

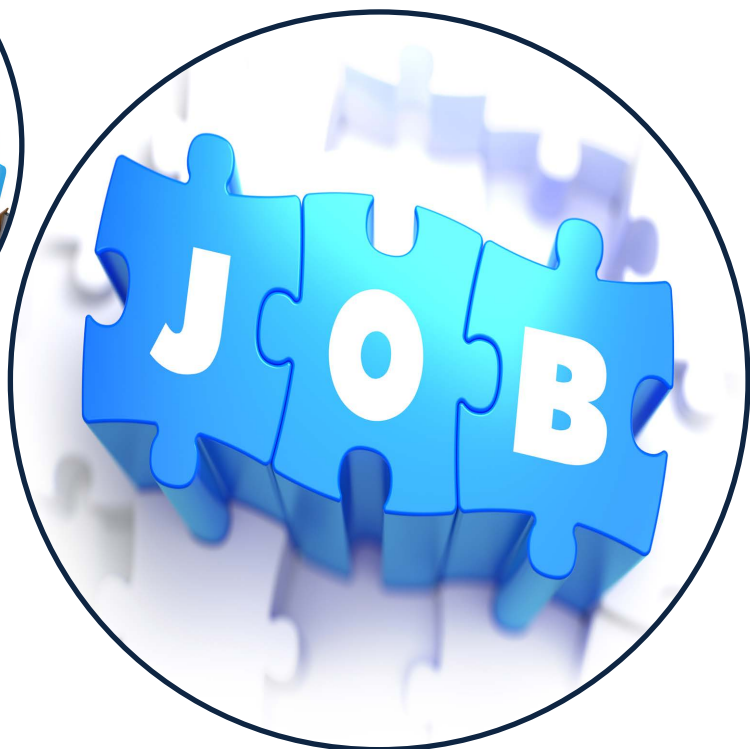


AALBORG UNIVERSITET

EMPLOYABILITY-INDSATSSEN

AALBORG UNIVERSITET

AAU Karriere



November 2017

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | INDLEDNING | 5 |
| 1.1 | Hvorfor fokus på employability? | 5 |
| 1.2 | Strategisk indsats på AAU, 2017 | 5 |
| 1.3 | Baggrund for analysen | 7 |
| 1.3.1 | Formål, indhold og metodisk tilgang til afrapportering til DSUR | 7 |
| 2 | BEGREBSAFKLARING | 10 |
| 2.1 | Employability | 10 |
| 2.2 | Career Management Skills og Career Development Learning | 11 |
| 2.2.1 | Karrierekompetence (Career Management Skills) | 12 |
| 2.2.2 | Karrierelæring (Career Development Learning) | 12 |
| 2.3 | Employability i en AAU kontekst | 14 |
| 2.3.1 | AAU's særkender PBL og samarbejde | 16 |
| 2.4 | Opsummering på kapitel 2: Begrebsafklaring | 16 |
| 2.4.1 | Delkonklusioner/anbefalinger | 18 |
| 3 | DIMITTENDERS VEJ TIL ARBEJDSMARKEDET | 19 |
| 3.1 | Beskæftigelse og ledighed for AAU-dimittender | 19 |
| 3.2 | Rammevilkårene for at komme i job | 25 |
| 3.2.1 | Færre ledige job i Region Nordjylland | 25 |
| 3.2.2 | Dimittendernes søgeadfærd..... | 27 |
| 3.2.3 | Netværk..... | 29 |
| 3.2.4 | Beskæftigelsessystemets indsats over for nyledige dimittender | 30 |
| 3.2.5 | Internationale studerendes employability og arbejdsmarkedet | 32 |
| 3.3 | Fremtidens arbejdsmarked | 34 |
| 3.3.1 | Ændring af uddannelser på baggrund af fremtidige behov | 36 |
| 3.4 | Opsummering på kapitel 3: AAU-dimittenders vej til arbejdsmarkedet | 38 |
| 3.4.1 | Delkonklusioner/anbefalinger | 39 |
| 4 | FAKTORER, SOM PÅVIRKER DE STUDERENDES EMPLOYABILITY | 41 |
| 4.1 | Generelle tendenser | 41 |
| 4.2 | Tendenser og erfaringer i et internationalt perspektiv | 41 |
| 4.2.1 | Effekten af Career Management Skills moduler (Karrierekompetenceforløb) | 41 |
| 4.2.2 | Nationale anbefalinger i England og internationale eksempler fra praksis ... | 42 |
| 4.3 | Tendenser og erfaringer i et nationalt perspektiv | 44 |

| | | |
|------------|---|-----------|
| 4.3.1 | Inddragelse af relevant forskning på AAU | 44 |
| 4.3.2 | Studerendes tilvalg..... | 46 |
| 4.3.3 | Nationale indsatser i universitetssektoren | 47 |
| 4.4 | Opsummering på kapitel 4: Faktorer, som påvirker de studerendes employability | 48 |
| 4.4.1 | Delkonklusioner/anbefalinger | 49 |
| 5 | ERFARINGER PÅ AAU | 51 |
| 5.1 | AAU Karriere | 51 |
| 5.1.1 | Formål..... | 51 |
| 5.1.2 | Fokusområder | 51 |
| 5.1.3 | Særlige indsatsområder | 54 |
| 5.2 | Eksempler på lokale tiltag på AAU | 57 |
| 5.3 | Studerendes tilbagemeldinger | 58 |
| 5.4 | VIP-panel | 59 |
| 5.5 | Aftagere | 60 |
| 5.6 | Jobcenter Aalborg og A-kasser | 61 |
| 5.7 | Opsummering på kapitel 5: Erfaringer på AAU | 63 |
| 5.7.1 | Delkonklusioner/anbefalinger | 65 |
| 6 | EMPLOYABILITY - PRIORITERING AF FREMTIDIGE INDSATSER | 67 |
| 6.1 | Employability – Fælles forståelse og fundament for det videre arbejde | 67 |
| 6.1.1 | Der skal arbejdes for et fælles forståelsesgrundlag af employability på AAU. | 67 |
| 6.1.2 | PBL-modellen skal indgå i forståelsesrammen af employability-indsatsen på AAU | 68 |
| 6.1.3 | Employability-indsatsen skal tilgås som en kombineret og fælles indsats | 69 |
| 6.2 | Organisering og struktur | 71 |
| 6.2.1 | Der skal ske en koordinering af indsatser samt af rolle- og ansvarsfordeling | 71 |
| 6.2.2 | Der skal nedsættes et centralt strategisk employability-board | 72 |
| 6.2.3 | Arbejdet med employability skal behandles i et langsigtet perspektiv | 72 |
| 6.3 | Målrettet og generel indsats | 72 |
| 6.3.1 | Der skal fortsat arbejdes med målrettede indsats med udvalgte grupper af studerende | 72 |
| 6.3.2 | Der skal fortsat arbejdes med generelle indsatser og tilbud til bredden..... | 73 |
| 6.3.3 | Karrierekonsulenter på AAU Karriere skal agere i et kontinuum af at være leverandør for studierne til at være sparringspartner og eksperter | 73 |
| 6.3.4 | AAU Karriere skal internt tilrettelægge indsatserne sådan at de identificerede udfordringer søges løst. | 73 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 6.4 | Eksterne aktører, aftagere og netværksdannelse | 73 |
| 6.4.1 | Eksterne aktører har potentiale for at spille en større rolle i arbejdet og dette skal søges yderligere anvendt..... | 73 |
| 6.4.2 | Aftagerpaneler skal indtænkes som en del af arbejdet med employability og netværksdannelse | 74 |
| 6.4.3 | Arbejdet med employability skal i højere grad indtænkes i den eksisterende vækst dagsorden | 74 |
| 6.5 | Data, monitorering, evaluering og viden | 74 |
| 6.5.1 | Der skal etableres et bedre vidensgrundlag for arbejdet med employability . | 74 |
| 6.5.2 | Der skal udvikles et bedre system for monitorering og evaluering af indsatsen..... | 74 |
| 6.5.3 | Der skal udvikles et bedre system for intern vidensdeling i forbindelse med kontakten til aftagere | 74 |
| 6.6 | Afsluttende bemærkninger | 75 |
| 7 | LITTERATURLISTE:..... | 76 |

1 INDLEDNING

Der er generelt i universitetssektoren, herunder også på AAU, en øget strategisk og politisk opmærksomhed på beskæftigelses-/ledighedsproblematikken for dimittender.

Nærværende rapport er udarbejdet på baggrund af det analysearbejde, der er gennemført som led i AAU's strategiske indsats på reduktion af dimittendledighed.

1.1 HVORFOR FOKUS PÅ EMPLOYABILITY?

Der har de senere år været 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. Der er flere overordnede mekanismer, man kan skruer på, i forhold til at balancere udbud og efterspørgsel, bl.a. uddannelsesdimensioneringen fra 2014 samt det efterfølgende gennemførte uddannelsesloft fra 2016. Ud over disse tiltag er der fra politisk hold flere initiativer i støbeskeen. Regeringen har således i 2017 foreslået et nyt bevillingssystem for de videregående uddannelser (den såkaldte taxameterreform), med bl.a. "et kvalitets- og resultattilskud, der udgør cirka 10 procent af de aktivitetsafhængige bevillinger til de videregående uddannelser. Kvalitets- og resultattilskuddet fordeles til den enkelte institution på baggrund af institutionens samlede resultat for nyuddannedes overgang til beskæftigelse og de studerendes gennemsnitlige studietid. Hvis institutionerne hver især ikke når målene for beskæftigelse og studietid, udmøntes de resterende midler til kvalitet.", jf. UFM-WEB (2017a).

Lokalpolitisk er der ligeledes et stort fokus på akademikerledigheden i Aalborg Kommune. 35 pct. af de ledige i Aalborg kommune er højtuddannede, hvilket skal ses i forhold til, at de højtuddannede udgør 37 pct. af arbejdsstyrken. I en rapport fra 2016 konkluderes det, at Aalborg Kommune vil kunne spare ca. 12 mio. kr., hvis den gennemsnitlige akademikerledighed blev reduceret med 6 uger, svarende til det daværende niveau i Aarhus Kommune, jf. Marselisborgrapport (2016).

Man har således på politisk niveau sat fokus på en problematik med mange perspektiver og forklaringsmuligheder, men 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 og til arbejdsmarkedet.

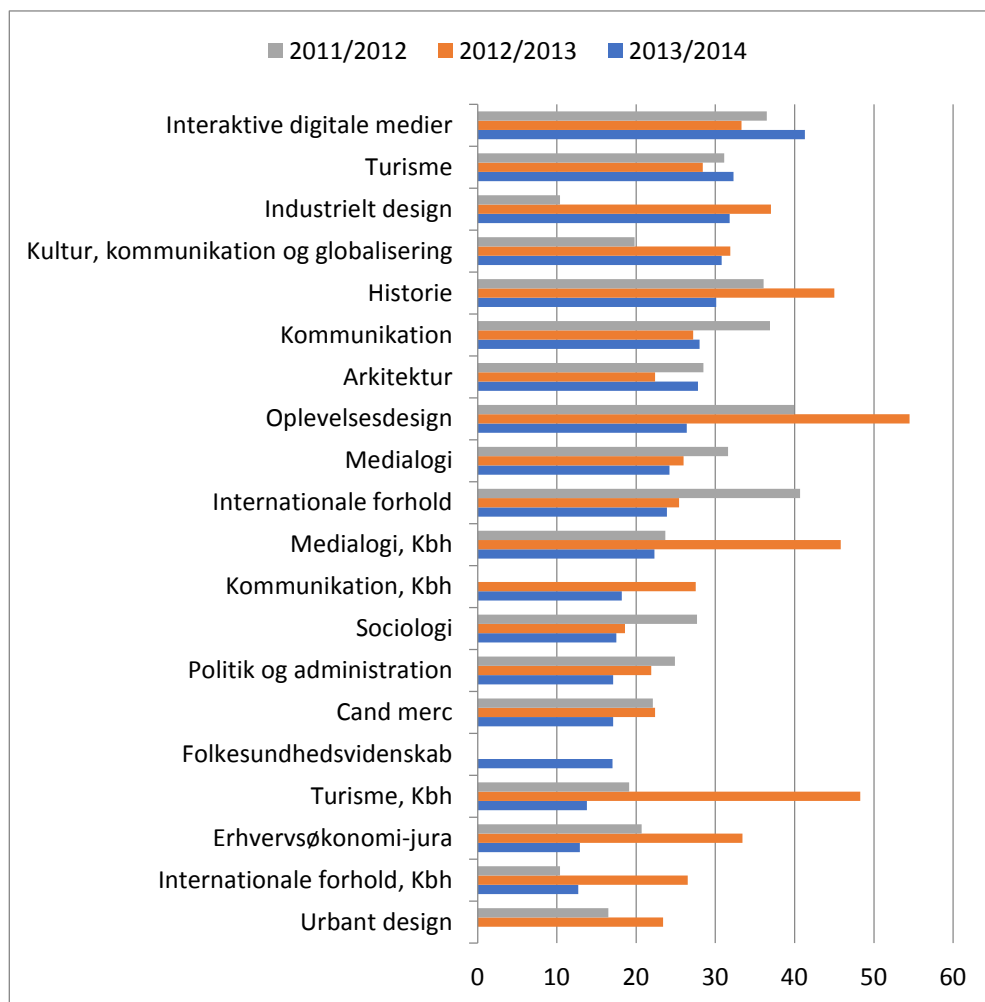
Muligheden for at opnå beskæftigelse rækker imidlertid ud over det rent kausale forhold mellem opnået læring på uddannelsen og efterspørgsel på arbejdsmarkedet. Det indbefatter også individets potentiale for at skabe værdi på arbejdsmarkedet. Og endelig viser ledighedsstatistikkerne for AAU-dimittender, at den største udfordring på tværs af uddannelser, fagområder og brancher ikke er at finde beskæftigelse, men at vejen til beskæftigelse er for lang – selv for uddannelser med høj beskæftigelse. Arbejdet med beskæftigelse for universitetsstuderende har derfor i flere sammenhænge betydet et fokus på at øge de studerendes employability og derved sikre en hurtigere overgang fra studieliv til arbejdsliv.

1.2 STRATEGISK INDSATS PÅ AAU, 2017

Aalborg Universitet har valgt at sætte fokus på at øge de studerendes employability ved i 2017 at tildele midler til en strategisk indsats. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at dimittendledigheden generelt er højere for AAU (15 pct. for dimittendårgang 2014) end gennemsnittet i universitetssektoren (11 pct.). Samtidig er dimittendledigheden stigende på flere uddannelser og er et problemstilling, der viser sig udfordrende på tværs af fakulteter.

