

# Cand Talent Management

Vi matcher talentfulde studerende med virksomheder

Kurt Bennetsen, Direktør, Erhverv Norddanmark

cand+



Stiftet i 2015

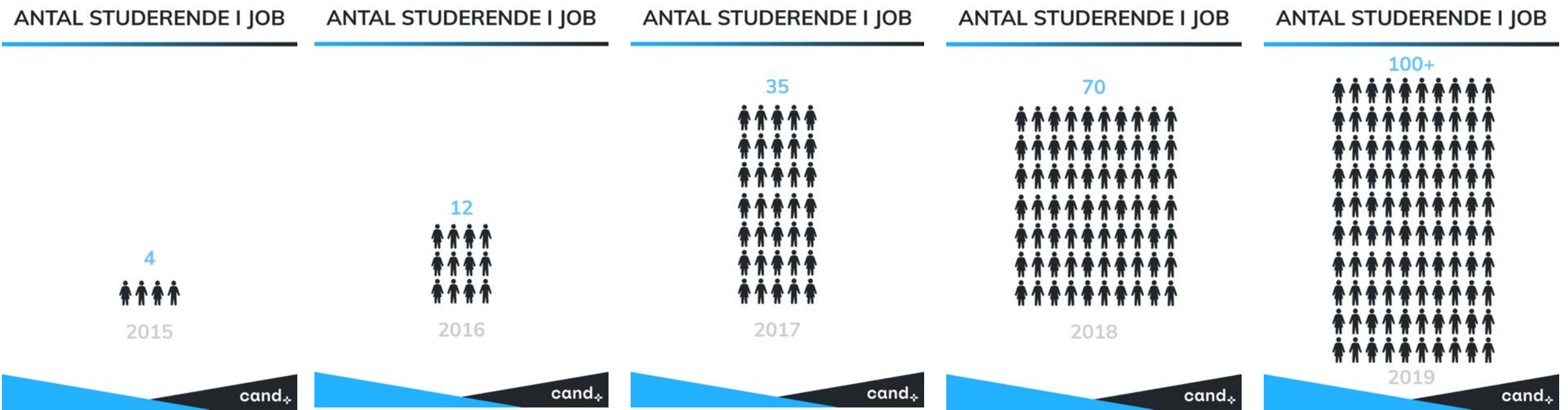
+200 rekrutteringer

Flere end 100 aktive  
studerende i job

Samarbejder med AU,  
AAU, SDU & CBS

Drevet af 9  
motiverede medarbejdere

# Opdatering: Hvad er status i Cand?



\*Største udfordring pt. er dropout før sommerferien



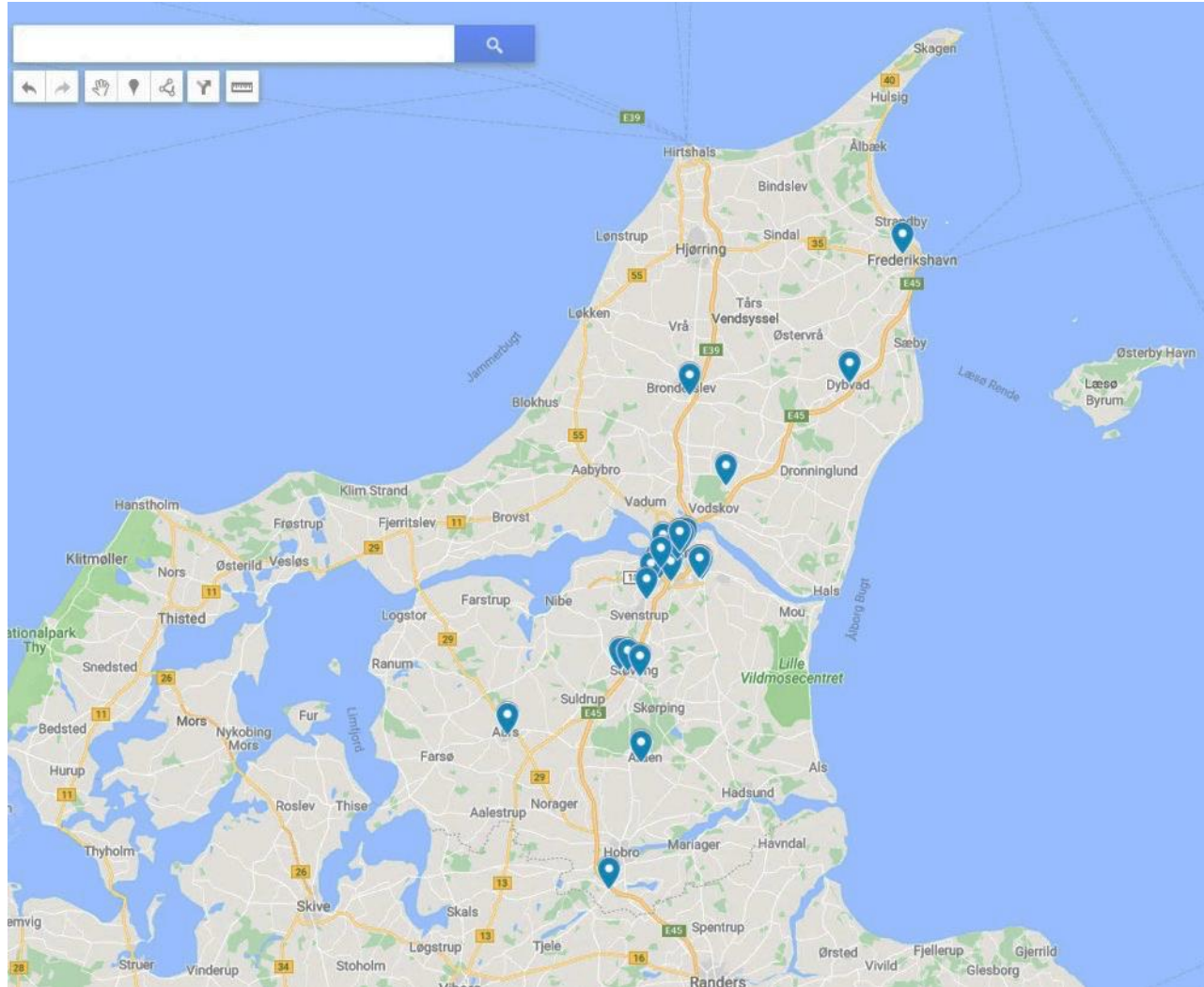
# Opdatering: Hvad er status i Cand - Nordjylland?

