



# EMPLOYABILITY- INDSATSSEN

**AALBORG UNIVERSITET**



**AAU KARRIERE**  
AALBORG UNIVERSITET

# BAGGRUND

I universitetssektoren er der generelt en øget strategisk og politisk opmærksomhed på beskæftigelsesproblematikken for dimittender. Der er et overordnet nationalpolitisk fokus på de samfundsmæssige omkostninger ved og effekter af de videregående uddannelser og herunder særligt uddannelsernes evne til at klæde de studerende på til at deltage aktivt på arbejdsmarkedet. I akkrediteringsøjemed vurderes universitetsuddannelsernes relevans bl.a. på baggrund af, hvorvidt dimittenderne kan bruge uddannelsen til at finde beskæftigelse og dermed skabe værdi på arbejdsmarkedet og i samfundet.

Man har således på politisk niveau sat fokus på en problematik med mange perspektiver og forklaringsmuligheder, som ultimativt måles og behandles på baggrund af ledighedstal og herunder ikke kun antallet af ledige, men især også hvem, der går ledig (med henblik på uddannelsesbaggrund) og hvor længe. Der er i lyset heraf opstået et behov for at sætte fokus på og arbejde med dimittendernes overgang fra universitet til arbejdsmarked.

På bestilling fra det strategiske uddannelsesråd (DSUR) blev rapporten "Employability-indsatsen - Aalborg Universitet 2017" udarbejdet. Formålet med rapporten var at give et overblik over baggrunden for employability-indsatsen på AAU og anbefale fremtidige tiltag for at øge employability hos den enkelte studerende. Denne udgave sammenfatter de væsentligste anbefalinger og pointer fra rapporten som godkendt af DSUR i december 2017.

**Studieledelserne skal inddrage rapportens pointer og anbefalinger i deres videre arbejde i samarbejde med AAU Karriere.**

AAU Karrieres rolle er fortsat at understøtte og udvikle employability-arbejdet på AAU. Anbefalingerne i nærværende skrivelse vil udgøre fundamentet for det videre arbejde.

Go' fornøjelse!

# BESKÆFTIGELSE OG EMPLOYABILITY

Man kan meget direkte iagttage og måle beskæftigelse (employment), men det er langt mere komplekst og usikkert at sammenfatte og måle den proces og de begivenheder, som fører til, at en person kommer i beskæftigelse (employability).

Muligheden for at opnå beskæftigelse rækker ud over det rent kausale forhold mellem opnået læring på uddannelsen og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Det indbefatter også individets potentiale for at skabe værdi på arbejdsmarkedet. Arbejdet med beskæftigelse for universitetsstuderende betyder derfor et fokus på at øge de studerendes employability.

## HVAD ER 'EMPLOYABLE', OG HVORDAN ARBEJDER MAN MED DET?

Employability handler om individets evne til at begå sig på arbejdsmarkedet og skal forstås som et gensidighedsforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Employability er det, der i samspil med den studerendes voksende faglige indsigt, viden og kompetencer, påvirker evnen til at skabe værdi på arbejdsmarkedet.

Employable er ikke noget, man er (som et statisk fænomen), og den samme person kan være mere employable i én kontekst (en del af arbejdsmarkedet) end i en anden. Omend man ikke kan måle på, om en given person er employable, fortæller teorierne os om en række parametre for employability, som skaber større sandsynlighed for beskæftigelse, men ikke garanterer beskæftigelse.

Arbejdet med employability er i sidste ende noget, den enkelte studerende skal påtage sig – understøttet af indsatser, der gør det muligt for den enkelte at blive mere employable. Derfor er det vigtigt, at den enkelte studerende selv tilvælger employability-øgende aktiviteter i løbet af sin studietid – ud over den karrierelæring, der i sig selv ligger i at fordybe sig i et fagområde - og at AAU skaber rammer, som kan øge den studerendes employability.

# BESKÆFTIGELSE FOR AAU-DIMITTENDER

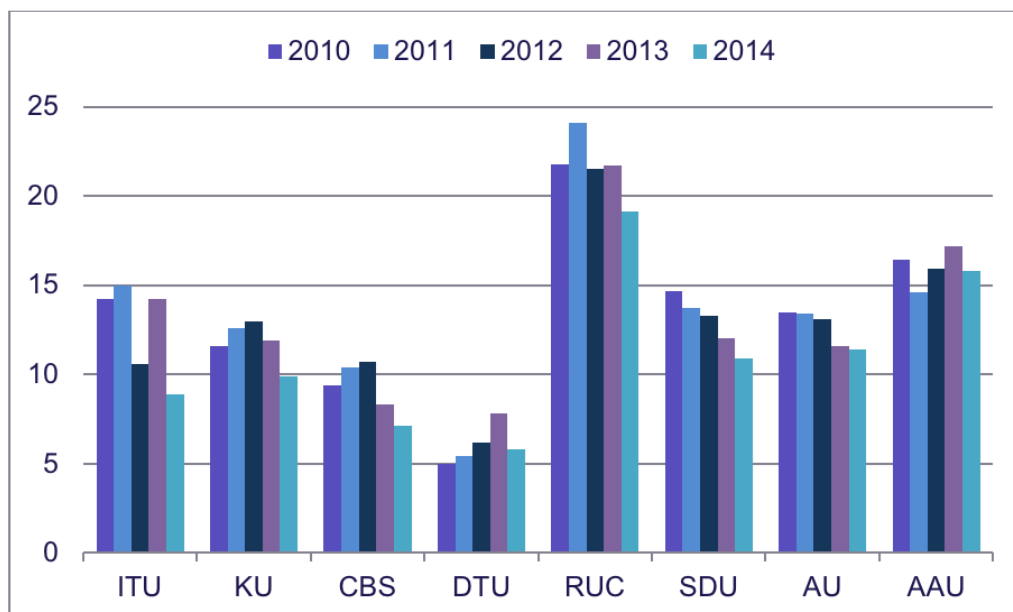
Rapporten viser en række beskæftigelsesfaktorer og -indikatorer, som har særlig betydning for AAU-dimittender og deres indflydelse på employability-indsatsen.

Flere faktorer har betydning for, om en dimittend kommer i beskæftigelse. Bl.a. skal der være jobs at søge, ligesom dimittenden skal gøre en aktiv indsats for at opnå beskæftigelse; der skal være et match mellem dimittendens opnåede kompetencer og det arbejdsmarkedet efterspørger; og dimittenden skal have evnen til og muligheden for at vise værdien af sine kompetencer for potentielle arbejdsgivere.