På den baggrund blev en række uddannelser ved AAU med særlig høj ledighed prioriteret af DSUR til en særlig indsats med henblik på at reducere ledigheden. Udvælgelsen er sket på baggrund af bl.a. dimittendledigheden for årgang 2012/2013. For flere af disse uddannelser er ledigheden reduceret for den efterfølgende årgang. Udviklingen er dog ikke entydig og der er store forskelle i niveauerne for flere uddannelser fra år til år, jf. Figur 1.

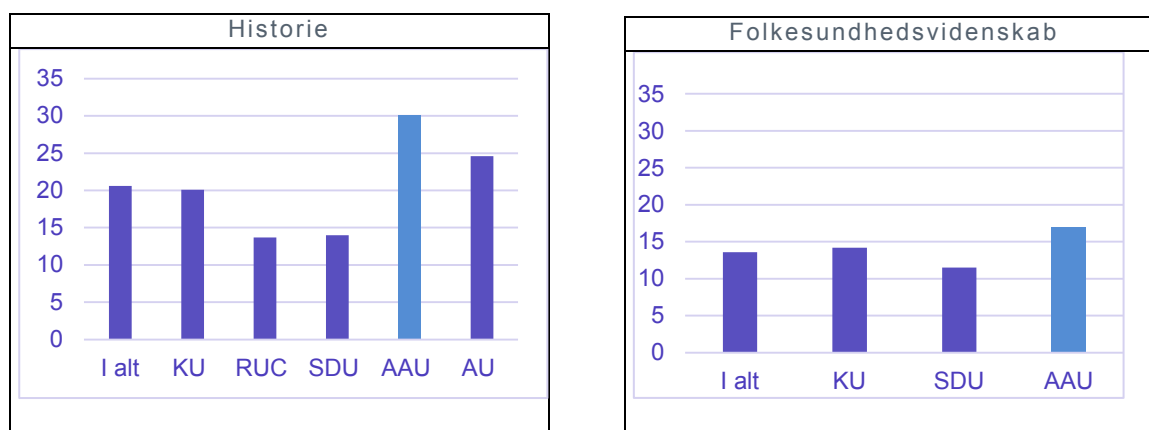
Figur 1: Gennemsnitlig ledighed 4.-7. kvartal, udvalgte uddannelser, pct.



Anm.: Hvor ikke andet er angivet, er det uddannelsen ved campus Aalborg, der er nævnt. Det bemærkes, at alle udvalgte uddannelser (på nær erhvervsøkonomi-jura) er dimensioneret eller adgangsbe- grænset (3 af uddannelserne dog først fra optag i 2018).

Kilde: AAU, Qlikview.

Trods reduktionen i dimittendledigheden for flere af disse uddannelser, er ledigheden dog stadig høj, når man sammenligner med tilsvarende uddannelser fra andre universiteter. Det gælder f.eks. for dimittender med en 2-årig kandidatuddannelse i historie og folkesundhedsvidenskab, jf. Figur 2.

Figur 2: Gennemsnitlig ledighed 4.-7. kvartal, kandidatuddannelser, 2014, pct.

Anm.: Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober 2013 før til 30. september i 2014.
Kilde: UFM-WEB (2017b).

Efter to år er 20 pct. af dimittenderne med en kandidatuddannelse i historie fra AAU stadig ledige. Baseret på data fra tidligere årgange er 5-10 pct. af dimittenderne ledige efter 3 år, jf. AAU, Qlikview.

Ovenstående viser, at dimittenderne kommer ud af ledighed, – men at det for nogle tager lang tid. Det kan evt. afspejle, at de unge efter en længere ledighedsperiode bliver mere mobile både geografisk og fagligt.

Den strategisk prioriterede indsats indebærer, at AAU Karriere i samarbejde med studierne har iværksat karriereforløb på studieretninger i Aalborg og København. Ud af de udpegede uddannelser er der blevet igangsat karriereforløb på 16 studier – 4 i København og 13 i Aalborg.

1.3 BAGGRUND FOR ANALYSEN

Som en del af den strategiske satsning, besluttede DSUR på møde d. 7. marts, at der skulle udarbejdes en analyse med det formål at afdække, hvordan AAU, og herunder især AAU Karriere, fremadrettet skal arbejde med de studerendes karriereparathed ud fra det større politiske og langsigtede mål at påvirke dimittendledigheden for dimittender fra AAU. Dette skulle resultere i en afrapportering til DSUR ultimo 2017.

1.3.1 FORMÅL, INDHOLD OG METODISK TILGANG TIL AFRAPPORTERING TIL DSUR

Formål:

Analysens formål er på baggrund af undersøgelserne at give et grundlag for anbefalinger til fremtidige indsatser og metoder, der vil kunne fremme indsatsen for de studerendes beskæftigelse.

Indhold:

Afrapporteringen til DSUR skal tage udgangspunkt i en analyse af eksisterende praksis og effekter på karrierefremmende tiltag på AAU og andre universiteter. I analysen skal samarbejdet med interessenter indgå, herunder jobcentre og aftagere af universitetets dimittender, ligesom den skal forholde sig til eksisterende viden om arbejdsmarkedet primært i Region Nordjylland. Analysen skal tillige afdække eventuelle udfordringer for særlige grupper af studerende, herunder internationale studerende.

Metode:

Metodisk er analysen udarbejdet ved en triangulering af forskellige typer af data og undersøgelsesmetoder, herunder:

- Litteraturstudier
 - Nyeste forskning på området (nationalt og internationalt)
 - Analyser på området (nationalt og internationalt)
 - Internt udarbejdede på AAU
 - Eksternt udarbejdede
- Dataindsamling (kvantitativt)
 - Aktuelle tal om beskæftigelse, dimittendledighed og vilkår i Region Nordjylland
- Viden og erfaring fra andre universiteter (nationalt og internationalt)
 - Hvad gør man andre steder og hvilke erfaringer har man?
 - Telefoninterview, mailkorrespondancer, dokumentanalyser, analyse af hjemmesideindhold
- Feedback fra interessenter:
 - Dimittender (via AAU's Dimittendundersøgelser)
 - VIP-miljø (via etablering af VIP-panel)
 - Aftagere (via referater fra udvalgte aftagerpaneler)

Der vil igennem rapporten primært være fokus på to perspektiver:

1. Hvad viser viden, tendenser og erfaringer?
2. Hvordan relaterer denne viden sig til AAU? Herunder:
 - a. Hvad gør vi allerede på AAU?
 - b. Hvilke udviklingspotentialer og udfordringer viser sig?

Analysen søger således at forbinde aktuell forskning, viden og konkrete erfaringer med AAU og dets interessenter nu og fremadrettet. Dette for at inspirere til refleksion over og udvikling af AAU-indsatsen i lyset af den kontekst, som indsatsen indgår i. Der kan derfor være tiltag og viden fra andre kontekster som ikke er realistiske eller hensigtsmæssige i en AAU-kontekst, ligesom der kan være man igangværende tiltag på AAU uden fortilfælde, der i lyset af analysens afdækning fortsat fremstår meningsfulde.

Det skal bemærkes, at der alene er foretaget specifik dataindsamling, som vedrører det nordjyske arbejdsmarked og ikke af arbejdsmarkedet bredt i Danmark eller specifikt i nærmiljøet omkring Campus København og Campus Esbjerg. Endvidere skal det bemærkes, at analysen ikke forholder sig til samtlige elementer af AAU Karrieres opgaveportefølje. Analysen omhandler de specifikke indsats, der vedrører forberedelsen af dimittender til arbejdsmarkedet. AAU Karriere arbejder særskilt med strategi og prioriteringer, der har til hensigt at skærpe fokus, dels i forhold til nærværende problematik, dels i forhold til de tilgrænsende opgave- og ansvarsområder. Endelig har AAU Karriere også opgave- og ansvarsområder som ligger et stykke fra det her berørte.

I praksis består analysen af en række delelementer og datamateriale. Nærværende rapport er den samlede redegørelse for det behandlede område med henblik på at skabe både et fyldestgørende, men også et overskueligt beslutningsgrundlag for DSUR.

1.4 Læsevejledning

Rapporten er bygget op omkring 6 kapitler som hver afsluttes med en opsummering af hovedpointer samt afledte anbefalinger. Rapporten afsluttes med en sammenfatning af anbefalingerne overført til en AAU kontekst og AAU som helhed, men dog med særligt fokus på det videre arbejde i AAU Karriere.

Ud over at læse rapporten i sin helhed vil det være muligt at få et overblik over de væsentligste punkter ved at læse indledningen (kapitel 1), kapitel 3-5's opsummeringer og anbefalinger, samt anbefalinger til prioriteringer af fremtidige indsatser (kapitel 6).

| Kapitel | Vejledning |
|--|---|
| Kapitel 2 (Begrebsafklaring) | I dette kapitel gives en gennemgang af og indkredsning af væsentlige begreber i rapporten, såsom employability, karrierekompetence og karrierelæring inklusiv væsentlige pointer herom fra litteraturen. Dette giver et fælles grundlag for diskussion af rapportens anbefalinger på baggrund af analysen. Begreberne holdes afslutningsvis op i mod AAU's særkender PBL og samarbejde og danner grundlag for anbefalinger vedrørende begrebsforståelsen. |
| Kapitel 3 (AAU-dimittender og arbejdsmarked) | AAU's dimittendundersøgelse giver et godt indblik i AAU-dimittenders vej til arbejdsmarkedet. Dette kapitel giver indblik i dimittendernes egen opfattelse af employability og arbejdet hermed i studietiden. Dette kombineres med indblik i det nordjyske arbejdsmarked og særlige udfordringer for internationale dimittender. |
| Kapitel 4 (Forskning, undersøgelser og tendenser) | Analysearbejdet har afdækket aktuel forskning og undersøgelser inden for arbejdet med employability – nationalt og internationalt. Dette er til dels baseret på en række internationale rapporter og reviews på området samt på viden fra samarbejdet med andre danske og internationale universiteter og karriereenheder. Denne viden er sammenkoblet med generelle tendenser inden for området. Kapitlet inddrager på den baggrund både internationale og nationale eksempler og tegner et billede af aktuel praksis inden for karrierelæring og arbejdet med employability på universiteter. |
| Kapitel 5 (Aktuelle erfaringer) | Analysearbejdet har afdækket erfaringer med employability-indsatser på AAU med særligt afsæt i AAU Karriere. Dette indebærer aftager- og VIP-inddragelse, samt beskrivelse af igangsatte initiativer. |
| Kapitel 6 (Employability – fremtidige prioriteringer) | Dette kapitel kondenserer, på baggrund af foregående kapitler, rapportens indsigter til en række anbefalinger for prioriteringen af den fremtidige indsats og særligt AAU Karrieres arbejde med employability på AAU. Der vil igennem kapitlet være fokus på tre interne organisatoriske niveauer og deres rolle i arbejdet, herunder: AAU generelt, studierne og AAU Karriere. |

2 BEGREBSAFKLARING

I dette kapitel gives en gennemgang af og indkredsning af væsentlige begreber i rapporten, såsom employability, karrierekompetence og karrierelæring inklusiv væsentlige pointer fra litteraturen. Formålet er at give fælles grundlag for diskussion af rapportens anbefalinger. Begreberne holdes afslutningsvis op i mod AAU's særkender PBL og samarbejde.

2.1 EMPLOYABILITY

Følgende afsnit vil søge at indkredse begrebet employability ved bl.a. at inddrage tilknyttede begreber - at være 'employable' samt resultatet som kan følge heraf nemlig 'employment' (beskæftigelse). Employability handler om individets evne til at begå sig på arbejdsmarkedet og skal forstås i forhold til bl.a. kontekst samt som et gensidighedsforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Der er ikke en kausal forbindelse mellem employability og employment.

Employability behandles her som det, der påvirker de studerendes evne til, i forlængelse af deres faglige indsigt, viden og kompetencer, der følger af at studere et fag på akademisk niveau, at skabe værdi på arbejdsmarkedet. Kernefagligheden omhandles her alene som forudsætning og som afsæt for at arbejde med employability.

Ligeledes behandles temaet faglighed uden hensyntagen til uddannelsens generelle arbejdsmarkedsforhold. Det er implicit, at arbejdsmarkedets efterspørgsel efter en given faglighed eller kompetenceportefølje har essentiel betydning for dimittendernes employability.

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

Overordnet kan en ansættelse anskues som en proces, der finder sted på baggrund af følgende logik:

- arbejdstager er arbejdssøgende (åben for muligheder)
- arbejdstager er (eller skønnes relativt hurtigt at kunne blive) i stand til at varetage de opgaver, arbejdsgiver har behov for at få løst, på den måde arbejdsgiver foretrækker, de skal løses
- arbejdstager og arbejdsgiver får øje for hinanden og mødes i en dialog om ønsker og behov
- de to parter vælger at indgå et samarbejde

Fra denne logik kommer idéen om det at være attraktiv på arbejdsmarkedet eller med et populært engelsk begreb "employable", hvilket ses udmøntet i praksis fra to perspektiver: 1. arbejdstager søger en arbejdsgiver, som har et behov, arbejdstager kan dække (jobsøgning); 2. arbejdsgiver ønsker at få dækket et uopfyldt behov (rekruttering).

Idet der findes mange forskellige arbejdstagere og arbejdsgivere, er der ikke ét svar på, hvad det vil sige at være attraktiv/employable på arbejdsmarkedet. Modsat begrebet om employment kan det at være 'employable' anskues relativt som en tilstand, der handler om, i hvor høj grad man er i en situation, hvor man potentielt vil kunne bestride et givent job. At være attraktiv på arbejdsmarkedet (at have stort beskæftigelsesmæssigt potentiale) er altså ikke en garanti for beskæftigelse, men vil selvfølgelig højne sandsynligheden for beskæftigelse. Omvendt kan beskæftigelse og erhvervs erfaring være med til at højne den enkeltes employability helt generelt, idet man gennem beskæftigelse opnår kompetencer eller erfaringer, som er eftertragtede og øger employability. Employment kan derved være en del af at være employable.