<input type="checkbox"/>	< Kunde	Status	Junior Consultant	Rekrutteringsansvarlig	Forventet praktikdato >
1	Timeplan	Aktiv	Amalie Løgstrup-Bräuner	Thomas Striboll	
2	Hagens Spring Group	Aktiv	Emina Masovic	Thomas Striboll	
3	Unioil Supply	Aktiv	Helene Nørgaard Pedersen	Thomas Striboll	
4	Mariendal Electrics	Aktiv	Anna Louise Brandt Andersen	Thomas Striboll	
5	Tasklet Factory	Aktiv	Martin Jæger Nielsen	Thomas Striboll	
6	Bone Consult	Aktiv	Ditte Valentin; Anders Mellerup S		
7	Totaladministration / PlusRevisor	Aktiv	Amalie Kjær Andersen	Thomas Striboll	
8	BOBACH Stålentreprise	Aktiv	Simone Olesen	Thomas Striboll	01/08/2019
9	Events Central / Directions EMEA	Aktiv		Thomas Striboll	
10	KT Elektrik Aalborg A/S	Aktiv	Mette Marie Støttrup	Thomas Striboll	01/08/2019
11	C.M. Transport	Aktiv	Mathias Hammer	Thomas Striboll	
12	Unioil Supply	Aktiv	Alexander Kronborg Bjerre	Thomas Striboll	01/08/2019
13	DSI Freezing (Dybvad Stål Indus	Aktiv	Jimmi Sørensen Lind	Thomas Striboll	01/08/2019
14	Fremco A/S	Aktiv	Julie Franck Enemark	Thomas Striboll	01/08/2019
15	Jutlander Bank	Talent Partner	Sanuja Gengatharan		
16	Seritronic	Aktiv	Diana Grøndahl Thomassen	Thomas Striboll	
17	Scanico	Aktiv	Andreas Ørris Kristensen	Thomas Striboll	01/08/2019
18	Scanico	Aktiv	Mie Malene Næser Niilonen	Thomas Striboll	

**AKTIVE  
VIRKSOMHEDER**



# Opdatering: Hvad er status i Cand - Nordjylland?



**GEOGRAFI  
FOR VIRKSOMHEDER  
TIL DATO**

# Opdatering: Hvad er status i Cand - Nordjylland?

Strategi: Stærkere forankring i Nordjylland!



## **Camilla Myllerup Nielsen**

Talent Manager i Cand  
Aalborg Universitet – 9. semester  
Master i Læring og Forandringsprocesser



## **Daniel Phillips**

IT & Udvikling i Cand  
Aalborg Universitet – 9. semester  
Master i Opreations & Innovation

# Opdatering: Hvad er status i Cand - Nordjylland?

Strategi: Stærkere forankring i Nordjylland!