## Generelt viser beskæftigelsestallene, at:

- dimittender fra AAU har en højere ledighed målt i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse end de øvrige danske universiteter (se figuren herunder).
- der er større konkurrence om de ledige stillinger i Region Nordjylland end i de øvrige regioner, og ledige derfor i højere grad kan have behov for at søge på tværs af regionsgrænser for at finde job.
- den nuværende positive beskæftigelsesudvikling viser en ledighed på det danske arbejdsmarked på godt 4 pct. Der er dog store variationer, og ledigheden er generelt høj i Region Nordjylland.
- særligt den private sektor i Region Nordjylland er i lavere vækst end i de øvrige regioner. I 2. kvartal af 2017 var der på landsplan 35.000 ledige stillinger i den private sektor. Det svarer til 1,9 pct. af summen af ledige og besatte stillinger. Andelen ligger på 1,2 pct i Region Nordjylland.
- der er høj ledighedsprocent på visse AAU-uddannelser. Det er altså en ledighedsproblematik, der ikke gælder for alle uddannelser.
- der er en generel tendens til, at AAU-dimittender tager længere tid om at finde det første job—selv på uddannelser med lav ledighed.

**Gennemsnitlig ledighed, 4.-7. kvartal, pct. af færdiguddannede kandidater**



Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser.

Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året.

Kilde: UFM-WEB (2017b).

# EMPLOYABILITY SOM REFLEKSIVT LÆRINGSBEGREB

Employability handler altså om individets evne til selvstændigt at begå sig på arbejdsmarkedet (at få og beholde et meningsfuldt arbejde). Dette kræver bl.a. indsigt i egne evner, ønsker og behov, værktøjer til at afsøge arbejdsmarkedet samt viden, erfaring, kompetencer og en lyst til at bestride de arbejdsopgaver, der er efterspørgsel på løsninger til. Alle disse kompetencer forstås som dialektiske i den forstand, at den ene kvalificerer den anden, som udvikles videre til bedre at kunne navigere i selve brugen af kompetencerne.

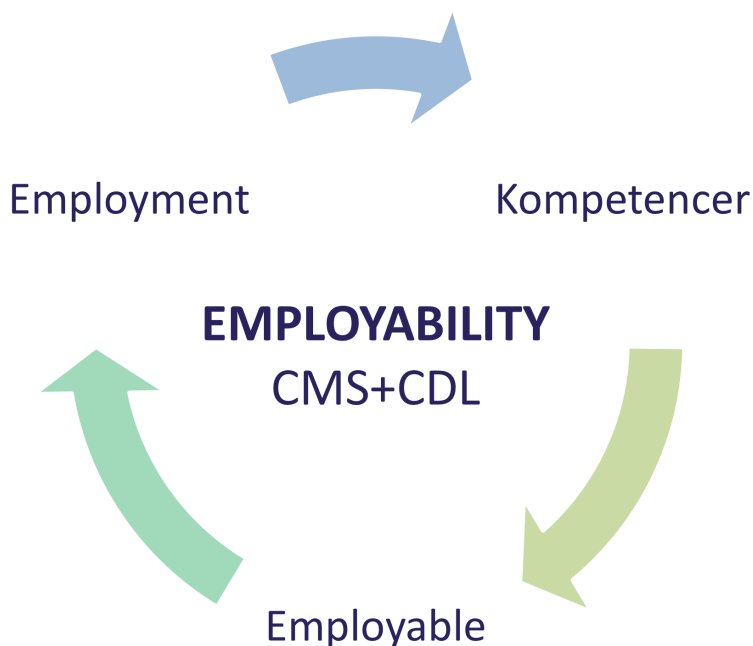
Som en videreudvikling af employability-begrebet er der udviklet nogle tilgrænsende begreber, der skal bidrage til at sætte fokus på nogle af de enkeltdele og parametre, som individ og organisationer kan gribe fat i og arbejde med. Aktuell forskning peger på begreberne karrierelæring og karrierekompetence som de parametre, en employability-indsats skal være en aktiv del af understøttelsen af. På engelsk *Career Management Skills* (CMS) og *Career Development Learning* (CDL).

I en dansk kontekst har Lektor Rie Thomsen (DPU) foreslået de tilsvarende danske begreber om karrierekompetence og karrierelæring.

Karrierekompetence er ifølge Thomsen: "[...] kompetence til at forstå og udvikle sig selv, udforske livet, læring og arbejde samt håndtere liv, læring og arbejde i forandringer og overgange. Det er en opmærksomhed på, hvad man gør, men også hvad man kan gøre, og at den enkelte formes via sin livsførelse og sine handlinger og samtidig påvirker egne fremtidsmuligheder", jf. Thomsen, R. (2014). Nedenstående figur illustrerer den cirkulære proces, som employability skabes af og understøtter.

Begreberne her skal forstås sammenhængende, således at:

Karrierelæring er læringsprocessen, som medvirker til udviklingen af karrierekompetencer, som til sidst medvirker til at personen bliver mere employable.



# PBL OG EMPLOYABILITY

AAU's slogan anno 2018 er "Make it Real", og problemorientering og samarbejde er to af AAU's særkender, som hænger godt sammen med en employability-indsats. At arbejde analytisk, helheds-, problem- og løsningsorienteret i en kontekst, hvor samarbejde med erhvervsliv og offentlige partnere prioriteres, gør, at studerende fra AAU får en indsigt i det arbejdsliv, som venter efter endt uddannelse, og i de kompetencer, som de kan bidrage med i opgaveløsningerne.

I PBL er problemet omdrejningspunktet for den studerendes læreproces. Problemet kan være af både teoretisk og praktisk karakter. Det skal endvidere være autentisk og videnskabeligt funderet. "Autenticitet" indebærer, at problemet har relevans uden for universitetet. "Videnskabeligt" indebærer, at det er muligt at begribe, analysere og behandle problemstillingen teorisk og metodisk inden for en eller flere fagdiscipliner.

Den problembaserede læringstilgang baseres i øvrigt på følgende principper:

- Projektorganisering
- Kurser
- Samarbejde
- Eksemplaritet
- Ansvar for egen læring

Der er stort potentiale i at inddrage PBL-modellen som naturligt grundlag for employability-indsatserne og karrierelæringen, da begge indeholder elementer, der tilsammen kan klæde den studerende godt på til arbejdsmarkedet, herunder at:

- tilegne sig viden og færdigheder selvstændigt og på et højt fagligt niveau
- arbejde analytisk, tværfagligt, problem- og resultatorienteret
- samarbejde med erhvervslivet om løsning af autentiske faglige problemer
- udvikle deres evner inden for teamwork

Potentialet er der, men det er p.t. forskelligt, hvordan studierne på AAU på nuværende tidspunkt arbejder specifikt med PBL og samarbejde med henblik på at øge de studerendes employability. AAU Karriere støtter op om integrationen af en PBL-centreret employability-indsats på det enkelte studie.