Som antydnet kan vi kun måle direkte på employment (beskæftigelse) som et retrospektivt udtryk for, hvor employable en given person var på et givet tidspunkt i en given kontekst. Det at være employable kan dermed siges at være det, der forbinder processen forud for beskæfti-

gelse (altså bagud i tid) med selve beskæftigelsen. Som individ kan man ikke udelukkende selv vælge at være employable, idet det, som tidligere bemærket, afhænger af andre, andres vurdering og på kontekst. Employability handler dog også om individets evne til at være åben for muligheder. Employable er altså ikke noget man er (som et statisk fænomen), og den samme person kan være mere employable i én kontekst (en del af arbejdsmarkedet) og i én situation, men ikke i samme grad i en anden. Omend man ikke kan måle på om en given person er employable, fortæller teorien os om en række parametre, som kan anvendes som pejlemærker for processen hen imod at blive employable. Disse parametre fremgår senere af rapportens Figur 4 (kapitel 2) samt Figur 30 (kapitel 6).

For at afdække hvad der leder til, at nogle personer i højere grad er employable og værdiskabende end andre, opstod der i forbindelse med udviklingen af HR-strategier i organisationer i 1990'erne i management-litteraturen et begreb om "employability". Employability kan her forstås som et bindeled imellem employment og det at være employable og handler både om evnen til at skabe værdi på arbejdspladsen (og dermed personens personlige og faglige kompetencer), men også om evnen til at lære og videreudvikle sig i sit arbejde for derigennem at være employable og attraktiv for organisationen fremadrettet. Employability er i denne forståelse et læringsbegreb (jf. Figur 3), der bl.a. kan ses i et samspil med andre læringsbegreber som eks. arbejdspladslæring, PBL¹ og læringstransfer, jf. Kolmos, Fink og Krogh (2004).

2.2 CAREER MANAGEMENT SKILLS OG CAREER DEVELOPMENT LEARNING

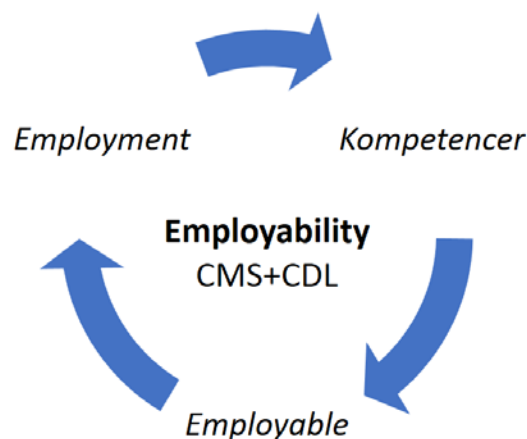
Som en videreudvikling af employability-begrebet, er der udviklet nogle tilgrænsende begreber, der skal bidrage til at sætte fokus på nogle af de enkeltdele og parametre som individ og organisationer kan gribe fat i og arbejde med. De to mest anvendte begreber er Career Management Skills (CMS) og Career 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).

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. Employability dækker over hele processen både før, under og efter en given beskæftigelse med fokus på personlig og faglig læring i en arbejdsmarkeds-kontekst. Det betyder også, at arbejdet med employability ses som et kontinuerligt projekt igennem hele individets liv (såvel arbejds- som privatliv).

Tidligere herskede i litteraturen og beskæftigelsesbranchen en forståelse af beskæftigelsesprocessen som lineær og at det således handlede om at vælge "rigtigt" og derefter at blive matchet med den "rigtige" arbejdsgiver. Med den forståelse af employability, som her beskrives, ligger der derimod en forståelse, som gennem læring, refleksion og udvikling er selvforstærkende (jf. Figur 3 herunder), til gavn for både individ, arbejdsgivere og samfund, jf. Jarvis, P. (2003).

¹ De grundlæggende principper for PBL på AAU er: Problemet som udgangspunkt (autenticitet); Projektorganisering i grupper; Projektet understøttes af kurser; Samarbejde – Grupper, Vejleder, Eksterne parter; Eksemplaritet; Ansvar for egen læring (AAU PBL 2015)

Figur 3: Employability som reflektivt 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.

2.2.1 KARRIEREKOMPETENCE (CAREER MANAGEMENT SKILLS)

I litteraturen udfoldes feltet employability i begrebet Career Management Skills (CMS). I litteraturen tales der om to kategorier af skills, som her defineres fra arbejdsgivers perspektiv, samt om to perspektiver på disse skills. De to kategorier er: *Hard business-related knowledge and skills* og *Soft business-related skills*. De to perspektiver er henholdsvis et mere konkret og direkte kompetence-perspektiv samt et mere indirekte karriere-perspektiv. De to kategorier og perspektiver skal forstås som komplementære og i relation til employability. Hard-skills kan på dansk oversættes til fagfaglige kompetencer og viser vigtigheden i at opbygge en stærk faglighed. Eksempler på konkrete hard-skills er evnen til at arbejde på højt niveau på et specifikt sprog, at forstå en branchespecifik måde at tale og formulere sig på (fagsprog), udføre en specifik statistisk beregning, at anvende en speciel analysemetode, at kunne arbejde i et særligt programmeringssprog eller i et karriereperspektiv at kunne anvende en særlig jobdatabase (f.eks. LinkedIn). Soft-skills handler om de mindre konkrete og mere relationelt betingede kompetencer. Eksempler på konkrete soft-skills er professionalisme, pålidelighed, evnen til at arbejde under pres, evnen til at kommunikere og interagere med andre i f.eks. teams eller via professionel networking, kreativitet, selvtillid, viljen til at lære nyt eller i et karriereperspektiv at være god til karriereplanlægning samt at være omstillingsparat i forhold til job.

I et interview-studie, hvor 50 personer (både dimittender og arbejdsgivere) fra 4 forskellige europæiske lande blev interviewet om væsentlige kompetencer i forbindelse med overgangen fra universitet og til arbejdsmarkedet, viste sig tre generelle kompetenceområder på tværs af interviewene: Business Specific Issues (ovenfor omtalt som hard-skills); Interpersonal Competencies (ovenfor omtalt som soft-skills) samt Work Experience and Works-Based Learning, jf. Andrews & Higson, 2008.

2.2.2 KARRIERELÆRING (CAREER DEVELOPMENT LEARNING)

I forhold til forståelsen af Career Development Learning (CDL) har Bill Law udarbejdet en læringstaksonomi for karrierelæring, som har fået bred opbakning i fagmiljøerne. Taksonomien indeholder 4 trin:

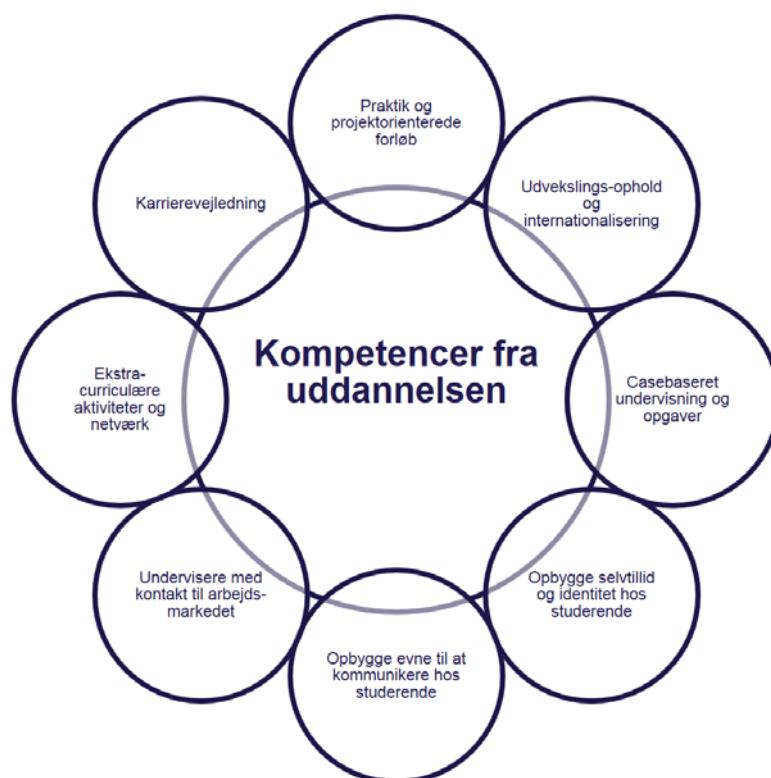
1. at opdage (sensing - finding out)
 - Se, høre, mærke, dvs. sanse og opleve
 - Få nok indtryk, information og kontakter til at komme videre

2. at filtrere/ordne (sifting - sorting out)
 - Ordne informationerne på en meningsfuld måde for at blive klar over forskelle og ligheder.
 - Sammenligne, bemærke, opdage sammenhænge
3. at fokusere (focusing - checking out)
 - Vide, hvem og hvad man skal være opmærksom på og hvorfor
 - Mærke og tjekke, hvad der er virkelig vigtigt
4. at forstå (understanding - working out)
 - Vide, hvordan noget fungerer, og hvilke handlinger der synes at føre til hvad
 - Forklare, foregribe

Taksonomien kan bruges som en ramme for at arbejde med karrierelæring og karrierekompetencer igennem studiet. Ligeledes kan taksonomien tænkes i et karriereforløb på tværs af forskellige samarbejdspartnere som en rollefordeling i forhold til hvilket formål de forskellige aktører har i at understøtte de studerendes karrierelæring, jf. Law (2010) og Thomsen, R. (2014).

På baggrund af ovenstående tænkning samt et review af forskning om employability 2012-2016 (jf. Artess, Hooley, og Mellors-Bourne (2017)) fremstilles i Uddannelses- og Forskningspolitisk Redegørelse fra juni 2017 en model med 8 faktorer, der menes at påvirke studerendes evne til at skabe værdi på arbejdsmarkedet, jf. Figur 4.

Figur 4: Faktorer, der påvirker studerendes evne til at skabe værdi på arbejdsmarkedet



Kilde: Uddannelses- og Forskningspolitisk Redegørelse 2017, s. 302 - Frit efter (Artess, Hooley og Mellors-Bourne 2017)

På baggrund af ovenstående models sammenfatning af de faktorer, der påvirker studerendes evne til at skabe værdi på arbejdsmarkedet samt den præsenterede forståelse af employability og karrierekompetence (jf. afsnit 2.1 og 2.2) kan dette kondenseres til nogle overordnede temaer for indholdet af karrierelæring:

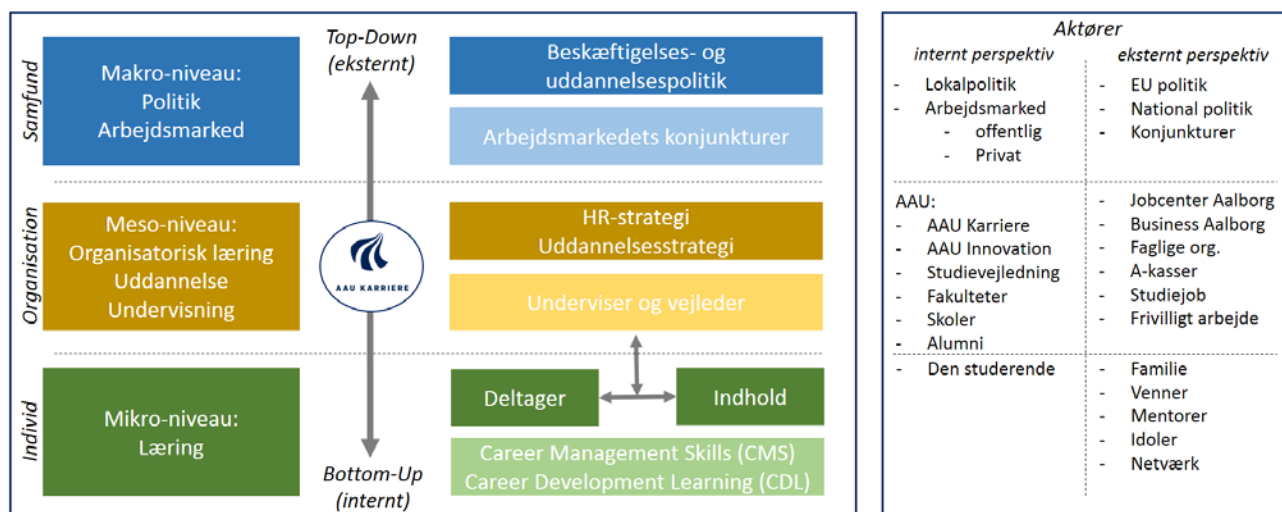
1. Sikre høj faglighed ved opnåelse af uddannelsens kompetencemål
2. Give adgang til karrierekompetenceudvikling
 - Karrierevejledning
 - Kompetenceafklaringskurser
 - Jobsøgningskurser
3. Give mulighed for at inddrage erfaringer fra arbejdsmarkedet i uddannelsen
 - Netværksaktiviteter
 - Projektorienteret forløb
 - Projektsamarbejde
 - Cases i undervisningen

Ovenstående aktiviteter er med til at klæde den studerende på til arbejdsmarkedet. Derudover vil særligt de udadvendte aktiviteter også klæde arbejdsmarkedet på i forhold til at skabe indsigt i de akademiske kompetencer, som en AAU-dimittend ville kunne bidrage med hos arbejdsgiveren.

2.3 EMPLOYABILITY I EN AAU KONTEKST

Employability kan ses i et felt af mange perspektiver og aktører:

Figur 5: Employability i kontekst



Kilde: Udarbejdet med inspiration fra Andersen, Wahlgren og Wandall (2017)

Modellen herover skal illustrere, hvordan man kan forstå arbejdet med employability afhængigt af kontekst og perspektiv, samt hvordan disse niveauer har indflydelse på hinanden. De tre kontekster er mikro-, meso- og makro-niveau, som desuden kan kobles med 2 perspektiver (henholdsvis internt eller eksternt i forhold til individet) og med to bevægelsesretninger henholdsvis top-down og bottom-up.

Til eksemplificering kommer arbejdet med employability på makro-niveau f.eks. til udtryk gennem politikernes arbejde med beskæftigelses- og uddannelsespolitik. Dette perspektiv er desuden eksternt (uden for individets umiddelbare perspektiv). Eksempler på aktører på makro-niveau kan udadrettet og eksternt set være nationale politikker og indadrettet

og internt være lokalpolitik samt det specifikke arbejdsmarked i forhold til individets kompetencer, ønsker, behov og muligheder. Indflydelsen er top-down i forhold til de to andre niveauer i modellen.

