

## **Rundabordssamtal 2008-11-26**

Diskussionsledare: Marie Magnell, KTH och Madelen Stenberg, Mikael Carlsson, Eva Söderman Uppsala Universitet.

Övriga deltagare: Elisabeth Berglund Tekniska Högskolan i Jönköping; Lasse Pettersson programansvarig Kemivetenskap KTH; Olle Dahlberg, utredare Sveriges Ingenjörer; Lotten Glans Mittuniversitetet; Kristina Gustafsson Internationell handläggare Elektroteknik KTH.

### **Karriärcoaching för ingenjörstudenter vid tekniska fakulteten, Uppsala universitet**

Tekniska fakulteten har under 2008 erbjudit studenterna karriärcoaching i seminarieform för att stötta studenterna hela vägen från antagning till examen. Universitetet har tagit fram en Retentionsplan som går ut på att hålla kvar studenterna inom fakulteten och motivera dem genom studierna. Karriärcoaching är därmed en del av ett större kvalitetssäkringssystem.

Arbetet kretsar kring frågor som "Vad händer när man är färdig", "Vad av det jag lärt mig gör mig unik?" och "Hur skriver man CV, brev, söker jobb?". Studenterna behöver också lära sig att marknadsföra sig själva och få mer självsäkerhet i sin yrkesroll.

Lösningen för att bemöta frågorna har blivit en karriärseminarieserie som startade vårterminen 2008. Upplägg: en introföreläsning + 3 seminarier + gemensam avslutning/uppföljning. Introduktionen är för alla studenter med extern föreläsare, kreativ inspiratör. Seminarierna är programvisa fördjupningar som leds av programstudievägledaren.

Seminarium 1 handlar om kompetens, värderingar etc , och seminarium 2 handlar om att göra ett säkrare val, bygga nätverk och kartlägga yrkeskategorier. De får en frågemall om yrkesroller eftersom studenterna ska intervjuva någon i näringslivet om deras jobb och de måste själva söka upp den de ska intervjuva. Seminarium 3 tar upp ansökningshandlingar. Materialet de får består bland annat av olika övningar samt ett par feedback-protokoll. Det finns så många rätt och inte så många fel när det gäller CV och ansökningsbrev. Genom protokollet kan man plocka in andras bedömningar. Avslutningen är för alla tillsammans: HR-personal från ingenjörstata företag som berättar om rekryteringsprocessen, personlighetstest etc.

En fråga har varit hur man skapar en struktur där studievägledarna kan känna sig bekväma med genomförandet. I Uppsala har man jobbat fram material, kompendium, en ppt-presentation och även utbildat studievägledarna.

Det här är en frivillig kurs. 200 av 350 möjliga studenter deltog på introföreläsningen, sedan var det ett varierande antal deltagare på seminarierna. Upplägget kräver inte att man deltar på alla seminarier.

### **Aktiv karriärstart, KTH**

Aktiv karriärstart är ett obligatoriskt moment i åk 3 på civilingenjörsprogrammet i Farkostteknik på KTH. Det startade 2004 genom att programansvarige tog kontakt med KTH Karriär och beställde en kurs i karriärplanering. Momentet är nu integrerat i kandidatexjobbskursen. Vårterminen 2009

genomförs Aktiv karriärstart även på civilingenjörsprogrammen i kemivetenskap, bioteknik samt civilingenjör/lärare. Målsättningen är att det ska bli obligatoriskt i alla KTHs utbildningar.

KTH Karriär har tagit fram övningsmaterialet och håller i all undervisning. Aktiv karriärstart består av en självinventering i form av åtta övningar som studenterna besvarar och jobbar med individuellt och som vi sedan diskuterar gemensamt. Tanken är att man genom att höra andras resonemang kan få nya idéer. Exempel på övningar: "Egenskaper - vad är jag bra på och vad behöver jag utveckla", "Drivkrafter och behov - vad vill jag få ut och vad är viktigt för mig i ett arbete" och "Färdigheter - vad kan jag och vad är jag bra på". En annan övning handlar om hur man söker jobb effektivt och ytterligare en om hur man presenterar sig själv. Upplägget är 4 lektionstimmar och 2 timmar avslutande föreläsning om CV, brev och anställningsintervju. Momentet examineras genom att studenterna lämnar in ett CV och ett ansökningsbrev.

Programanpassningen av kursen görs med hjälp av information från KTHs alumnetätverk, så som exempel på befattningar och företag där alumner arbetar, men även med statistik från den Karriärrapport som genomfördes på KTH under 2007. Vi tittar också på jobbannonser som är aktuella just för de studenterna. Ibland tar vi med rekryterare och/eller alumner från företag som rekryterar från just det programmet.

## Diskussion

### Hur kan vi nå en stark intern förankring?

Studenterna kommer inte prioritera sådana här kurser om det inte är förankrat. Ett frivilligt upplägg konkurrerar om schemaläggning och om andra åtagande som studenterna har.

Bra att bjuda in näringsliv – HR-ansvariga och alumner, dvs nyanställda med samma utbildning som studenterna. Men också bra med gruppchefer och "anställare" som kan berätta hur de läser CV:n etc. Näringslivsanknytningen kan användas som stöd för förankring internt på universitetet och i marknadsföring mot studenter.

I Uppsala är det trots god förankring i fakulteten svårt att förankra i vissa delar av lärarkåren. Det är en utmaning att få personal att tycka att detta är viktigt. Kan upplevas som att det konkurrerar om dyrbar tid. Andra tycker det är jättebra.

Efterfrågan i KTHs fall kom först från programansvariga – men utvärderingarna har visat på ett behov bland studenterna. I Uppsala var det Kåren som efterfrågade det. *Upplevs momentet som flummigt?* Nej, studenterna menar att det var mindre flummigt än vad de trodde att det skulle vara.

I Jönköping har de startat två kurser, fristående, men poänggivande 7,5 högskolepoäng över två terminer, "Planera din karriär" (i senare delen av utbildningen) och "Bli din egen coach" (tidigare i utbildningen). De köper in externa föreläsare som går in på liknande saker som KTH och Uppsala men även personlighetstester mm. Upplägget är föreläsning varannan vecka, däremellan producera något. Examineras på närvaro och att de gör materialet mellan föreläsningarna. Många studenter vill, men hinner inte/mäktar inte med.

*Är det inte resurskrävande med intervjuerna Uppsala har?* Tidskrävande för studenterna, absolut. Men de som genomfört intervjuerna är oftast väldigt nöjda med resultatet. Det handlar om att

motivera studenten att våga prova. *Hur hanterar man de studenter som är rädda att lyfta luren?* Det handlar om att uppmuntra studenterna och det värsta som kan hända är att personerna på företagen säger att de inte har tid, men de flesta brukar ha det. Vitsen är att inte ge studenten ett företag och en person. De måste själva hitta företaget och göra intervjun. De allra flesta på företagen blir glada när studenterna ringer och besvarar gärna deras frågor.

**Vad händer ute på programmen i fråga om att lyfta in sådana här frågeställningar i utbildningen?**

På introduktionskurserna kan lärarna plocka in personer från yrkeslivet/alumner. Det är viktigt att lärare får in en rutin på att visa på var i studenternas framtida yrkesliv de kan använda det de lär sig. Kan de inte svara på det måste de ta in någon från näringslivet som svarar.

**Är det någon skillnad i respons mellan högskole- och civilingenjörsprogrammen?** Inte någon märkbar skillnad noterad i Uppsala där man jobbat med bägge programmen.