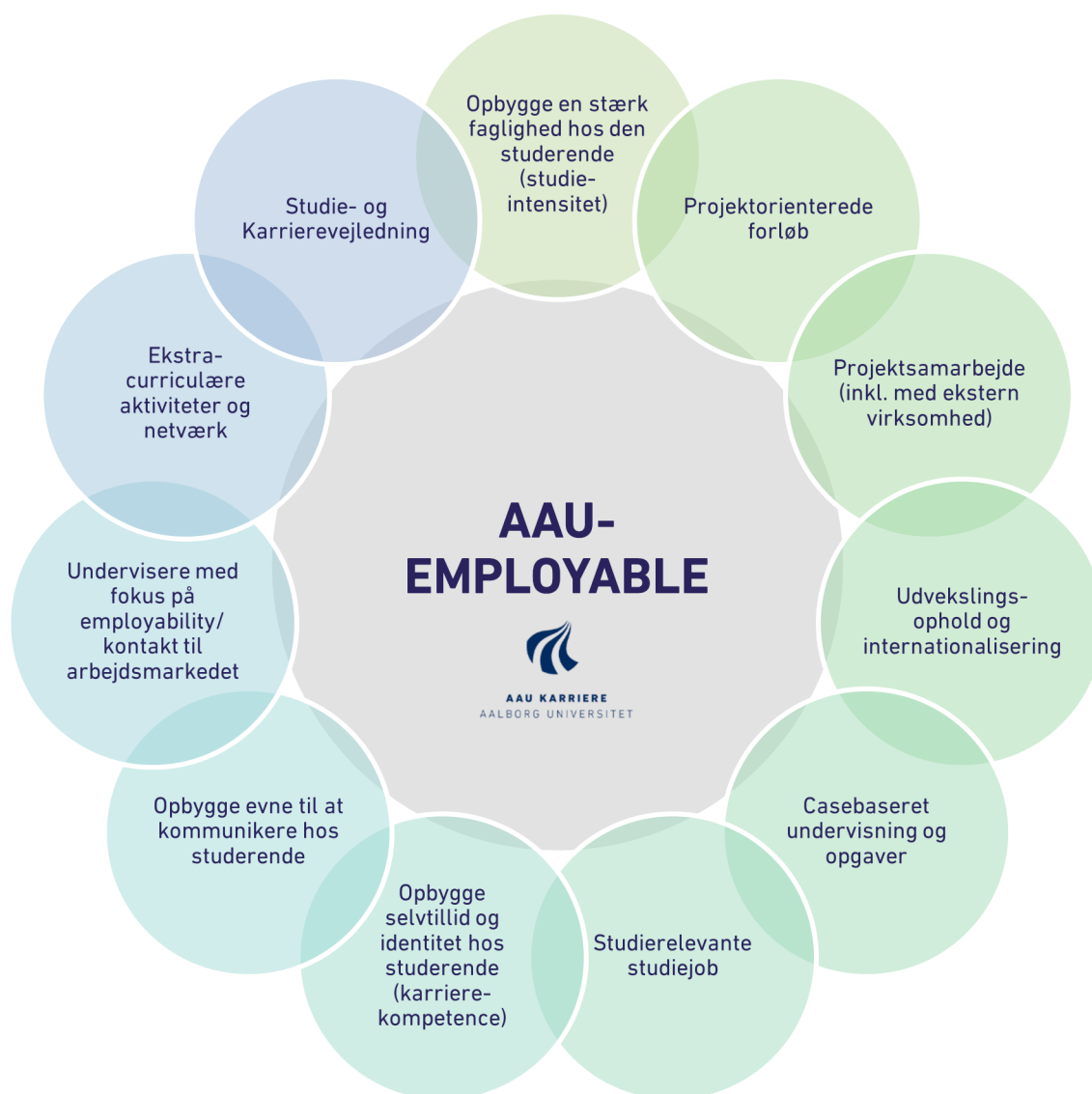
# AAU-EMPLOYABLE

Arbejdes der med en målrettet bevidstliggørelse af PBL på de enkelte studier, vil de studerende bedre kunne orientere sig og forholde sig i og til de forskellige karrierelæringselementer og deres sammenspil. PBL og employability-indsatsen må aldrig stå uden for den kernefaglige læring, men gensidigt integrere og integreres. Dette kan sammenfattes i begrebet AAU-employable.

Nedenstående figur illustrerer de delelementer, der kan understøtte den studerendes proces imod at blive AAU-employable. PBL danner en særlig mulighedsbetingelse for karrierelæring i integration med de øvrige akademiske aktiviteter, idet PBL både er den didaktiske, kulturelle og perspektiverende ramme, der erkendes og arbejdes inden for.

Modellen viser også, hvordan ansvaret for arbejdet ligger på tværs af aktører på AAU - og den studerende selv. Det væsentlige i modellen er, at komponenterne enkeltvist ikke i sig selv skaber studerende, som er AAU-employable, men at det er i sammenhængen i strategi og indsats samt den enkeltes refleksion og handling, at helheden bliver større end delene. Netop dette holistiske perspektiv anbefales som den samlende AAU-forståelse og som grundlag for studiernes rammesætning og endelig som den position, som AAU Karriere skal tage sit afsæt i i arbejdet med at udvikle AAU-studerendes employability. AAU Karriere placerer sig i en position imellem det akademiske fagmiljø med primært fokus på faglighed og viden og de eksterne samarbejdspartnere med primært fokus på job og "afsætning".

En vigtig pointe i forhold til at arbejde ud fra figuren er, at der i ethvert employability-forløb vil indgå dele af elementerne fra figuren, men at det ikke nødvendigvis altid er alle elementer, der vil indgå i det enkelte forløb.



# TENDENSER I EMPLOYABILITY-INDSATSER

Rapportens konklusioner viser, at der både internationalt og nationalt ses en positiv effekt af at koble fagrelevant praksiserfaring med moduler med fokus på karrierelæring og karrierekompetencer. Derudover ses der også en tendens til, at Career Management Skills-moduler (karrierekompetence-moduler) uden tilknyttet praksis i sig selv har en positiv effekt.

De generelle tendenser inden for universitetsverden i forhold til at arbejde med employability er:

- Målrettede forløb udarbejdet i samspil mellem faglige miljøer og en karriereenhed
- Integration i uddannelsens øvrige aktiviteter
- Karrierelæring som en kombination af kompetenceafklaring og netværksdannelse og erhvervssamarbejde.

Ud over selv at være udøvende i forhold til karrierevejledning og karrierelæring ses karriereenhedernes rolle i forhold til ovenstående at supportere de faglige miljøer i at integrere karrierelæring i undervisningen.

Integrationen af employability-tiltag i de studerendes øvrige aktiviteter er et vigtigt element, fordi det på én gang kræver engagement og overskud fra den studerende og en relevant rammesætning i semesterets øvrige aktiviteter, således at et karriereforløb over fire semestre eksempelvis på 8. semester (kandidatuddannelsens 2. semester) understøtter praktik-søgningen og på 9. semester (kandidatuddannelsens 3. semester) understøtter (karriere-)læringen i selve praktikforløbet og den efterfølgende refleksion.

Tilknytning til arbejdsmarkedet via studiejobs, projektorienterede forløb, projektsamarbejder og netværksopbyggende aktiviteter giver en høj grad af employability. Særligt set i sammenhæng med kompetenceafklarende aktiviteter. **Der er en stærk indikation af, at vekselvirkningen mellem at afprøve kompetencer efterfulgt af refleksion kan højne den studerendes employability.**

Sideløbende med det voksende fokus på employability og de redskaber, der kan bruges til at øge de studerendes employability, er der et voksende behov for mere viden om effekten af indsatsen i universitetssektoren - for hele tiden at øge kvaliteten i indsatsen.





# AAU KARRIERE

På Aalborg Universitet er AAU Karriere den centrale enhed, som arbejder med karrierevejledning og -læring, og hvis hovedopgave er at øge de studerendes employability.

AAU Karriere arbejder med employability inden for tre hovedområder:



## KARRIEREVEJLEDNING OG -KURSER

AAU Karriere udbyder en række tilbud til alle studerende på Aalborg Universitet med henblik på at styrke de studerendes karrierekompetencer.

Dette indebærer generelle tilbud såsom:

- Individuelle karrierevejledningssamtaler
- Kurser i jobsøgning (herunder også jobportaler, LinkedIn mv.)
- Kurser i kompetenceafklaring (faglige og personlige kompetencer)
- Cv-tjek og -vejledning

## EKSTERNE RELATIONER OG ERHVERVSSAMARBEJDE

AAU Karriere har fokus på at skabe samarbejde mellem AAU og arbejdsgivere med henblik på opbygning af "Make it Real"-tilbud til de studerende, kompetenceudviklende tilbud og skabelsen af beskæftigelsesmuligheder for de studerende via et tæt samarbejde med private og offentlige virksomheder, faglige organisationer og Jobcenter Aalborg.

Dette indebærer indsatsen såsom:

- Karrieremessen i Gigantium
- Samarbejdsbørser
- Kurser udbudt af faglige organisationer (ex. Excel eller InDesign kurser) i samarbejde med AAU Karriere
- Samarbejdsaftaler med virksomheder og organisationer
- Jobbank.aau.dk
- Samarbejde om målrettet Jobcenter-indsats på universitetet

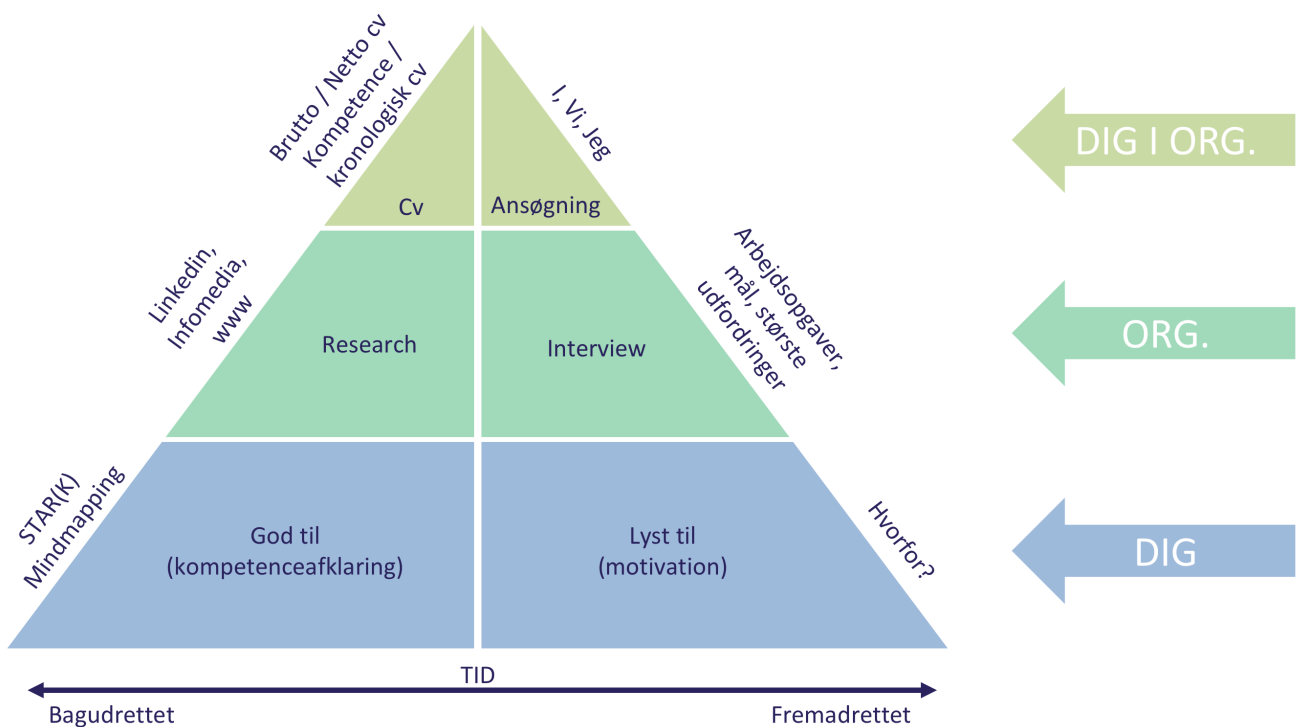
# KARRIEREFORLØB

AAU Karriere udbyder integrerede karrierforløb for strategisk udvalgte uddannelser. Indsatsen er prioriteret via DSUR, og uddannelserne er udvalgt på baggrund af ledighedstal og volumen.

De integrerede forløb er opbygget omkring en målrettet indsats på uddannelsen med fokus på de specifikke udfordringer, den enkelte uddannelse står over for.

Ud over de strategisk udvalgte forløb udbyder AAU Karriere også karrierforløb efter bilateral aftale mellem AAU Karriere og studier, skoler eller fakulteter. Betalingsmodellen er unik for AAU.

Nedenstående figur illustrerer den fælles grundstruktur for udviklingen af karrierforløbene. For hvert element er der på figuren desuden givet eksempler på øvelser og metoder, der knytter sig til grundstrukturen, og som søger at understøtte arbejdet med at skabe studerende, der er AAU-employable.



# RAPPORTENS ANBEFALINGER

## PRIORITEREDE FREMTIDIGE INDSATSER

**1.**

VI SKAL FASTSÆTTE EN FÆLLES FORSTÅELSESRAMME FOR EMPLOYABILITY PÅ AAU MED PBL-MODELLEN SOM CENTRALT ELEMENT

**2.**

VI SKAL KOORDINERE EN FÆLLES INDSATS MED KLAR ANSVARS- OG ROLLEFORDELING

**3.**

VI SKAL BÅDE ARBEJDE MED MÅLRETTEDE KARRIEREFORLØB FOR UDVALGTE STUDERENDE OG GENERELLE KARRIERETILBUD FOR ALLE STUDERENDE

**4.**

VI SKAL YDERLIGERE INDRAGE EKSTERNE AKTØRER OG BRUG AF AF-TAGERPANELER I EN EMPLOYABILITY-KONTEKST

**5.**

VI SKAL SKABE ET BEDRE VIDENSGRUNDLAG FOR ARBEJDET MED EMPLOYABILITY VIA SYSTEMER FOR MONITORERING, EVALUERING OG INTERN VIDENSDELING

# ANBEFALING 1: FÆLLES FORSTÅELESRAMME

## VI SKAL FASTSÆTTE FÆLLES FORSTÅELESRAMME FOR EMPLOYABILITY PÅ AAU MED PBL-MODELLEN SOM CENTRALT ELEMENT

Rapporten danner grundlag for en fælles forståelsesramme, som AAU arbejder videre ud fra.

Employability handler om individets evne til selvstændigt at navigere og begå sig på arbejdsmarkedet og herigennem realisere sit faglige og personlige potentiale igennem en bæredygtig jobsituation. For individet afhænger egen employability af den viden, de færdigheder og de holdninger, den enkelte besidder, måden man sætter disse elementer i spil i praksis, måden hvorpå disse elementer formidles til potentielle arbejdsgivere samt en perspektivering til den kontekst (eks. personlige forhold eller arbejdsmarkedsvilkår), som arbejdet søges i.

### Visionen med employability på AAU:

- En AAU-dimittend skal kunne skabe egne muligheder på arbejdsmarkedet og bidrage udviklende til samfundet ved at gøre brug af sin AAU-kompetenceprofil.
- Særligt kendetegnende for AAU-employability er evnen til selvstændigt at tilegne sig og udfordre viden samt at mestre PBL for derved at være i stand til at udvikle og omsætte relevant viden fra teori til værdi i en dynamisk og kompleks virkelighed.
- En AAU-employable kandidat indgår aktivt i teambaseret arbejde og kan projektstyre i tværfaglige miljøer og grupper med stor forståelse og ansvarsfølelse.
- En AAU-employable kandidat har opnået et højt fagligt niveau og er fagligt kompetent på sit felt.

## PBL

AAU's model for problembaseret læring skal sættes i spil for at understøtte karrierelæring – og samtidig kvalificere det kernefaglige arbejde. Igennem PBL's grundprincipper fremgår det, at PBL i høj grad handler om at skabe læringssituationer, hvor den studerende opnår kompetencer, som kan anvendes i det efterfølgende professionelle arbejde.

I og med at employability som læringsbegreb også handler om, hvordan kompetencer kan anvendes i praksis, samt hvordan man kan forbedre sine kompetencer igennem sit fortsatte professionelle virke, skal PBL og employability praktiseres selvforstærkende – for den enkelte og for det faglige og organisatoriske niveau.

PBL virker understøttende for employability og for at skabe AAU-employable dimittender, ligesom arbejdet med employability kan være understøttende for udvikling af god AAU-PBL-praksis. Især skal eksemplaritets- og autenticitetsprincipperne, som i deres grund er en af mulighedsbetingelserne for employability-indsatsen på AAU, fremhæves.

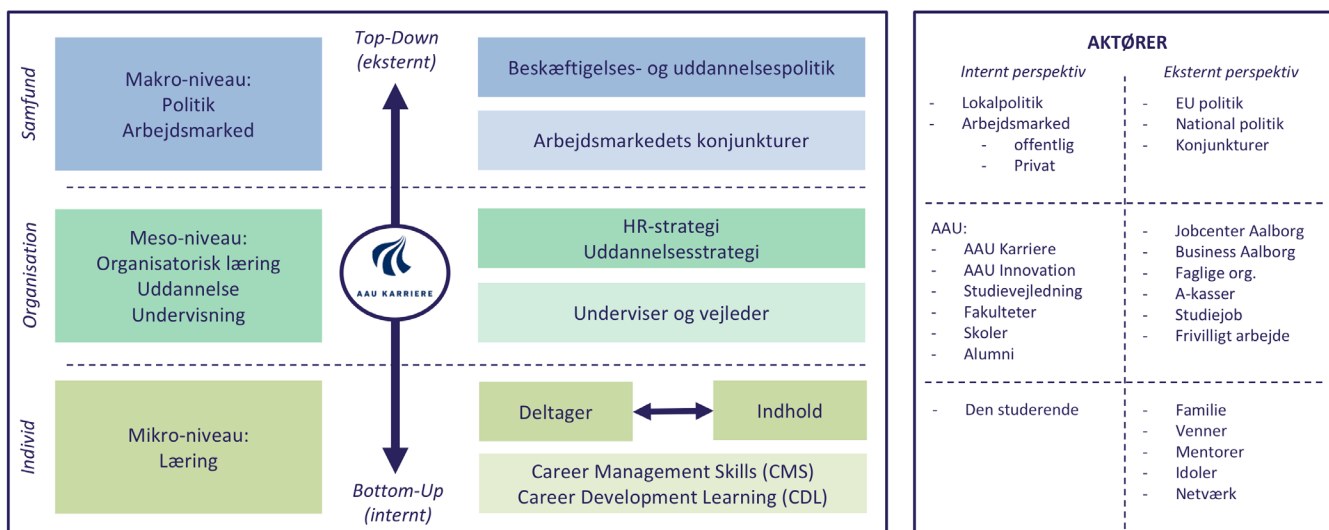
AAU Karriere arbejder videre med AAU-employable-modellen.

## ANBEFALING 2: FÆLLES OG KOORDINERET INDSATS

VI SKAL KOORDINERE EN FÆLLES INDSATS  
MED KLAR ANSVARS- OG ROLLEFORDELING

Opgaven med at sikre de studerende relevant beskæftigelse efter endt studium kræver en koordineret indsats. Ingen af aktørerne kan løfte opgaven alene. Det er derfor yderst vigtigt, at det tydeliggøres, hvilken del af indsatsen, hver af parterne skal løfte, og at der gøres en indsats for at skabe sammenhængskraft og for at koordinere indsatserne.

### EMPLOYABILITY OG KARRIERELÆRING I KONTEKST



### EMPLOYABILITY I KONTEKST

Modellen herover illustrerer, hvordan man kan forstå arbejdet med employability afhængigt af kontekst og perspektiv, og hvordan disse niveauer har indflydelse på hinanden. Det øgede politiske og strategiske fokus på dimittendernes beskæftigelse tematiseres forskelligt i forskellige kontekster. Forskellige aktører har typisk forskellige interesser.

I forhold til at nedbringe dimittendledigheden i Nordjylland må det fælles spørgsmål og den fælles interesse imidlertid være, hvordan AAU og AAU's samarbejdspartnere og øvrige aktører bedst muligt sammen kan understøtte, at dimittender oparbejder både gode akademiske færdigheder og kompetencer og, som en del af dette, tillige gode evner til at bringe disse i spil på den mest optimale måde for dem selv og for omgivelserne både nu og i fremtiden.

AAU Karriere skal agere på flere niveauer afhængigt af behov. AAU Karriere skal altså placere sig i en position imellem det akademiske fagmiljø med primært fokus på faglighed og viden og de eksterne samarbejdspartnere med primært fokus på job og "afsætning".

## **ROLLE- OG ANSVARSFORDELING**

Employability-indsatsen er placeret i DSUR, og de strategiske indsatser og fremtidige beslutninger omkring indsatserne vil blive taget i DSUR.

### **EMPLOYABILITY-BOARD**

For at sikre sammenhæng mellem erfaringer fra de integrerede karriereforløb, karrierevejledning, samarbejde med erhvervslivet, PBL-calls og forskningen nedsættes et koordineringsudvalg, som har til formål at sikre sammenhæng i indsatserne – et employability-board.

Boardet skal fungere som koordinerende forum, bistå med yderligere at kvalificere fremtidige indsatser samt forestå den løbende opfølgning på indsatsen overordnet set. I boardet skal alle relevante interne- og udvalgte eksterne aktører være repræsenteret.

AAU Karriere fungerer som sekretariat og koordinerende led i indsatsen og faciliterer netværk af koordinatore, vejledere, fagankre og virksomhedskonsulenter.

### **AAU KARRIERE**

AAU Karriere går fortsat foran i forhold til at danne vidensgrundlag og indsatser inden for employability-indsatsen. AAU skal i samarbejde med relevante aktører forsøge at finde løsninger og bringe dem op til mere overordnet beslutningsniveau, hvor det er relevant.

AAU Karrieres rolle i samarbejdet med studierne skal være fleksibel i et kontinuum mellem at være leverandører på konkrete ydelser rettet mod de studerende i den ene ende af skalaen og i den anden ende at indtage rolle som sparringspartner og internt videnscenter for andre aktører. I alle tilfælde er formålet at modsvare studiernes efterspørgsel og udviklingen af de studerendes employability.

Ansvar er fælles, og der skal være en nærmere defineret og aftalt arbejdsdeling mellem parterne med udgangspunkt i målet om at skabe en fælles struktur for studieintegreret karrierelæring (på individuelt og organisatorisk niveau).

### **STUDIER OG KARRIERE-VIP**

Forankring af employability-fagligheden på studierne, herunder etablering af en sammenhæng med PBL-fagligheden, bør starte med, at centrale medarbejdere udpeges som karriereansvarlige (karriere-VIP).

Indsatsens integration i det enkelte studie er afhængig af, at der er VIP-medarbejdere, som går forrest i forhold til employability i undervisningen og sammenhæng med de relevante elementer og aktører i "AAU-employable"-arbejdet. Målet er at skabe en kultur for employability på studierne og AAU som sådan.

Derudover er ledelsesopbakning til indsatsen altafgørende - i hele strengen af studieledelse.

# **SAMMENHÆNG MED KVALITETSSIKRING**

## **HANDLEPLANER**

Der arbejdes ud fra en antagelse om, at de bedste resultater skabes ved en langsigtet indsats frem for enkeltstående hændelser. Det anbefales derfor, at der på studierne udarbejdes en plan for indsatsen.

For de studier, der samarbejder med AAU Karriere, hvad enten studiet er strategisk udvalgt eller selvfinansieret, udarbejdes en lokal og langsigtet plan for dette arbejde. Denne formaliseres i en samarbejdskontrakt med AAU Karriere, hvori roller, ressourcer og forventninger beskrives. Kontrakterne anbefales udarbejdet i samarbejde mellem studier, skoler samt eventuelt fakultetskontor for at fremme den ledelsesmæssige forankring.

DSUR opfordrer til, at der arbejdes med employability-indsatsernes synkronicitet med kvalitetssikringssystemet, og at de fremadrettet indarbejdes i selvevaluerings-handleplanerne. Heri bør ansvars- og rollefordelingen i implementeringen af AAU-employable fremgå.

## **UDVÆLGELSE AF STRATEGISKE KARRIEREFORLØB**

De strategisk udvalgte studier er udvalgt som et resultat af aktuelle ledighedsprocenter samt volumen på studierne. Denne fremgangsmåde har dog begrænsninger. Fx er der studier, der er for nye til, at de har valide ledighedstal, hvorfor de ikke kommer i betragtning.

Det anbefales, at udvælgelsen bliver suppleret med en tilpasning på baggrund af input fra samarbejdspartnere (f.eks. via employability-board), herunder også jobcenter og A-kasser, ligesom det anbefales, at fakulteterne kan indmelde studier, der vurderes at have særlige udfordringer i forhold til det aktuelle arbejdsmarked.

Begrundet i et behov for mere langstrakte forløb og i, at de særligt udfordrede uddannelser typisk er udfordrede over længere perioder, anbefales det, at der kun hvert tredje år sker revision af de strategisk udpegede uddannelser.

For at imødekomme, at listen med strategisk udvalgte uddannelser er dynamisk, anbefales det, at der i aftalerne beskrives et "udfasningsforløb". Udfasningsforløbene anbefales aftalt konkret mellem studier og AAU Karriere og må afstemmes efter de konkrete forhold. Målet med forløbet vil være, at de tiltag med bedst effekt videreføres på studiets eget initiativ og egne ressourcer. På samme måde kan der være studier, som har brug for en form for "indfasning", før en employability-indsats kan fungere.

Det anbefales, at AAU Karriere integrerer dette i deres arbejde og udvikler metoder til såvel ind- som udfasning.

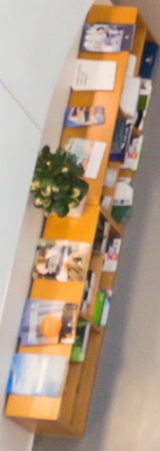
Endelig anbefales det, at AAU Karriere udvikler kontraktskabeloner til partnerskaber med studierne, sådan at der tages højde for alle elementer i afklaring og aftaler.





UNIVERSITY

UNIVERSITY



## **ANBEFALING 3: MÅLRETTEDE OG GENERELLE TILBUD**

**VI SKAL BÅDE ARBEJDE MED MÅLRETTEDE KARRIEREFORLØB FOR UDVALGTE  
STUDERENDE OG GENERELLE KARRIERETILBUD FOR ALLE STUDERENDE**

Arbejdet med employability skal ikke tilgås som et enten/eller i forhold til, om man strategisk skal ramme bredt og tænke kvantitet eller ramme smalt og tænke kvalitet. I stedet skal indsatsen være et både-og. Der er stor forskel på de respektive studerende og studiemiljøer, og indsatsen må derfor differentieres.

### **GENERELLE KARRIERETILBUD**

Idet der generelt set er en langsommere tilgang til arbejdsmarkedet blandt studerende fra AAU på uddannelser uden umiddelbare ledighedsproblematikker, bør en generel indsats fastholdes. De generelle indsatser er netop for alle og giver mulighed for en tværfaglig læring de studerende imellem.

Det er et afgørende, at der arbejdes på et tættere samarbejde mellem fakulteter, studier og AAU Karriere (samt andre interne udbydere af karrierefremmende tiltag) for at sikre opbakning til aktiviteterne og for at øge fremmødet. Enkelte generelle kurser differentieres på baggrund af lokale behov.

### **SÆRLIGE INDSATSOMRÅDER**

På AAU er der udpeget tre særlige områder, som kræver en målrettet og ekstra indsats:

- **Studerende i risiko for ledighed - særligt studerende på ledighedstruede uddannelser**  
Kategorien "studerende i risiko for ledighed" rummer både studerende med særlige personlige/faglige/sociale udfordringer og studerende, hvis uddannelse er særligt ledighedstruet.
- **Internationale studerende**  
Internationale studerende er bredt defineret som studerende, der ikke er danske statsborgere. Internationale studerende står over for nogle specifikke udfordringer i forhold til at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked.
- **Studerende på AAU-CPH og Esbjerg**  
Der skal sikres sammenhæng og overensstemmelse i tilbuddene på alle campusser. Og indsatserne skal målrettes de lokale udfordringer.

## INTEGREREDE KARRIEREFORLØB

AAU Karriere's integrerede karriereforløb for udvalgte uddannelser udvikles i samarbejde med studierne og har til formål at tilbyde en målrettet indsats med fokus på de specifikke udfordringer, det enkelte studie og studerende står over for.

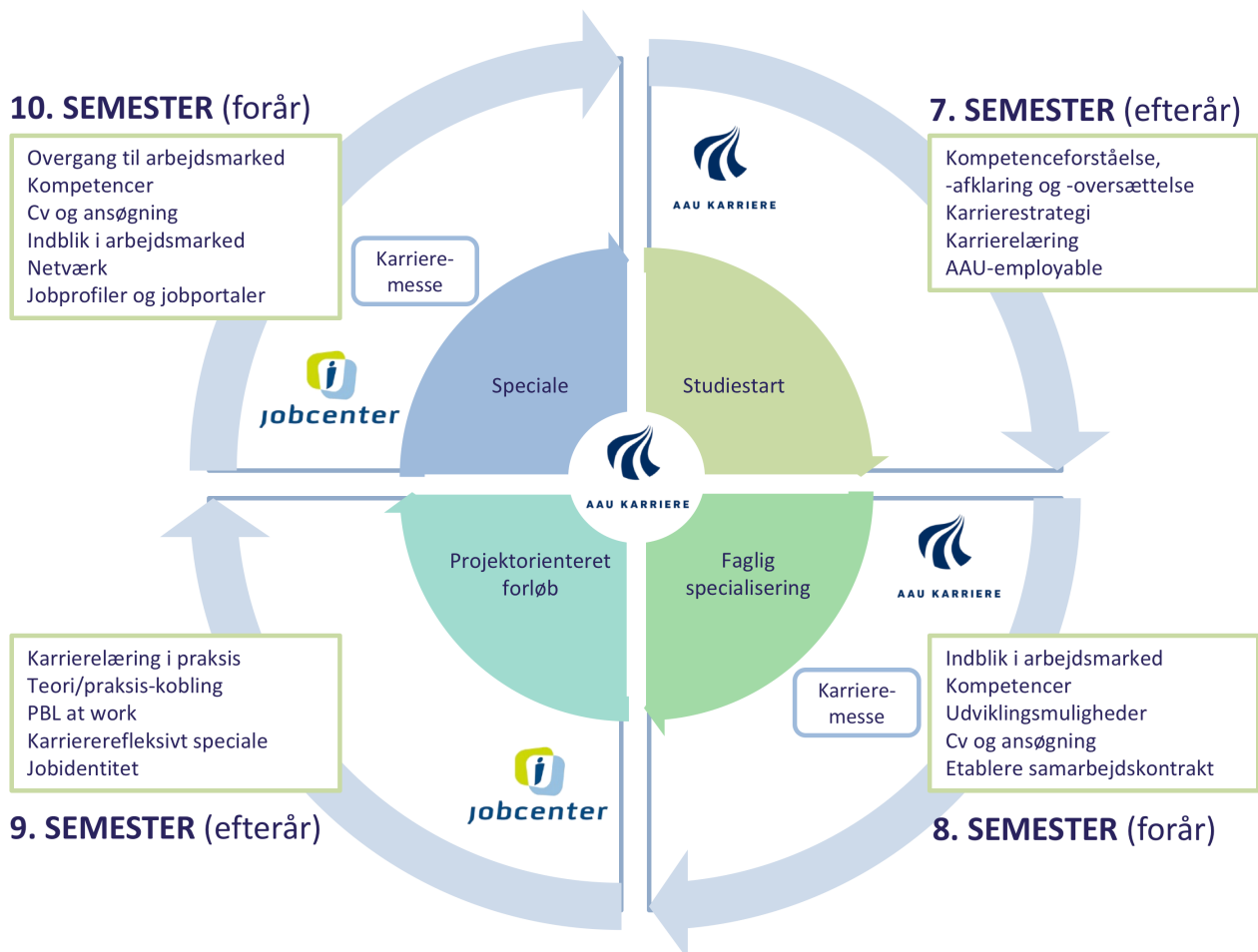
I forløbene er der fokus både på karrierelæring og på karrierekompetencer, hvilket betyder, at den studerende efter et kursus både bør have opnået større forståelse for egen faglighed og kompetencer, men også har lært metoden til selv at arbejde videre med samme.

Forløbene opbygges med de studerende i centrum og med fokus på de forskellige perspektiver, som relaterer sig til employability. Nedenstående figur viser et eksempel på, hvordan et karriereforløb kan opbygges både i omfang, form og indhold. Figuren viser både understøttelsen af studiets aktiviteter og koordinering med relevante samarbejdspartnere jf. side 7 og 14 i nærværende skrivelse.

Forløbene arbejder med fokus på tre perspektiver:

- Dig selv - selvindsigt (hvad kan jeg, og hvad vil jeg?)
- Omverdenen - indsigt i arbejdsmarkedet, både generelt og specifikt for den enkelte studerende (hvilket arbejds marked er relevant og ønskværdigt for mig?)
- Dig i verden – om hvordan man sammenkobler de foregående to perspektiver og italesætter sine kompetencer, ønsker og behov i forhold til en specifik kontekst

Der er pt. igangsat integrerede karriereforløb både på campus AAL og på campus CPH.



## **ANBEFALING 4: INDDRAGELSE AF EKSTERNE AKTØRER**

### **VI SKAL YDERLIGERE INDRAGE EKSTERNE AKTØRER OG BRUG AF AFTAGERPANELER I EN EMPLOYABILITY-KONTEKST**

Eksterne aktører har potentiale for at spille en større rolle i employability-indsatsen, hvor en fælles indsats kan være gavnlig for indsatsen og gensidigt for parterne - heriblandt den studerende.

#### **JOBCENTER**

AAU Karriere samarbejder med Jobcenter Aalborg og a-kasser om employability-indsatser for AAU-studerende. Formålet med de forskellige samarbejder er at støtte op omkring og øge de studerendes mulighed for at komme i beskæftigelse efter endt uddannelse.