Et eksempel i den modsatte ende af modellen er employability på mikro-niveau, som handler om individets evne til at reflektere over egen læring, færdigheder, kompetencer, ønsker og behov mv. Dette er et internt perspektiv på employability. Indflydelsen fra individet går opad og er i forhold til modellen en bottom-up proces, fordi individets ønsker til egen fortsatte udvikling kan påvirke organisations-niveauet. Individet påvirker kun indirekte samfundsniveauet. Den primære aktør er her den studerende selv (internt perspektiv), imens der i et udadrettet perspektiv er personer tæt på den studerende, som kan influere (eksternt perspektiv).

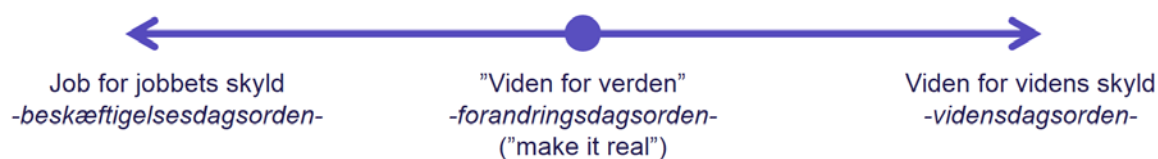
Hvis man læser modellen i et studenter-centreret perspektiv, er det en pointe, at jo længere "væk fra" individet man kommer, jo sværere vil det være dels for den studerende at påvirke konteksten og dels den modsatte vej i et eksternt perspektiv at påvirke den studerende. Dette underbygger eksempelvis, hvorfor personlige mentor-relationer ofte kan være meget givtige for begge parter. I forhold til modellen er AAU Karriere tættere på de studerende end jobcenter og A-kasser og længere væk end f.eks. vejledere i det faglige miljø. Eller man kan sige, at AAU Karriere har en særlig rolle og opgave i at række ud imod samfund og ind imod studerende og fagmiljø og forene disse perspektiver. Parallelt hermed er der for AAU Karriere også en særlig opgave i at bygge bro og facilitere mødet mellem aktørerne fra de forskellige niveauer.

AAU Karriere har dermed en rolle imellem disse forskellige perspektiver i forhold til employability-indsatsen, og skal forbinde og formidle disse med henblik på gensidig forståelse, udvikling og læring. Som eksempel på denne rolle kan nævnes; at vejlednings- og kursusaktiviteter i høj grad er drevet "bottom-up" af de studerende, imens indholdet af kursus- og workshopaktiviteter er mere "top-down" styret; dialog med aftagerpaneler, a-kasser og jobcentre har et perspektiv ude fra og ind på AAU, fordi omgivelsernes perspektiver bringes ind, men også modsat med henblik på at påvirke eksterne parter på både organisations- og samfundsniveau, fordi AAU's perspektiver bringes ud.

Det øgede politiske og strategiske fokus på dimittendernes beskæftigelse tematiseres forskelligt i forskellige kontekster, jf. modellen. Forskellige aktører har typisk forskellige præferencer. 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 samt, 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 (employability).

Enkelt sagt kan man også belyse positionerne i forhold til dimittenderne i et kontinuum, hvor fokus i den ene ende er måltal, økonomi og et entydigt fokus på, at de studerende skal i job hurtigst muligt, og i den anden ende et fokus på viden, indsigt, den akademiske ideologi og en tro på, at jobbet nok skal komme, hvis fagligheden er tilstrækkelig høj, jf. Figur 6.

Figur 6: Perspektiver på dimittender (egen tilvirkning)



Det er oplagt, at der fra disse forskellige positioner er basis for at forholde sig kritisk til modpolen. Argumenterne og holdningen til dimittendernes forberedelse til tiden efter uddannelse

kan illustreres i retning af følgende: Ledighed er ressourcospild og en samfundsmæssig udgift, universitetet må forberede dimittenderne bedre over for: Uddannelse har fokus på vidensopbygning; jobbet følger naturligt heraf efter studietiden som følge af høj faglighed. Det er forholdsvist tydeligt, at AAU som universitet med strategier om "Viden for Verden" og marketing-slogans om at "Make it Real" forsøger at placere sig midt i dette kontinuum, hvilket taler godt ind i den forståelse af employability, som er forsøgt talt frem i denne rapport.

2.3.1 AAU'S SÆRKENDER PBL OG SAMARBEJDE

AAU's slogan 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 får indsigt i de kompetencer, som de kan bidrage med i opgaveløsningerne.

Og netop problembaseret læring med fokus på aktuelle og reelle udfordringer samt AAU's fokus på samarbejde både i gruppesammenhæng og med erhvervslivet, fungerer som et stærkt fundament i karrierelæring som et employability-tiltag.

Der er stort potentiale i at inddrage employability-indsatser og karrierelæring i PBL-modellen, da fundamentet for begge bl.a. er at give de studerende på AAU mulighed for 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
- blive godt klædt på til arbejdsmarkedet

Potentialet er der, men det er forskelligt, hvordan studierne på AAU på nuværende tidspunkt arbejder specifikt med PBL og samarbejde med henblik på at øge de studerendes employability.

2.4 OPSUMMERING PÅ KAPITEL 2: BEGREBSAFKLARING

Begrebet employability behandles her som det, der påvirker de studerendes evne til, i forlængelse af deres faglige indsigt, viden og kompetencer, der følger af at studere et fag på akademisk niveau, at skabe værdi på arbejdsmarkedet.

Employability handler om individets evne til selvstændigt at begå sig på arbejdsmarkedet (at få og beholde et meningsfyldt arbejde).

Employability skaber større sandsynlighed for beskæftigelse, men garanterer ikke beskæftigelse.

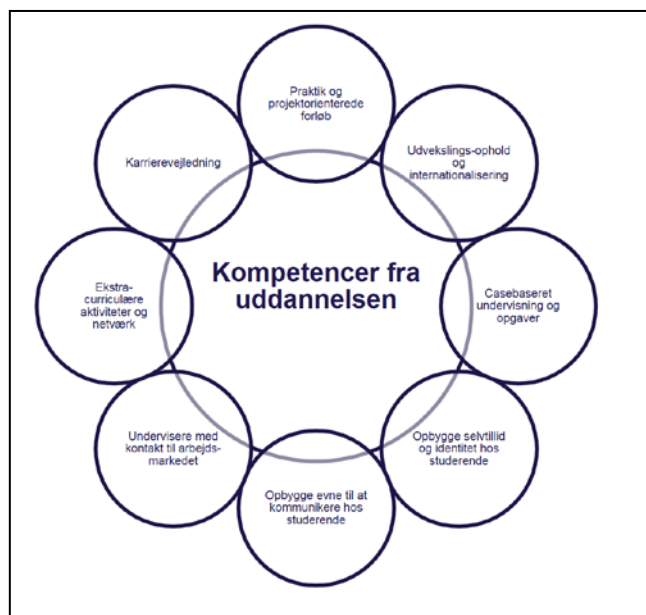
Problemorientering – AAU har en stærk tradition for en problembaseret tilgang til forskning og uddannelse. Forskere, studerende og færdige kandidater arbejder analytisk, helheds-, problem- og løsningsorienteret.

Samarbejde – AAU bedriver videnskabeligt samarbejde mellem medarbejdere, studerende, erhvervsliv og offentlige partnere. Denne tætte kontakt mellem universitetet og eksterne samarbejdspartnere er en forudsætning for vores arbejde med autentiske problemstillinger.

CMS (Career Management Skills/Karrierekompetence) og CDL (Career Development Learning/Karrierelæring) skal forstås sammenhængende, således at karrierelæring er læringsprocessen, som medvirker til udviklingen af karrierekompetencer, som til sidst medvirker til, at personen bliver mere employable.

Overskrifter for employability-indsatsen set fra et karrierelæringssynspunkt kan skitseres som:

1. Sikre høj faglighed ved opnåelse af uddannelsens kompetencemål
2. Give adgang til karrierekompetenceudvikling
 - Karrierevejledning
 - Kompetenceafklaringskurser
 - Jobsøgningskurser
3. Give mulighed for at inddrage erfaringer fra arbejdsmarkedet i uddannelsen
 - Netværksaktiviteter
 - Projektorienteret forløb
 - Projektsamarbejde
 - Cases i undervisningen

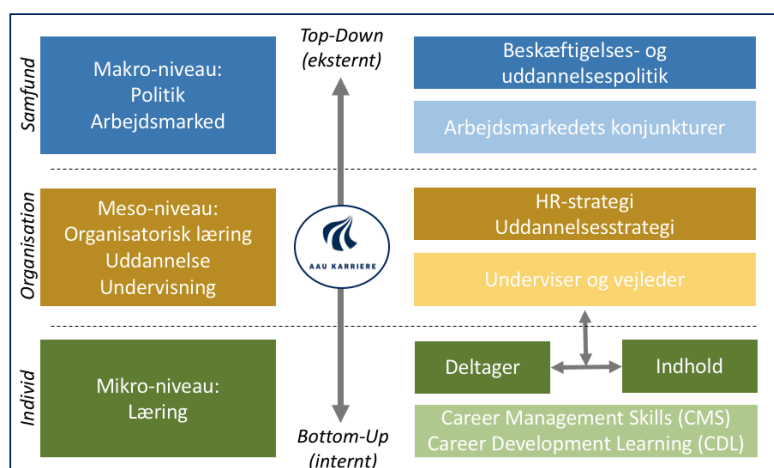


Karrierelæring indebærer opbygning af kompetencer (skills) inden for to kategorier: Hard business-related knowledge and skills og Soft business-related skills. De to kategorier og perspektiver skal forstås som komplementære og således lige vigtige i relation til employability. Hard-skills kan oversættes til fagfaglige kompetencer og viser vigtigheden i at opbygge en stærk faglighed igennem tiden på universitetet. Soft-skills handler om de mindre konkrete og mere relationelt betingede kompetencer, såsom professionalisme, pålidelighed, evnen til at arbejde under pres, evnen til at kommunikere og interagere med andre i eks. teams eller via professionel networking.

Ovennævnte kompetencer (skills) er komplementære til udpegede kompetencer i forbindelse med overgangen fra universitet og til arbejdsmarkedet: Business Specific Issues (hard-skills); Interpersonal Competencies (soft-skills) og her kombineret med Work Experience and Works-Based Learning, jf. Andrews & Higson (2008). Sammenholdes dette med AAU's nuværende principper for problem-baseret læring, er det tydeligt, at der er potentiale for, gennem denne læringstilgang, at opbygge alle tre kompetenceområder.

Employability kan anskues ud fra et samfundsmæssigt, et organisatorisk og et individuelt perspektiv. AAU og AAU Karriere arbejder overordnet set med employability i krydsfeltet mellem disse.

Når AAU karriere her på modellen er indplaceret midt på akserne mellem top-down og bottom-up samt internt og eksternt perspektiv, er det for at vise afde-



lingens generelle ståsted i forhold til såvel organisationen i øvrigt som i forhold til individet. AAU Karriere arbejder således overordnet set med employability fra et eksternt og udadrettet perspektiv på organisationsniveau med et ønske om organisatorisk læring og udvikling, men samtidig arbejdes der i de konkrete vejledninger og kursusaktiviteter indadrettet med individet og dets ønsker og behov.

Dette kommer også til udtryk i de forskellige aktiviteter, som AAU Karriere tilbyder. Således er indholdet i de konkrete vejledninger i høj grad drevet "bottom-up" af de studerendes ønsker og behov, imens indholdet af kursus- og workshopaktiviteter er mere "top-down" styret. Der er stort potentiale i at inddrage employability-indsatser og karrierelæring i PBL-modellen, dog er det meget forskelligt, hvordan studierne på AAU på nuværende tidspunkt arbejder specifikt med PBL og samarbejde med henblik på at øge de studerendes employability.

2.4.1 DELKONKLUSIONER/ANBEFALINGER

Fælles forståelse.

Der skal udarbejdes en fælles forståelse af, hvad arbejdet med employability indebærer på AAU, inklusiv employability-begrebet.

Aspekter af karrierelæring.

Employability-indsatsen bør forstås som en kombineret indsats mellem tre aspekter af karrierelæring:

1. Høj faglighed
2. Karrierekompetenceudvikling
3. Samarbejde- og netværksudvikling

Alle tre aspekter bør kombineres med fokus på hard skills, soft skills og work-experience/work-based learning.

PBL og employability.

PBL-modellen bør agere som fundament for employability-indsatsen på AAU.

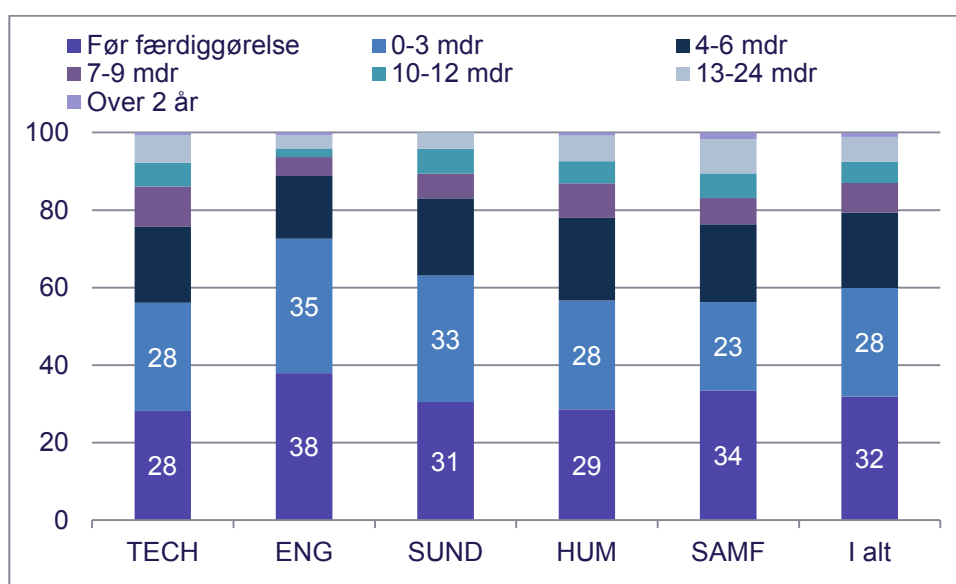
3 DIMITTENDERS VEJ TIL ARBEJDSMARKEDET

AAU's dimittendundersøgelse giver et godt indblik i AAU-dimittenders vej til arbejdsmarkedet. Dette kapitel giver indblik i de studerendes egen opfattelse af employability og arbejdet hermed i studietiden. Dette kombineres med indblik i det nordjyske arbejdsmarked og særlige udfordringer for internationale dimittender.

3.1 BESKÆFTIGELSE OG LEDIGHED FOR AAU-DIMITTENDER

Mere end ni ud af ti respondenter i AAU's dimittendundersøgelser har været eller er i beskæftigelse på interviewtidspunktet. Og en stor del af dimittenderne kommer i job uden overhovedet at være berørt af ledighed. Næsten hver tredje dimittend fra AAU, der har været og/eller er i job, havde job inden de var færdige med uddannelsen. Yderligere knap 30 pct. får job inden for de første 3 måneder efter dimission, jf. Figur 7.

Figur 7: Tid fra dimission til første job, fordelt på fakulteter ved AAU, 2014-2016



Anm.: Svarfordeling er baseret 2.705 dimittender, der har været og/eller er i job efter dimission (237 har ikke besvaret spørgsmålet). Se i øvrigt Boks 1.
Kilde: AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Andelen, der kommer i job før færdiggørelse af uddannelse, er størst blandt dimittender fra Det Ingeniør og Naturvidenskabelige Fakultet.

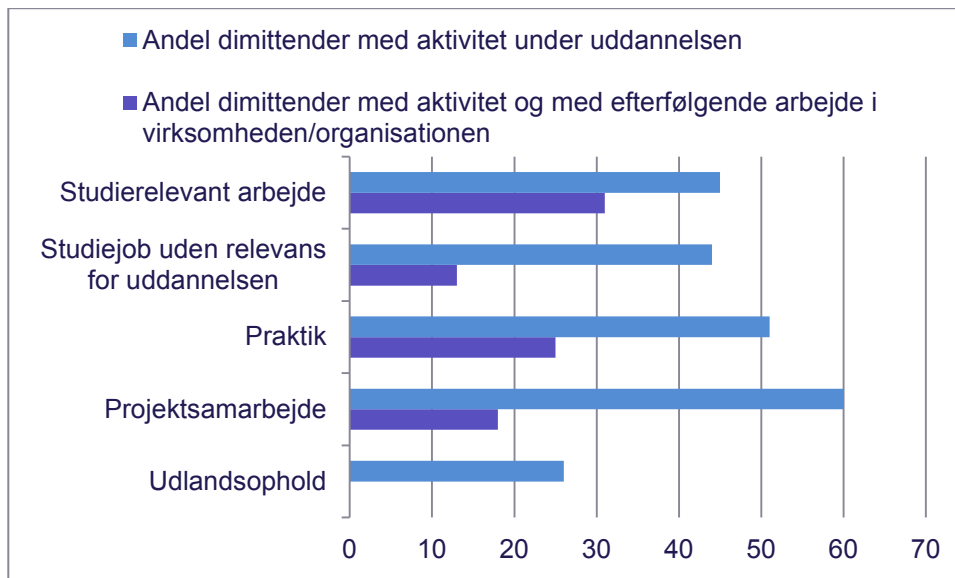
Opgørelser af kandidaters ledighed i 4.-7. kvartal efter dimission bliver anvendt som et mål til at sige noget om relevansen af de forskellige uddannelser i forhold til arbejdsmarkedet behov, og nøgletallet indgår i AAU's kvalitetssikringssystem. 30 ud af 97 AAU-uddannelser med opgjort ledighed i 4.-7. kvartal for dimittendårgang 2013/14 har en ledighed på 2 pct. eller derunder. Det gælder f.eks. IT og læring med specialisering i organisatorisk omstilling (ILOO), cand.oecon. og landinspektørvidenskab.

Dimittenderne vurderer selv, at det er de rette fagspecifikke kompetencer (64 pct.), de rette personlige kompetencer (62 pct.) og de rette akademiske kompetencer, som f.eks. metode, overblik og analytisk sans (58 pct.), der har haft størst betydning for, at dimittenden fik sit første job, jf. AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Knap hver fjerde dimittend i job (eller har haft job siden dimission) angiver erfaringer fra praktikophold og tilsvarende erfaringer fra studiejob som havende en afgørende betydning for at vedkommende fik første job.

Nogle fortsætter endda i job, hvor de har haft f.eks. studiejob. 45 pct. af dimittenderne fra AAU angiver, at de har haft et studierelevant arbejde i løbet af deres studietid. Og 30 pct. af disse (eller 14 pct. af dimittenderne) har svaret, at de har haft et studierelevant arbejde, hvor de efterfølgende har fået job. Tilsvarende har 60 pct. indgået i et projektsamarbejde med en ekstern virksomhed og knap hver femte af disse har efterfølgende fået job i denne virksomhed, jf. Figur 8.

Figur 8: Kontakt med erhvervslivet og betydning for efterfølgende job



Anm.: Andel dimittender med aktivitet under uddannelsen er baseret på svar fra 2.873 studerende (96 har ikke besvaret spørgsmålet). Andel dimittender med efterfølgende arbejde i virk/org er antal, der har svaret ja til aktivitet under uddannelsen. Se i øvrigt boks 1.
Kilde: AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Der gøres opmærksom på, at samme studerende godt kan indgå flere steder i figuren. Det kan således godt være tilfældet, at en studerende har fået studiejob hos en virksomhed, som vedkommende har været i praktik hos og/eller haft et projektsamarbejde med, og så efterfølgende har fået job ved denne virksomhed.

Boks 1: AAU's Dimittendundersøgelse, Institutionsrapport 2014-2016

Som et led i den kontinuerlige kvalitetssikring og udvikling af Aalborg Universitets (AAU) uddannelser, udarbejdes der én gang årligt dimittendundersøgelser for de uddannelser, som står over for selvevaluering det følgende år. AAU's kvalitetssikringspolitik foreskriver, at alle uddannelser inden for en treårig periode skal have gennemført dimittendundersøgelsen. Hvert tredje år samles resultaterne for de ordinære uddannelser til en overordnet institutionsrapport for hele universitetet, hvori det bl.a. vil være muligt at sammenligne fakulteterne på tværs. Den seneste institutionsrapport – som indeholder svar fra dimittender fra alle uddannelser – er baseret på data fra Dimittendundersøgelserne i 2014, 2015 og 2016.

Datagrundlaget i rapporten udgøres af bachelor-, professionsbachelor-, diplomingeniør- og kandidatdimittender, som dimitterede i perioden 2010-2014. Spørgeskemaet blev i:

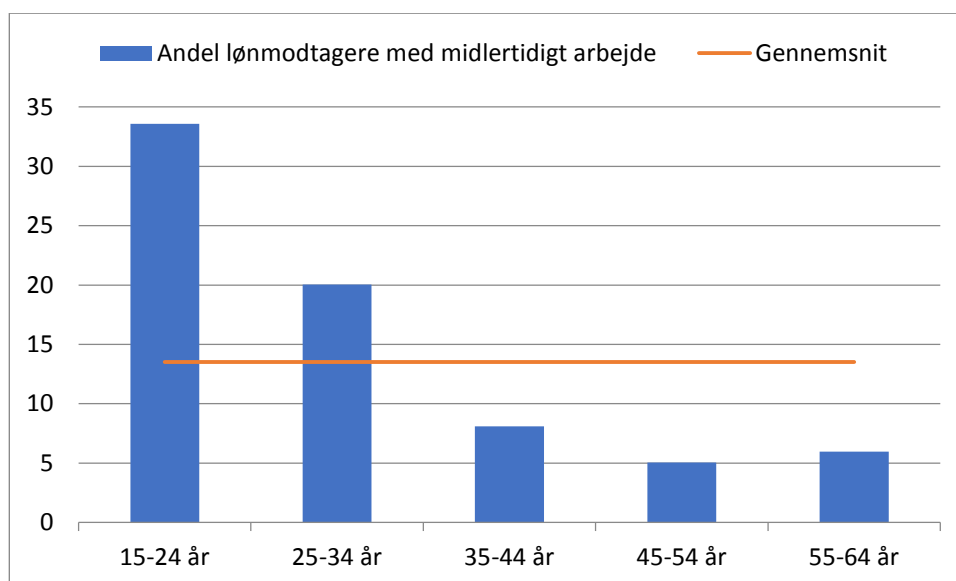
- 2014 udsendt til 2.399 dimittender, som afsluttede deres uddannelse i årene 2010-2012 (2-4 år efter dimission) med en samlet svarprocent på 57.
- 2015 udsendt til 801 dimittender, som afsluttede deres uddannelse i årene 2011-2013 med en samlet svarprocent på 56.
- 2016 udsendt til 2.676 dimittender, som afsluttede deres uddannelse i årene 2012-2014 med en samlet svarprocent på 56.

Dermed er resultaterne i denne institutionsrapport baseret på svar fra i alt 2.969 dimittender. Heraf har 2.705 dimittender været (og er evt. stadig) i job efter dimission.

Kilde: AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Ikke alle dimittender får første job i en fast ansættelse. For nogle er dette efter eget ønske; for andre er midlertidig ansættelse en vej til en fast ansættelse. 82 pct. af de beskæftigede respondenter i AAU's dimittendundersøgelser har angivet, at de er i et fast ansættelsesforhold. Andelen er højest blandt dimittender fra Det Ingeniør og Naturvidenskabelige fakultet (92 pct.) og lavest blandt beskæftigede dimittender fra Det Humanistiske Fakultet (69 pct.), jf. AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Knap 14 pct. af alle lønmodtagere i Danmark er ansat i et midlertidigt ansættelsesforhold (vikariat, projektansættelse eller lign.). Andelen af lønmodtagere med et midlertidigt ansættelsesforhold er højest blandt de yngre aldersgrupper. Blandt de 25-34-årige er det tilfældet for hver femte, jf. Figur 9.

Figur 9: Andel lønmodtagere i midlertidigt ansættelsesforhold, 2016

Anm.: Baseret på spørgeskemadata fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse.
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel AKU601).

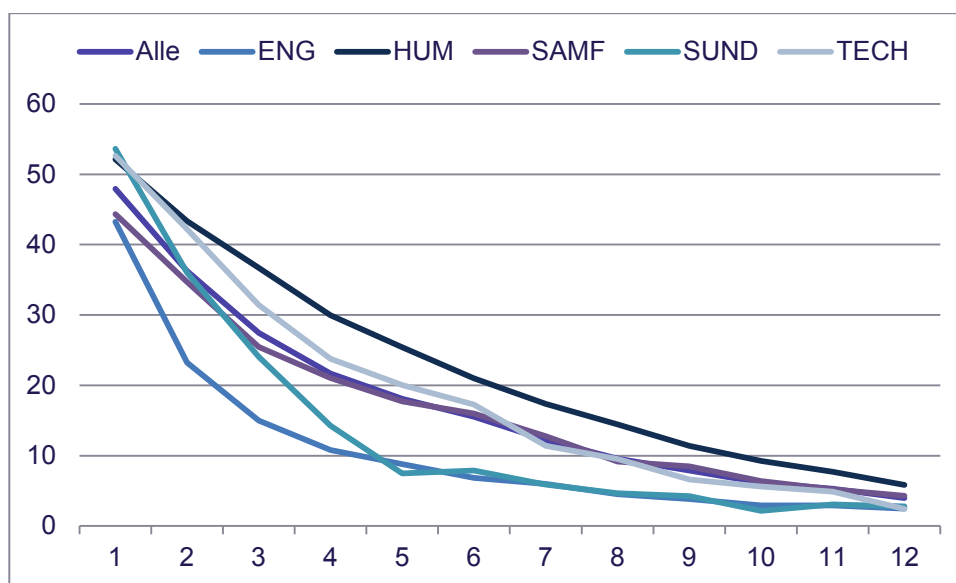
En anden indgangsvinkel til beskæftigelse er iværksætteri. 2,4 pct. af respondenterne i AAU's dimittendundersøgelse har svaret, at de har etableret eller købt en virksomhed. 17 pct. af disse startede som iværksætter under uddannelsen og 21 pct. i det første halve år efter endt uddannelse. Hyppigste argumenter for at være startet som iværksætter er realisering af ambitioner/drømme samt bedre mulighed for at tilrettelægge egen arbejdstid (begge 57 pct.). Hver femte har angivet, at de er startet som iværksætter, da de ikke kunne få anden beskæftigelse, jf. AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

En analyse fra UFM i efteråret 2017 viser, at iværksætteri er hyppigt forekommende blandt nyuddannede akademikere. 0,9 pct. af de nyuddannede mellem 18-40 år i 2013, startede egen virksomhed. Til sammenligning var det henholdsvis 0,2 pct. af de studerende og 0,6 pct. af de øvrige 18-40-årige med en universitetsbaggrund i arbejdsstyrken, som startede ny virksomhed i 2013 jf. Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017a).

Der er dog også nogle dimittender, som ikke overgår direkte til beskæftigelse. Nogle af fri vilje, da de rejser ud af Danmark eller overgår til f.eks. barselsorlov. Nogle dimittender må være jobsøgende i en periode efter færdiggørelsen af deres uddannelse, før de finder job.

Næsten halvdelen af dimittendårgang 2012/13 fra AAU var ledige i første kvartal efter dimission. For dimittendårgang 2015/16 var denne andel faldet knap 3 pct. point. Ledigheden falder hurtigt i de efterfølgende kvartaler. Kandidater fra Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet kommer hurtigst ud af ledighed, hvorimod det tager lidt længere tid for dimittender fra de humanistiske fakulteter, jf. Figur 10.

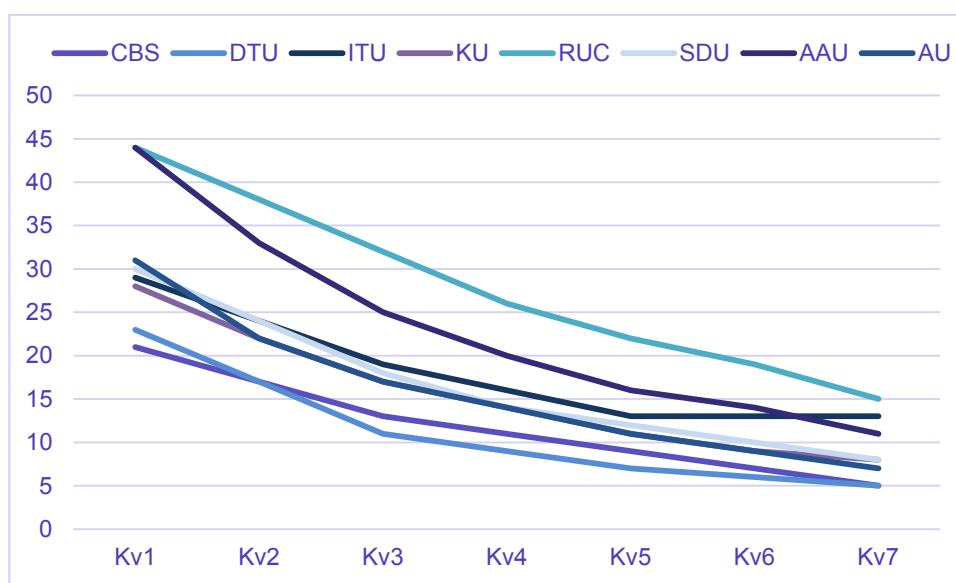
Figur 10: Kvartalsvis ledighed, pct. af dimittender årgang 2012/13



Anm: Der er samme profil for årgang 2013/14 i de første 8 kvartaler.
 Kilde: AAU, Qlikview (Ledighedsrapporten).

Data viser, at problemet er, at det for nogle tager for lang tid at komme ud af ledighed, hvilket betyder tabt indkomst for individet og øgede omkostninger for samfundet. På tværs af alle uddannelser kan den største udfordring med dimittendledigheden ikke siges at være manglende beskæftigelsesmuligheder, men hastigheden hvormed dimittenderne opnår beskæftigelse. Denne udfordring deler AAU i øvrigt med dimittender fra Roskilde Universitet. Blandt dimittender fra CBS og ITU er færre end hver fjerde ledige i første kvartal. Et niveau som dimittenderne fra AAU først når omkring 4. kvartal, jf. Figur 11.

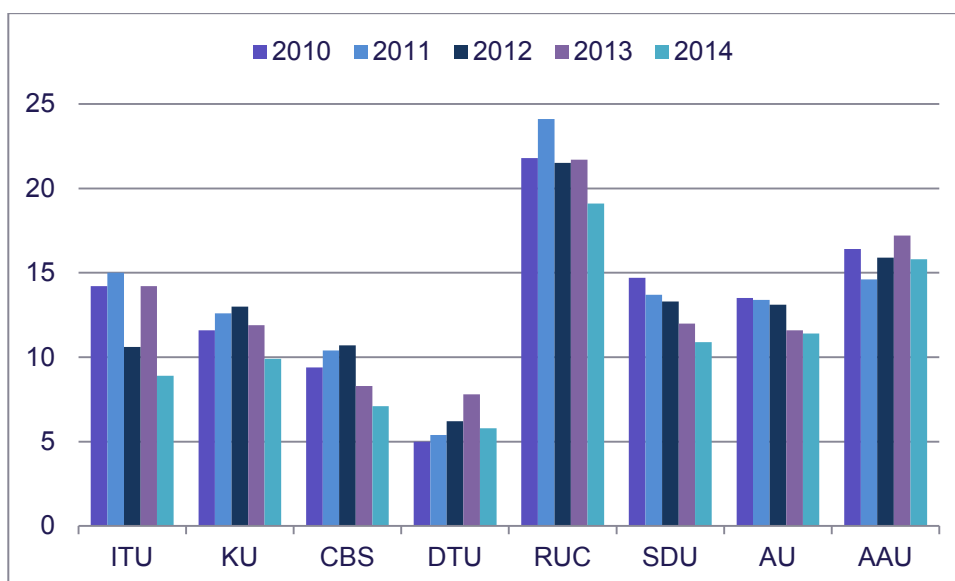
Figur 11: Kvartalsvis ledighed, pct. af dimittender årgang 2012/13



Anm: Der er samme profil for årgang 2013/14 i de første 8 kvartaler.
 Kilde: AAU, Qlikview (Ledighedsrapporten).

Blandt AAU-kandidaterne fra 2014 var knap 16 pct. ledige i perioden 4. – 7. kvartal efter dimension. Kun RUC har en højere ledighed efter denne måling, jf. Figur 12.

Figur 12: Gennemsnitlig ledighed, 4.-7. kvartal, pct. af færdiguddannede kandidater

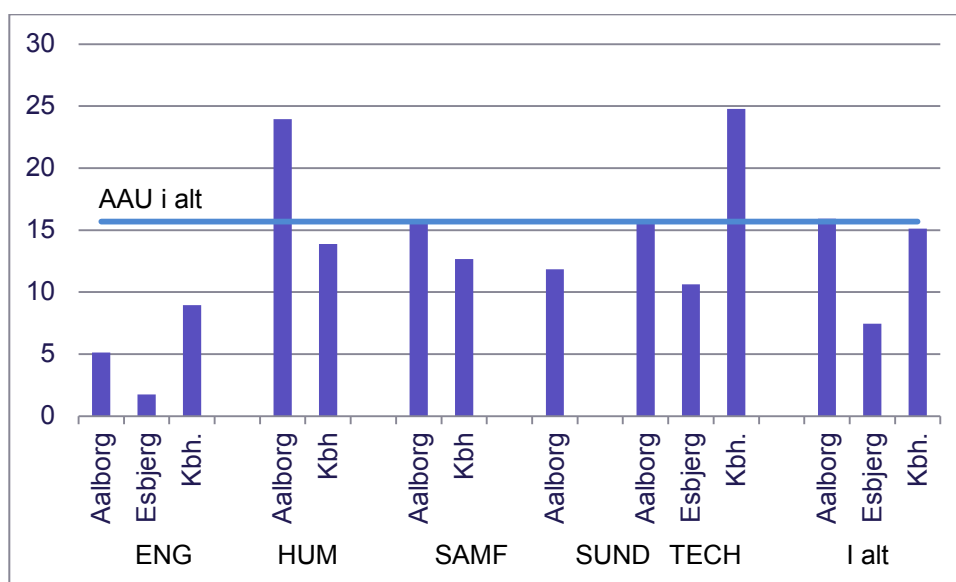


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året.

Kilde: UFM-WEB (2017b).

Dimittendledigheden varierer en del på tværs af Aalborg Universiteters fakulteter og campusser. F.eks. er ledigheden for kandidater fra det Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet og Det Tekniske Fakultet for IT og Design lavest for campus Esbjerg og højest for campus København, jf. Figur 13.

Figur 13: Ledighed, 4.-7. kvartal, kandidater fra AAU, fordelt på campus



Anm.: Det bemærkes, at der ved Campus Esbjerg og København dels er tale om væsentlig færre kandidater og dermed mere udsving i tallene og at udenlandske studerende, der forlader Danmark efter studiet, ikke indgår som ledig i analysen.

Kilde: AAU, Qlikview (Ledighedsrapporten).

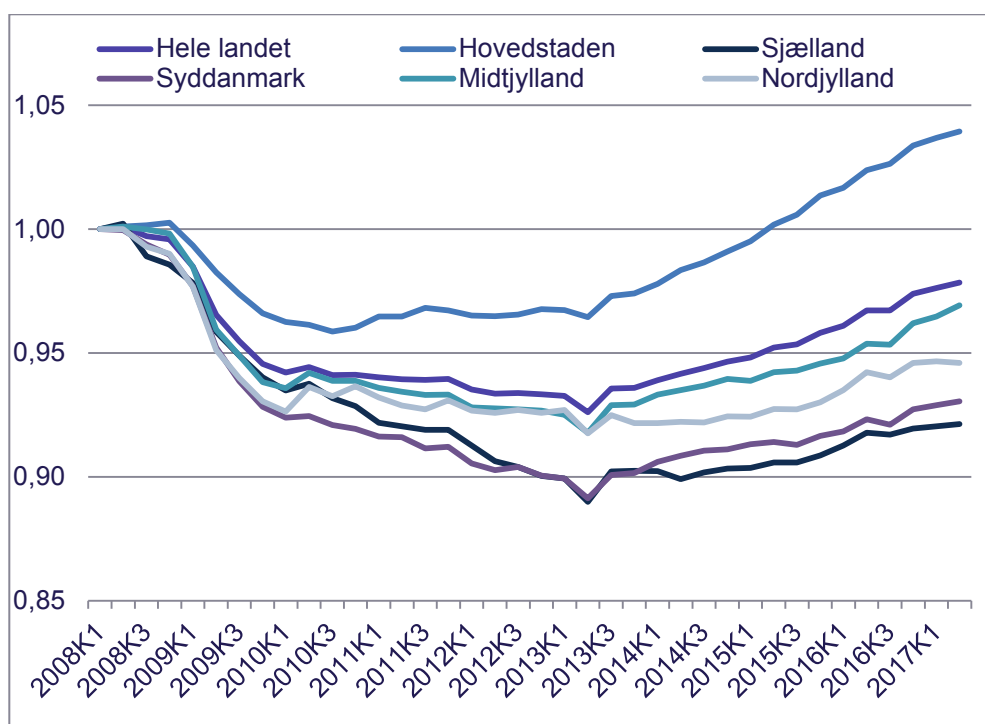
3.2 RAMMEVILKÅRENE FOR AT KOMME I JOB

Der er flere faktorer, der har betydning for, om en dimittend kommer i beskæftigelse. Blandt andet skal der være nogle jobs at søge, ligesom dimittenden skal gøre en aktiv indsats for at opnå beskæftigelse. Såfremt dimittenden står uden job efter færdiggørelsen af studiet, har jobcenteret endvidere en rolle i forhold til at få den ledige i beskæftigelse. Endelig er det vigtigt, at dimittenden har de kompetencer, virksomhederne efterspørger, og evnen til at vise værdien af sine kompetencer for potentielle arbejdsgivere.

3.2.1 FÆRRE LEDIGE JOB I REGION NORDJYLLAND

Dansk økonomi er i positiv udvikling og der er udsigt til, at væksten i 2017 bliver den højeste siden 2006, jf. Økonomi- og Indenrigsministeriet (2017). Væksten har betydning for beskæftigelsesmuligheder m.m. Baseret på udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, synes Region Nordjylland dog at have lidt sværere ved at komme ud af krisen i slutnullerne end Danmark generelt. Lønmodtagerbeskæftigelsen er det seneste år øget med 0,4 pct. i Region Nordjylland, hvor den er øget med over 1,5 pct. i både Region Midtjylland og i Region Hovedstaden, jf. Figur 14.

Figur 14: Udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, indeks (2008K1=1)



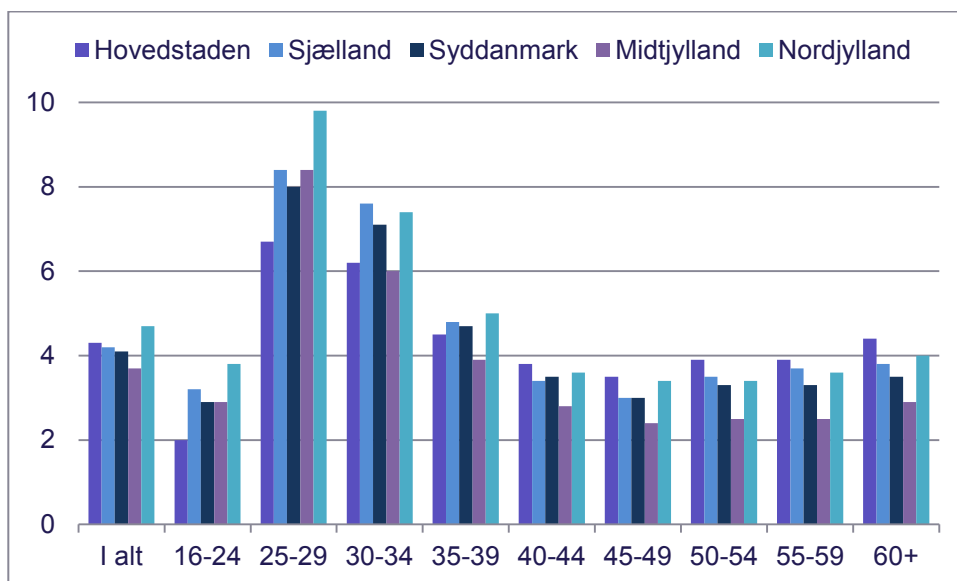
Anm.: Sæsonkorrigeret. Omfatter alene lønmodtagere (og dermed fx ikke selvstændige).

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel LBESK30).

Det er primært udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen i den private sektor i Nordjylland, der har udfordringer med at følge med resten af økonomien, jf. Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel LBESK33).

Den positive beskæftigelsesudvikling har bidraget til, at ledigheden på det danske arbejdsmarked aktuelt ligger på godt 4 pct., hvilket er et historisk lavt niveau. Der er dog stor variation på tværs af aldersgrupper og regioner. Ledigheden er generelt høj i Region Nordjylland, jf. Figur 15.

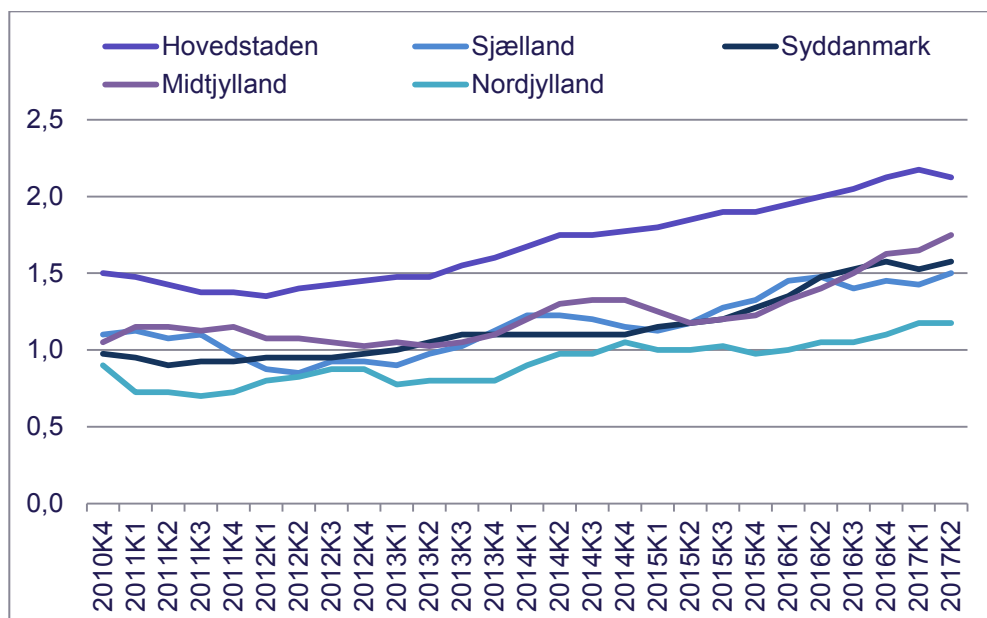
Figur 15: Ledighed fordelt på alder og region, pct. af arbejdsstyrken, 2. kvartal 2017



Anm.: Ledige i pct. af arbejdsstyrken. Ikke sæsonkorrigerede tal.
 Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel AULK01).