## Mads Vittrup Bak

Partner Relations Manager i Cand  
Aalborg Universitet – Nyuddannet  
Master i International Business Communication



ERHVERV  
NORDDANMARK  
CHAMBER OF COMMERCE

# Barriereanalyse: Hvad står i vejen for samarbejdet mellem SMV'er og studerende?

## Formålet med analyse

Formålet med analysen er at afdække barriererne, der har betydning for, at ledere ikke ansætter studerende.

Dertil forsøger vi at præsentere løsninger, der sikrer disse barrierer overkommes.





# Datagrundlag for analysen

For at afdække barrierene, der har betydning for, at ledere ikke ansætter studerende, har vi i Cand Talent Management siden februar 2017 registreret barrierene, som ledere fremhæver i vores dialoger med dem. I denne periode har vi afholdt 518 møder med ledere fra små og mellemstore virksomheder.

Antal ledere i undersøgelsen	Antal registreringer
339 ledere	529 registreringer

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



# Barriereanalyse: Hvad står i vejen for samarbejdet mellem SMV'er og studerende?

De registrerede barrierer er inddelt i 8 overordnede kategorier

Barriere	Antal registreringer
Lederen føler ikke et behov for studerende	101
Lederen mangler overblik over uddannelsesretninger og muligheder	80
Lederen har overvejet at ansætte en studerende, men mangler at definere opgaverne og stillingen	79
Lederen har for travlt og mangler tid til oplæring	66
Lederen er i tvivl om, eller tror ikke, at en akademiker passer ind i virksomheden	64
Lederen har svært ved at tiltrække studerende pga., de studerende ikke kender navnet, produkterne og brandet	59
Lederen har svært ved at tiltrække studerende pga. virksomhedens geografiske placering	45
Lederen mener, at virksomhedens processer er for komplekse til at oplære en studerende	15



# Barriereanalysen: De 3 faser

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

1. Overvejelsesfasen

2. Rekrutteringsfasen

3. Fastholdelsesfasen



# Barriereanalysen: Overvejelsesfasen

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

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

**#Barriere 3:** Mangler at definere stillingen og arbejdsopgaverne (24%)

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



# Barriereanalysen: Rekrutteringsfasen

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

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

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





# Barriereanalysen: Fastholdelsesfasen

**#Barriere 8:** Studerende søger mod kendte og større virksomheder

**#Barriere 9:** Mange naturlige stoppunkter i samarbejdet



# Løsninger: Forslag, der sikrer barriererne overkommes

**#Løsning 1:** Uddannelsesinstitutionerne skal vende kommunikationen om og tale ledernes sprog!

**#Løsning 2:** Ledere relaterer til ledere. Derfor skal ledere inspireres af cases!

**#Løsning 3:** Ledere har brug for rådgivning og sparring omkring mulighederne med studerende. Det kan være i form af en rådgiver, der besøger virksomheden samt hjælper med stillingsopslaget. Det kan også være i form af skabeloner.

**#Løsning 4:** Det er essentielt at uddannelsesinstitutioner og andre interessenter tager ansvar for at synliggøre fordelene og mulighederne i SMV'er. De studerende bliver sjældent eksponeret for karrierevejene i SMV'er, hvorfor der er mindre sandsynligt, at de søger disse veje.

**#Løsning 5:** Bred tværgående markedsføring af mulighederne og fordelene med studerende i Nordjylland (informationskampagner)



# Løsninger: Forslag, der sikrer barriererne overkommes

**#Løsning 6:** Uddannelsesinstitutionerne skal gøre det nemt og overskueligt for ledere at finde de mest effektive og relevante rekrutteringskanaler for dem

**#Løsning 7:** Det skal være nemmere at transportere sig til virksomheder, der er geografisk udfordret.



# #Løsning 7: Resultater fra test af delebil i Østjylland

Mange virksomheder er placeret i en radius på 45 – 60 min. fra landets største byer i bil. Data fra Cand ApS viser, at studerende gerne bevæger sig 30 – 60 min. for et relevant studiejob. Derfor anbefales det at etablere et delebils koncept, som tilgodeser studerende der arbejder i virksomheder, som er placeret mere end 30 min. fra uddannelsesbyen.



# #Løsning 7: Resultater fra test af delebil i Østjylland

Business casen for delebil til studerende

	Månedligt	Årligt
Leasing + forsikring (inkl. udbetaling)	DKK 4.250	DKK 51.000
Brændstof	DKK 1.500	DKK 18.000
Parkering	DKK 0	DKK 0
Total	DKK 5.750	DKK 69.000

Aktuelle bookinger af bilen:

