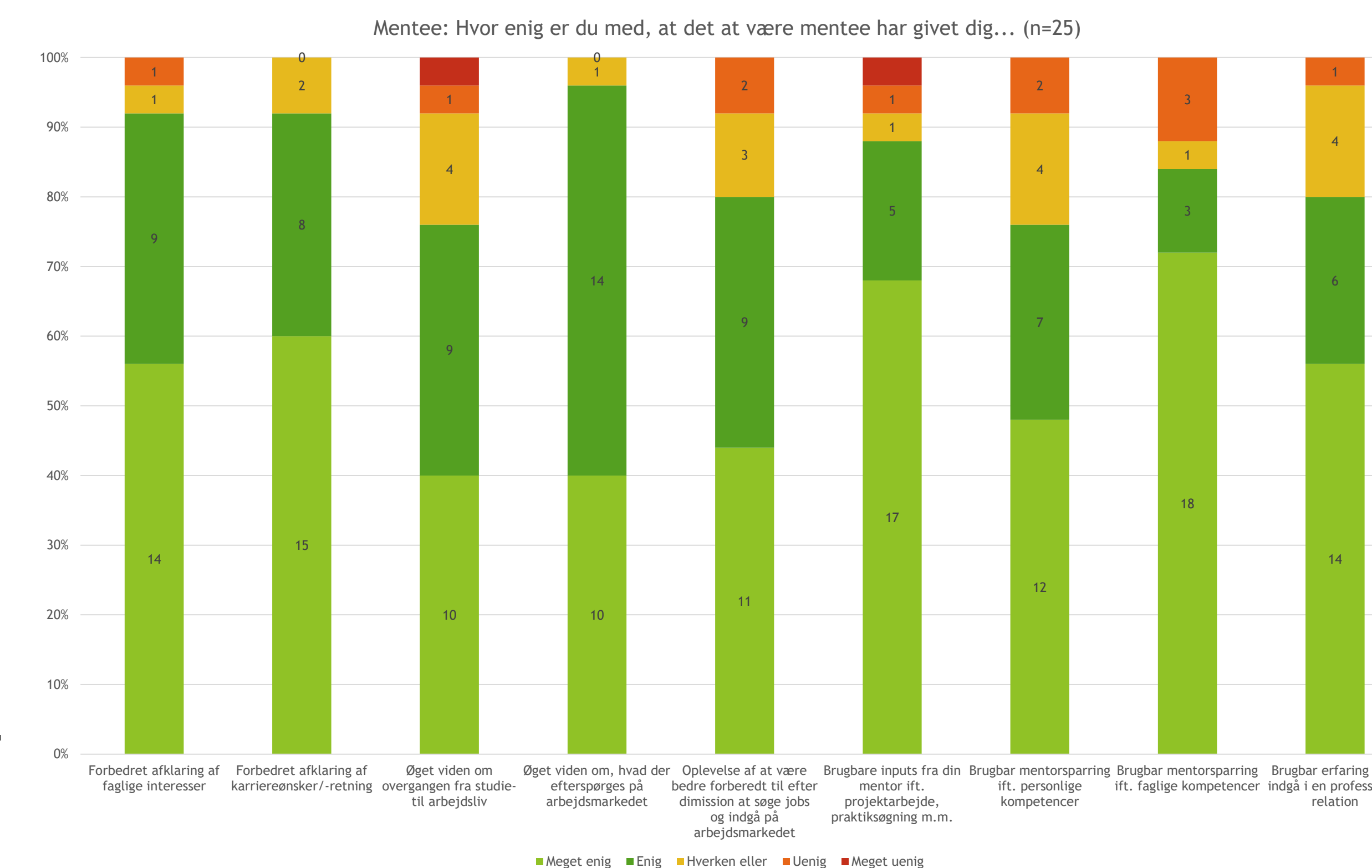
- Gennemsnitligt 4,5 møder mellem mentor og mentee
- Møde af gennemsnitligt 1 times varighed
- Der blev fx talt om mentee's fremtidige karriere og bekymringer, praktik, mentors arbejde og arbejdsopgaver (fx udfordringer og erfaringer), mentors arbejdsplads, mentors karrierevalg og -rejse (fx første job), forskel på studie og arbejde, LinkedIn, netværk
- Job-shadowing i knap halvdelen af parrene.

## Øvrige resultater

1. 88% af mentorer og mentees vurderer et godt fagligt og personlig match i 2021. I 2020 vurderede mentees en smule højere og mentorer en smule højere.
2. Både mentorer og mentees vurderer i næste alle tilfælde stort engagement i samarbejdet.
3. Job-shadowing vurderes meget positivt og forventes at stige i omfang efter covid-19 restriktionerne.
4. Vi har set det første eksempel på at mentor gennem programmet fik kendskab til uddannelsen, fik en medstuderende til sin mentee i praktik og ansatte vedkommende efter dimission.
5. De studerende som har deltaget i mentorprogrammet ser umiddelbart ud til at evaluere deres uddannelse mere positivt.