I 2. kvartal 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. Også her er der dog store regionale forskelle. Andelen ligger på 1,2 pct. i Region Nordjylland, hvorimod den udgør 2,1 pct. i Region Hovedstaden, jf. Figur 16.

Figur 16: Andel ledige stillinger fordelt på region, pct.



Anm.: Andel ledige stillinger er opgjort som antal ledige stillinger i pct. af summen af ledige og besatte stillinger. En ledig stilling er en lønnet stilling, der er nyoprettet, ubesat eller er ved at blive ledig, og som arbejdsgiveren tager aktive skridt til at besætte med en egnet kandidat uden for den pågældende virksomhed. Statistikken dækker kun det private erhvervsliv. For at undgå store udsving i kvartalstallene er der vist 4-kvartalers, glidende gennemsnit.
 Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel LSK02).

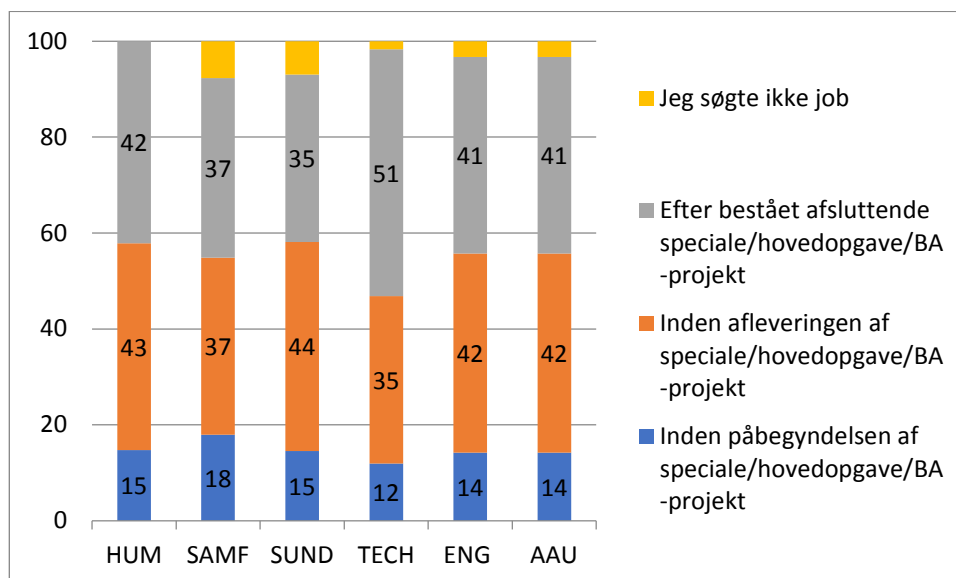
Denne problemstilling gælder også specifikt for akademikerstillinger i Aalborg. Tilgangen af dimittender fra Aalborg Universitet overstiger således efterspørgslen efter akademisk arbejdskraft blandt virksomhederne, jf. Marselisborg (2016). Der er dermed større konkurrence om de ledige stillinger i Region Nordjylland end i de øvrige regioner, og ledige kan derfor i højere grad have behov for at søge på tværs af regionsgrænser for at finde job.

Mange AAU-dimittender finder da også første job uden for Region Nordjylland. Hver sjette dimittend i job fra Campus Aalborg har svaret, at deres første job lå i Region Midtjylland. Og tilsvarende fandt hver sjette dimittend fra Campus Aalborg første job i Region Hovedstaden. Knap halvdelen af AAU-dimittenderne fra campus Aalborg fandt første job i Region Nordjylland, jf. AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

3.2.2 DIMITTENDERNES SØGEADFÆRD

En tidlig jobsøgningsindsats kan bidrage til, at man har et job at påbegynde, når studiet er fuldført. Direkte adspurgt svarer mere end fire ud af ti studerende ved AAU, at de først påbegynder en aktiv jobsøgning efter bestået afsluttende eksamen, jf. Figur 17.

Figur 17: Tidspunkt for påbegyndelse af aktiv jobsøgning



Anm.: Baseret på svar fra i alt 2.784 dimittender (158 har ikke besvaret spørgsmålet). Se i øvrigt Boks 1.

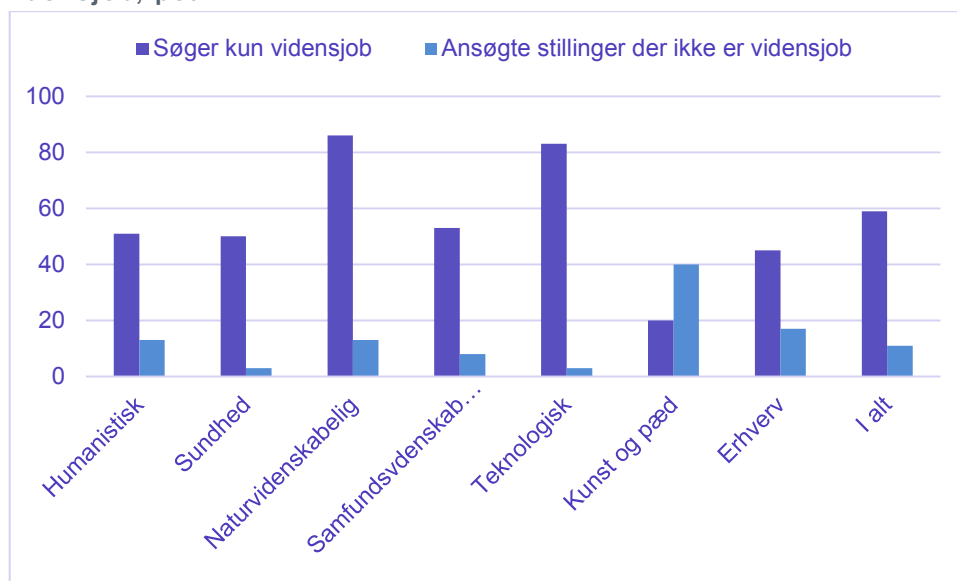
Kilde: AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Mere end fire ud af ti dimittender fra Aalborg Universitet kan således være afskåret fra muligheden for at have job i forlængelse af deres studie alene fordi, de kommer sent i gang med den aktive jobsøgning. For dimittender fra Det Tekniske Fakultet for IT og Design er det tilfældet for mere end halvdelen.

Det er et givet rammevilkår for ledige, at chancen for at opnå job forøges, hvis der søges bredt. Det gælder både fagligt og geografisk. I en rapport udarbejdet af Marselisborg for Aalborg Kommune er konklusionen, at der er potentiale for at øge både den faglige og den geografiske mobilitet blandt ledige akademikere i Aalborg, jf. Marselisborg (2016).

I gennemsnit udgør 11 pct. af de søgte job blandt alle akademikere "ikke-vidensjob", mens 89 pct. udgør vidensjob. Næsten 60 pct. af de ledige akademikere søger alene vidensjob; dvs. job, hvis indhold har karakter af "akademisk arbejde", jf. Figur 18.

Figur 18: Andel ledige, der kun søger vidensjob og ansøgte stillinger i alt, der ikke er vidensjob, pct.



Anm.: Ikke-vidensjob er bredt defineret og indeholder stillinger som serviceassistent, sales adviser, møder booker, receptionist og kundeservice, men også stillinger som tjener, butiksassistent og lagermedarbejder. Analysen er baseret på sagsgennemgang af jobloggen hos 200 ledige med en akademisk uddannelse i Aalborg kommune. Kun ledige, der har søgt 10 eller flere stillinger indgår i analysen (138 ledige).

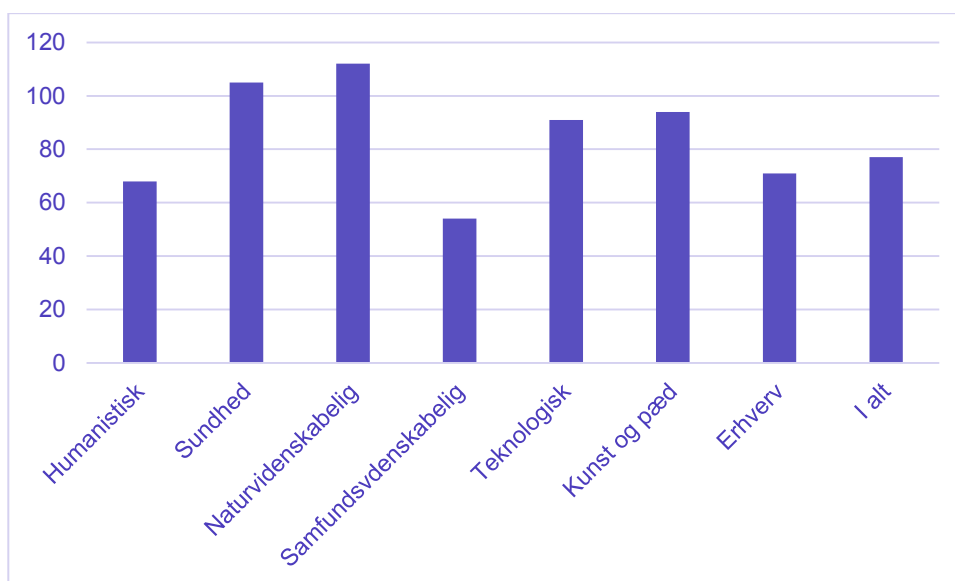
Kilde: Marselisborg (2016).

Samlet set er den faglige mobilitet – ud fra disse opgørelser – lavere blandt ledige akademikere med en teknologisk og samfundsvidenskabelig uddannelse. Marselisborg-rapporten konkluderer yderligere, at halvdelen af ledige akademikere med en humanistisk uddannelse kan øge deres jobmuligheder ved at søge mere bredt. Dette skal ses i lyset af, at ledige humanister udgør 1/3 af alle ledige akademikere i Aalborg. De har endvidere den længste ledighedsanciennitet blandt de ledige og oplever samtidig, at der er ca. 22 ledige om hver opslåede humaniora akademiker-stilling i Nordjylland, jf. Marselisborg (2016).

Forventningen om at en nyuddannet akademiker skulle stile efter et ikke-vidensjob går imod grundlaget for at tage en akademisk uddannelse, men indgår dog som en del af beskæftigelsesindsatsen. Dette begrundes i en formodning om, at der ikke findes et tilstrækkeligt antal relevante akademiske stillinger.

Marselisborg har endvidere foretaget en analyse af den geografiske mobilitet blandt ledige akademikere i Aalborg. Denne viser, at i gennemsnit er 57 pct. af de søgte stillinger beliggende i Nordjylland. 19 pct. befinder sig i Midtjylland, 6 pct. på Fyn og i Syddanmark og 17 pct. på Sjælland (primært København).

I gennemsnit bliver der søgt stillinger blandt de ledige akademikere, der ligger 77 minutter væk med offentlig transport. Særligt ledige med en humanistisk, samfundsvidenskabelig eller erhvervsmæssig uddannelse søger i gennemsnit tættere på egen bopæl end ledige fra andre uddannelser, jf. Figur 19.

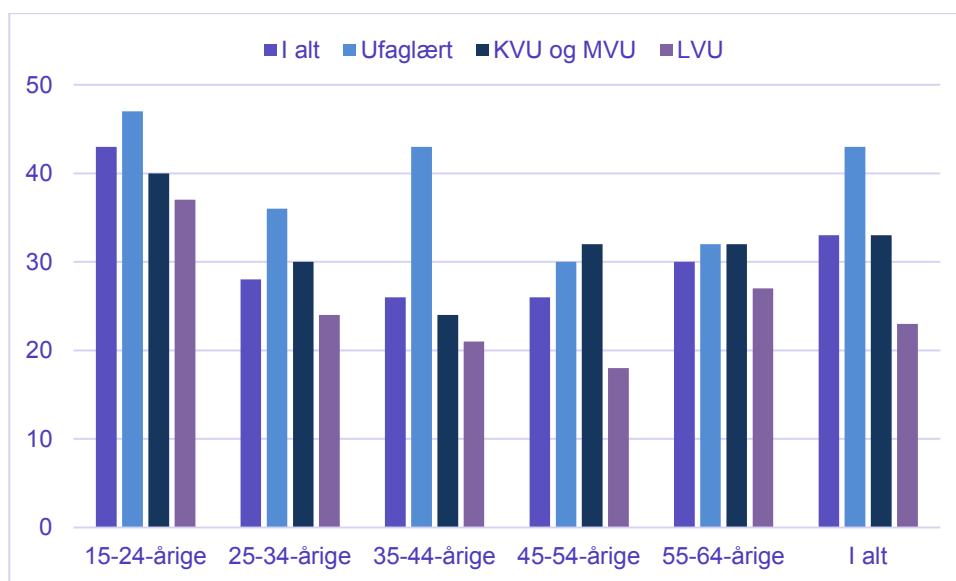
Figur 19: Gennemsnitlige antal minutters transport fra bopæl blandt søgte stillinger

Anm.: Analysen er baseret på sagsgennemgang af jobloggen hos 200 ledige med en akademisk uddannelse i Aalborg kommune. Kun ledige, der har søgt 10 eller flere stillinger indgår i analysen (138 ledige og 3.023 søgte stillinger).

Kilde: Marselisborg (2016).

3.2.3 NETVÆRK

Netværksdannelse spiller en rolle i dimittendernes adgang til deres første job. En analyse baseret på en temaartikel hos Danmarks Statistik baseret på deres arbejdskraftundersøgelse, viser, at det generelt er ca. hver tredje nyansatte, der finder job via netværk. Andelen er forskellig på tværs af uddannelsesniveau, og det er således kun hver fjerde med en videregående uddannelse, der finder job via netværk, jf. Figur 20

Figur 20: Nyansatte lønmodtagere, der har fået arbejde gennem bekendte, 3. kvrt. 2012.