Den viden, som Jobcenter Aalborg har om arbejdsmarkedet og den aktuelle situation for grupper af nyuddannede dimitterende, kan med fordel bringes i spil i forhold til at kvalificere employability-indsatsen på AAU og inddrages i udvælgelsen af strategiske indsatser.

Via den "fremskudte indsats" leverer Jobcenter Aalborg en håndholdt indsats på 9. og 10. semester over for studerende på de integrerede karriereforløb.

#### **FAGLIGE ORGANISATIONER**

Ligeledes kan de forskellige fagorganisationer og a-kasser være en ressource i employability-indsatsen – både som udførende enhed og som eksterne "eksperter" på givne fagområder. De har et stort branchekendskab, tilbyder studiekurser og viden om dagpengeregler, løn- og ansættelsesvilkår.

#### **AFTAGERPANELER**

Aftagere og specifikt aftagerpaneler skal indtænkes bredere som en del af arbejdet med employability og netværksdannelse.

Aftagerpanelerne skal spille en vigtig rolle i forhold til udvikling af employability-indsatser. Der ligger et stort potentiale i at kvalificere brugen af aftagerpaneler på tværs ved at inddrage interne virksomhedskonsulenter/karrierekonsulenter i arbejdet. De skal bidrage med relevant viden om de studerendes faglige og personlige kompetencer set fra et employability-perspektiv samt fungere som koordinerende led på tværs af aftagerpaneler.

## **ERHVERVSSAMARBEJDE**

Der foregår erhvervssamarbejde på mange forskellige niveauer og områder på AAU. Nogle er direkte foranlediget af en employability- eller vækstdagsorden. Ved andre kan det være en afledt effekt.

For at kunne koordinere indsatsen bedst muligt og for at gøre indgangen til Aalborg Universitet så tydelig som muligt for potentielle erhvervssamarbejdspartnere bør der implementeres et fælles CRM-system, jf. AAU's digitaliseringsstrategi.

## **VÆKSTDAGSORDEN**

Arbejdet med employability korrelerer med tilgængeligheden af relevant arbejde og skal derfor i høj grad indtænkes i den eksisterende vækstdagsorden.

Mange af de faktorer, der påvirker employability positivt, har en direkte kobling til arbejdsmarkedet, og kombineret med at Region Nordjylland er underrepræsenteret i forhold til tilgængeligheden af akademiske arbejdspladser, er det oplagt at koble indsatsen med initiativer, hvis formål er at skabe flere og nye arbejdspladser i regionen.

Employability-indsatsen går fint hånd i hånd med en indsats inden for skabelse af akademiske arbejdspladser i regionen, idet indsatsene er lokalt forankrede. Der er klart potentiale for yderligere vækst i Region Nordjylland sammenlignet med øvrige regioner. Analyser viser overordnet en stor økonomisk vækst for SMV'er (små og mellemstore virksomheder) ved ansættelse af den første akademiker.

## **AAU INNOVATION**

På AAU er en stor del af indsatsen omkring vækst i Region Nordjylland placeret i AAU Innovation, særligt AAU Match og SEA, og skal ses som en forlænget arm i forhold til den generelle employability-indsats på AAU.

AAU Match koordinerer samarbejdsaktiviteter for at gøre universitetets forsknings- og udviklingsaktiviteter synlige og anvendelige for erhvervslivet og offentlige institutioner, og SEA faciliterer entreprenørskab via eksempelvis Inkubator-ordningen og WOFIE.

I en employability-sammenhæng er det ud over deres bidrag til vækstdagsordenen, såsom "Vækst via Viden", særligt deres studenterrettede aktiviteter, som er interessante. Eksempelvis står AAU Match for aktiviteter som Solution Camp og Projektbørs; aktiviteter som med stor fordel kan knyttes til employability-indsatsen. Derudover har AAU Match også Matchmakingnetværket, som ligeledes har potentiale i forhold til at have fokus på employability-perspektivet i samarbejdet med omverdenen. På dette område er der mange klare forbindelser og adskillige snitflader imellem initiativer på AAU Karriere, studierne og AAU Innovation.

## **ANBEFALING 5: DATA, MONITORERING OG EVALUERING**

### **VI SKAL SKABE ET BEDRE VIDENSGRUNDLAG FOR ARBEJDET MED EMPLOYABILITY VIA SYSTEMER FOR MONITORERING, EVALUERING OG INTERN VIDENSDELING**

Det er begrænset, hvad der findes af viden om bl.a. effekten af employability-tiltag i Danmark samt internt på AAU. Der skal derfor arbejdes på at etablere et bedre vidensgrundlag for arbejdet med employability.

Dette inkluderer både fortsat fokus på forskningsresultater samt sikring af et solidt datagrundlag og monitorering af indsatsen.

#### **DATA**

Gennem rapporten er det blevet synliggjort, hvor meget viden der ligger spredt ud over flere systemer, hvorfor en kontinuerlig opfølgning er meget omstændelig. Idet beskæftigelse også fremadrettet forventes at være et fokusområde, anbefales det at undersøge mulighederne for lettilgængelige rapporteringsværktøjer i forhold til relevante tal for arbejdet med employability (f.eks. i QlickView eller lignende).

#### **EVALUERING**

Ved evaluering af employability-indsatser bruges der som regel kvalitative tilbagemeldinger fra studerende og ytringer om oplevet effekt eller tilfredshed.

AAU Karriere undersøger kontinuerligt, hvordan man kan skabe en bedre evalueringsmodel, som tager højde for perspektiverne i employability og karrierelæring - dette til gavn for både universitet og studerende. Relevante aktører og forskningsmiljøer kan med fordel inddrages i udviklingen heraf.

Arbejdet med employability såvel på AAU som på andre universiteter fungerer i højere grad erfaringsbaseret og i mindre grad videns- og evidensbaseret.

Det anbefales derfor, at der defineres en målsætning for indsatserne og i den forbindelse en plan for mere systematisk evaluering af indsatserne. På denne måde vil AAU Karriere mere systematisk kunne opsamle viden og casebeskrivelser og herigennem yderligere identificere udviklingsområder og måder at vise effekter af arbejdet.

## **EN FÆLLES INDSATS**

Afslutningsvist er det vigtigt at understrege, at employability-indsatsen i høj grad er en fælles indsats. AAU Karriere agerer både koordinerende og konsulterende enhed i indsatsen. En virksom employability-indsats kalder på et tæt samarbejde mellem de relevante parter.

Anbefalingerne vil løbende blive konkretiseret, og der vil løbende komme indstillinger til DSUR på baggrund af anbefalingerne.

AAU Karriere står til rådighed for uddybninger og kommentarer og vil løbende kommunikere rapportens budskab ud i relevante fora.

Vi glæder os til det videre samarbejde!

## **KONTAKT OG MERE INFORMATION**

AAU Karriere  
karriere@aau.dk  
karriere.aau.dk



**AAU KARRIERE**

AALBORG UNIVERSITET

[karriere.aau.dk](http://karriere.aau.dk)