## Andre indsatser

Studerende på instituttets cand.it-uddannelser er gennem flere år blevet tilbudt et kompetenceafklaringsforløb, som en del af deres kandidatuddannelse. Formålet er at hjælpe de studerende til at skærpe deres faglige profil og skærpe deres opmærksomhed på, hvilke jobs de efterfølgende kan varetage.



## Evalueringsdesign

Mentorprojektet er blevet evalueret med studerende, mentorer og dimittender (og karriere-vip).

Mix af kvantitative og kvalitative mål.

## Inspirationskilder

Mentorprogrammer udbudt på danske universiteter og professionshøjskoler: AAU har allerede nogle erfaringer med mentorforløb ligesom professionshøjskolen UCN har gode og omfattende erfaringer med mentorprogrammer på deres it-uddannelser.

Mentorprogrammer udbudt af faglige organisationer: Flere faglige organisationer tilbyder deres medlemmer mentorforløb frem mod første job eller i forbindelse med karriereudvikling senere i arbejdslivet.

Mentorprogrammer anvendt i andre sammenhænge: En del virksomheder anvender mentorprogrammer til modtagelse af nye medarbejdere.

Projektet er støttet af it-vest



# Karriere-VIP ved cand.it uddannelser

Tom Nyvang og Mikael Vetner, Institut for Kommunikation og Psykologi AAU

## Introduktion

Alle uddannelser ved Aalborg Universitet har mindst en VIP med særligt ansvar for at holde sig orienteret om karrieremuligheder for uddannelsens dimittender.

## Baggrund

Selvom karriere-VIP'en har en vigtig opgave på den enkelte uddannelse, så er der flere risici:

1. Funktionel udgrænsning – k-VIP har ansvaret alene
2. Organisatorisk dublering – k-VIP tildes et ansvar, som allerede er placeret i fx studienævnet
3. K-VIP bliver kontaktperson og kommunikations-hub for eksterne aktører

Resultat: Reduceret karrierefokus selvom målet var det modsatte.

## Indsatsen

Fokus for indsatsen er:

1. Videreudvikling af funktionsbeskrivelsen for karriere-vip i samspil med evalueringer og eksperimenter, der viser, hvilke tiltag, der påvirker de studerendes karrierebevidsthed og employability.
2. Udvikling af en funktionsbeskrivelse for et karriere-team af vip og tap (fx studievejledere), så vi sikrer, at den karriere-vip, som i forlængelse af studienævn og institut står i spidsen for karriereindsatsen, ikke står alene med opgaven.
3. Kompetenceudvikling karriere-vip og –team i form af virksomhedsbesøg, evt, netværksdeltagelse og lignende. I mentorprogrammet for studerende bruger vi 'job-shadowing' hvor studerende følger deres mentor gennem en arbejdsdag. Lignende tiltag overvejes implementeret for vip.

## Resultater

1. Funktionsbeskrivelsen for en karriere-vip har hidtil været rettet mod kulturdannelse og formidlingsarbejde. Vi ser nu i højere grad karriere-vip-funktionen, som en team-leader i en matrix med andre aktører og bidragsyder til formning af de strukturelle rammer omkring uddannelsen, så karrierelæring får rette plads, opmærksomhed og konsekvens.
2. En karriere-vip, som står alene med opgaven på en uddannelse kan ikke forme studiekulturen. Derfor er der brug for, at en bredere kreds af undervisere sammen præger kulturen i retning af mere karrieretænkning; gerne med karriere-vip'en som den, der sætter retningen og agerer gateway mellem uddannelsen og aftagerne. Karriere-vip opnår en nøgleviden, der skal inddrages i udvikling af nye studieordninger.
3. Kompetenceudvikling i form af virksomhedsbesøg har været svært i de forgangne 2 år, men højeste påvirkning af kulturen og mest viden tilføres, når teams af undervisere sammen (og gerne sammen med studerende) samarbejder på virksomheder. Et opmærksomhedspunkt er at kunne i samarbejde med virksomheder udover de sædvanlige.

Men... Karriere-vip'en får stadig særstatus og bliver alt for nemt holdeplads for en diffus vifte af initiativer. Vi mangler også at få studenterstudievejlederne bedre involveret.

## Evaluering

K-VIP-projektet evalueres med karriere-teamet og karriere-VIP i spidsen for teamet.

## Andre indsatser

Studerende på instituttets cand.it-uddannelser er gennem flere år blevet tilbudt et kompetenceafklaringsforløb, som en del af deres kandidatuddannelse. Formålet er at hjælpe de studerende til at skærpe deres faglige profil og skærpe deres opmærksomhed på, hvilke jobs de efterfølgende kan varetage.

De studerende tilbydes derudover et mentorforløb med en erhvervsmentor, som arbejder i en virksomhed eller organisation, der er potentiel aftager fra uddannelsen.

**Projektet er støttet af it-vest**