Anm.: Arbejdskraftundersøgelsen 2012 er baseret på kvartalsvise interview med ca. 21.000 personer i alderen 15-74 år. Spørgsmålet om, hvilken metode der har været anvendt til at finde nyt arbejde, er stillet til danske lønmodtagere, der har fundet deres nuværende job inden for det seneste år.

Kilde: Danmarks Statistik (2012).

Generelt set viser flere mindre undersøgelser, at der er en stigning i rekruttering via netværk (40-60 pct.) eller lukkede netværk i sociale medier (30-60 pct.) (se f.eks. Ballisager web 2016, Ballisager 2017 samt IDA web 2016). Der findes ingen direkte tal for hyppigheden for nyuddannede dimittender fra AAU dog viser AAU's egen Kandidat og aftagerundersøgelse fra 2009, at der her er 25 pct., som mener, at 'de rette kontakter' var meget afgørende for det første job imens 17 pct. mener, at det er mindre afgørende og 58 pct. slet ikke finder det afgørende (KA 2017) Denne tendens skal ses i sammenhæng med, at undersøgelser har vist en sammenhæng imellem ledighed i forhold til beskæftigelse og styrken af den enkeltes arbejdsrelaterede netværk (forstået som netværk i den branche, man søger job), samt at sammenhængen relativt set har stor betydning for sandsynligheden for beskæftigelse, Pedersen & Larsen (2009)

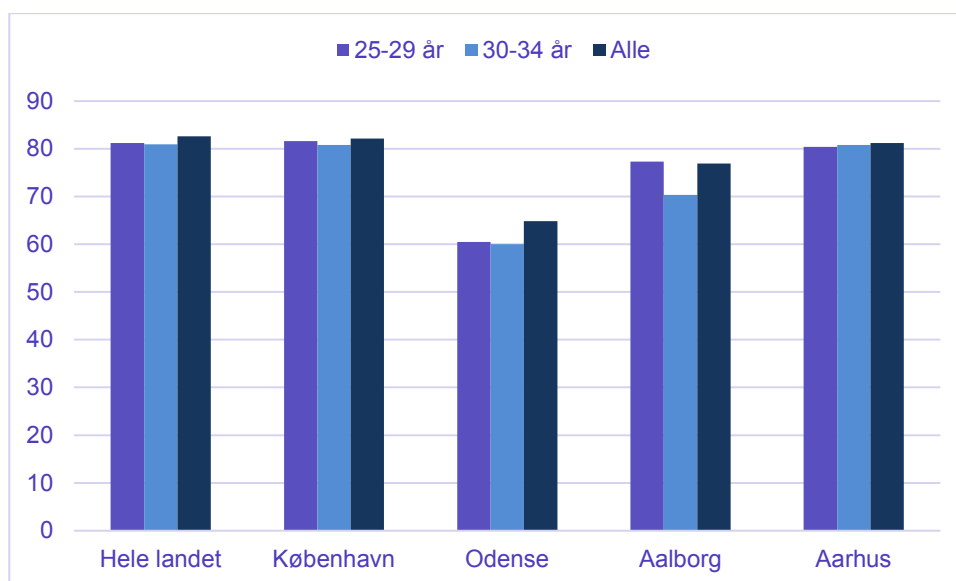
3.2.4 BESKÆFTIGELSESSYSTEMETS INDSATS OVER FOR NYLEDIGE DIMITTENDER

En tidlig indsats overfor ledige skal hjælpe de ledige hurtigt i job. Jobcentrets kontakt og vejledning til ledige kan derfor være et vigtigt redskab til kortere ledighed.

Tidspunktet for første samtale er en indikator for kommunernes tidlige indsats mod ledighed. På landsplan kommer 78 pct. af alle nyledige til første samtale på jobcenteret inden for en måned. I Nordjylland er andelen samlet set på samme niveau, men der er store variationer på tværs af kommuner og a-kasser. F.eks. er det kun 71 pct. af de nyledige i Aalborg, der kommer til første samtale inden for en måned. I Thisted er det næsten 90 pct., Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2017).

En tidlig indsats er vigtig uanset uddannelsesniveau. Hvis der alene ses på ledige medlemmer af en a-kasse under Akademikerne², som typisk har AAU-dimittender som medlemmer, bliver på landsplan 83 pct. indkaldt til 1. samtale inden for en måned, hvilket er 5 pct. mere end blandt alle ledige dagpengemodtagere. I Aalborg bliver 77 pct. af akademikerne indkaldt til 1. samtale inden for en måned, hvilket er lidt lavere end for Aarhus og København, men lidt flere end i Odense, jf. Figur 21.

² Akademikerne er en paraplyorganisation for 25 faglige organisationer, der organiserer akademisk uddannede i Danmark.

Figur 21: Andel nyledige, der bliver indkaldt til samtale inden for en måned

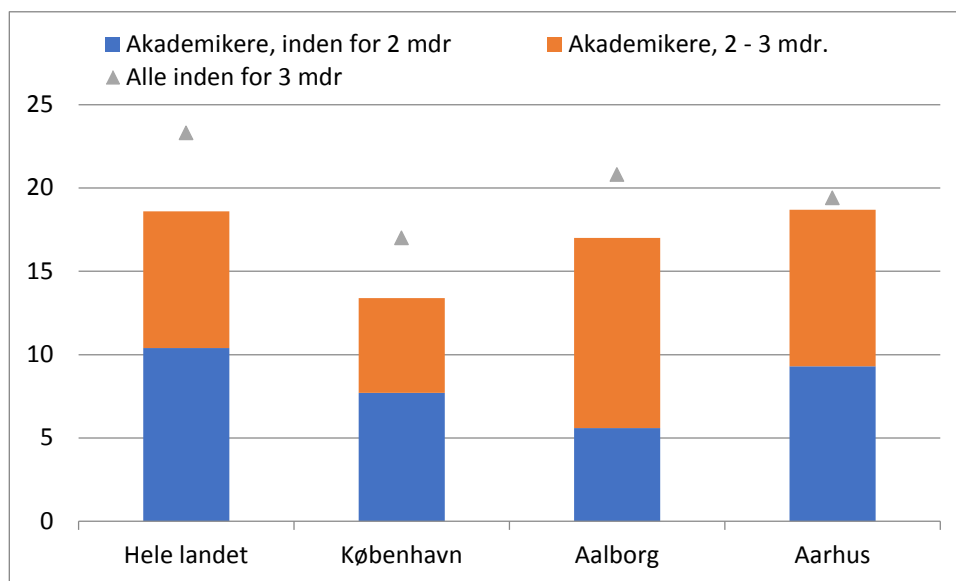
Anm.: Tidspunkt for første samtale for nye modtagere af dagpenge, som er medlem af en a-kasse under Akademikerne. Akademikerne er en paraplyorganisation for 25 faglige organisationer, der organiserer akademisk uddannede i Danmark.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2017).

Blandt de nyledige medlemmer af akademikerne på landsplan bliver 81 pct. indkaldt til første samtale inden for en måned. I Aalborg er andelen, der bliver indkaldt hurtigt, højest blandt de 25-29-årige, hvilket indikerer fokus på de nyledige dimittender. Det er dog stadig en lavere andel end i både Aarhus og København.

Til disse tal skal bemærkes at Jobcenter Aalborg har etableret en såkaldt 'fremskudt indsats', hvilket betyder at studerende fra de strategisk prioriterede uddannelser har mulighed for at få samtaler med jobcenteret allerede før dimission. Ordningen er et tilbud og ikke et krav, men vil betyde at jobcenterets indsats kan påbegyndes allerede før endt studium. Denne indsats er dog ikke inkluderet i ovenstående opgørelse.

Et andet middel for den aktive indsats er aktiveringstilbud til de ledige. Blandt 30-34-årige ledige dagpengemodtagere, som er medlem af akademikerne, bliver hver 20. tilbudt et aktivt tilbud inden for 2 mdr. Det er en lavere andel end i både København og Aarhus, hvor der også er høj koncentration af akademikere. Efter 3 måneder er 17 pct. blevet tilbudt et aktivt tilbud i Aalborg. Det er lavere end på landsplan og i Aarhus, men en højere andel end i København, jf. Figur 22.

Figur 22: Tidspunkt for første aktive tilbud, 30-34-årige dagpengemodtagere, akademikere

Anm.: Tidspunkt for første aktive tilbud for nye modtagere af dagpenge. Der er betinget på 30-34-årige som approksimation for dimittender.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2017).

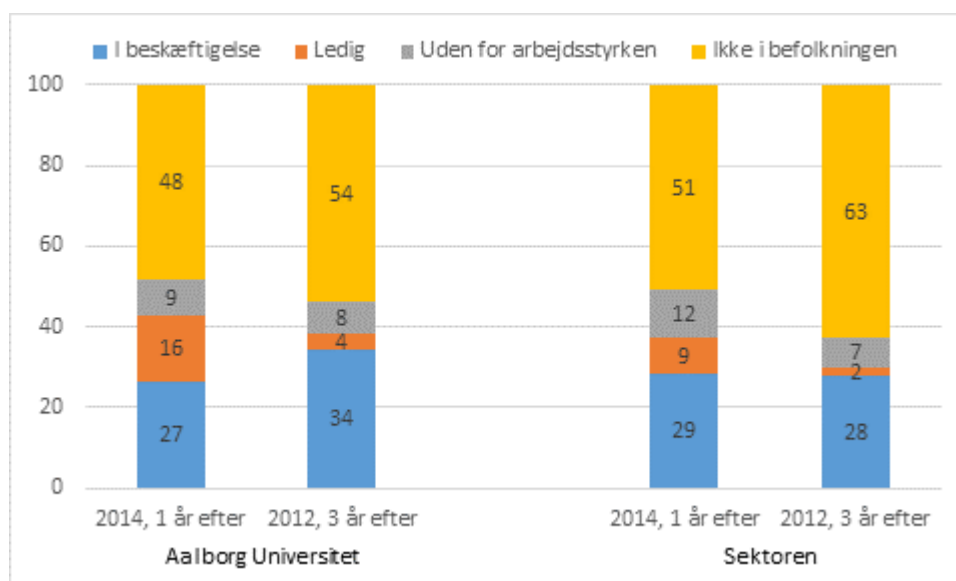
3.2.5 INTERNATIONALE STUDERENDES EMPLOYABILITY OG ARBEJDSMARKEDET

Der findes få undersøgelser, der analyserer internationale studerendes employability i en dansk kontekst. I de undersøgelser, der ligger til grund for dette afsnit, gives der også få entydige svar på, hvilke indsatser der med fordel kan tilbydes internationale studerende i Danmark, jf. Li, Z. (2017) og Christensen, A. & Gulieva, V. (2017) vedr. AAU's cand.merc.-uddannelser. Konsensus er dog, at det er nødvendigt med skærpede employability-tiltag for at udligne de "objektive" – men i høj grad stadig "soft skills"-orienterede - forskelle mellem danske og internationale studerende.

Udenlandske dimittender leverer på mange måde et vigtigt bidrag til det danske samfund. I en analyse baseret på oplysninger om godt 5.000 internationale dimittender fra kandidatuddannelser i perioden 2007-2011 fremgår det, at en dimittend fra udlandet otte år efter dimission i gennemsnit har bidraget med 779.000 kroner til samfundsøkonomien. For hovedområder som sundhed, teknik og naturvidenskab ligger bruttogeinsten ifølge analysen på den gode side af 970.000 kroner. Også de humanistiske dimittender fra udlandet bidrager til det danske samfund. Med 439.000 kroner brutto otte år efter dimission, jf. DAMVAD Analytics (2017).

Hvor stor en andel af de udenlandske dimittender, der bliver i landet efterfølgende og finder arbejde er forskellig på tværs af universiteter og hovedområder. 27 pct. af dimittendårgangen fra 2014 på AAU er i beskæftigelse 1 år efter dimission, hvilket kan ses i forhold til sektoren samlet set, hvor tallet er lidt højere (29 pct.). Set i et lidt længere perspektiv præsterer AAU relativt set bedre end de generelle tal for sektoren. For internationale dimittender fra årgang 2012 er 34 pct. af dimittenderne i beskæftigelse 3 år efter, hvilket skal ses i lyset af sektoren generelt (28 pct.), jf. Figur 23.

Figur 23: Status for udenlandske studerende 1 henholdsvis 3 år efter dimission



Anm.: Analysen er baseret på RAS-Status (november), som Danske Universiteter har taget fra Danmarks Statistiks Registerbaserede Arbejdsstyrke Statistik og angiver individets tilknytning til arbejdsmarked ultimo november i det givne år.

Kilde: Specialtræk fra Danske Universiteter.

42 pct. af de internationale studerende fra en årgang på IBC på AAU forlader Danmark inden for to år. Det store antal internationale studerende, der rejser væk fra Danmark igen skyldes, blandt andre faktorer, en oplevet mangel på studiejobs (studierelevante og "jobberfaringsrelevante") og samarbejds muligheder (f.eks. projektorienterede forløb og projektsamarbejder), der kan være med til at skabe kontakt mellem den studerende og arbejdsmarkedet tidligt i studietiden; manglende kulturel viden om Danmark og det danske arbejdsmarked; og dansksproglige kundskaber.

Særligt fylder sprogbarrieren meget for både de studerende selv og deres oplevelse af deres jobmuligheder, men også virksomhederne (i Nordjylland) efterspørger bedre dansk kundskaber, jf. Christensen, A. & Gulieva, V. (2017). Begge perspektiver er medvirkende til en manglende jobberfaring, der videre har konsekvenser for fremtidig ansættelse for dimittenderne.

En tidlig kontakt til arbejdsmarkedet er en vigtig faktor for danske studerendes employability, men i særlig grad for internationale studerende. Derudover er det i et globaliseret jobmarked vigtigt at besidde såkaldte "soft skills", nemlig interkulturel kommunikativ og social viden og kompetencer, der sammen med større selvsikkerhed og problemløsningsevne udgør et sæt af "global skills", som bidrager til at arbejde interkulturelt eller intrakulturelt. (Li, Z. (2017) Den projekt- og problemorienterede arbejdsform synes også at bidrage relevant, da der her er mål om blandt andet eksemplaritet, som gør læringen omsættelig til lignende situationer, og dermed fremmer flere af de efterspurgte kompetencer.

Sammenfattende kan det på baggrund af de undersøgte kilder konkluderes, at indsatsen for at øge employability-niveauet og for internationale studerende bør inkludere et arbejde med udvikling af både sociale og kulturelle tiltag samt understøttelse af muligheden for eksterne samarbejder med virksomheder under studiet for at øge både den kulturelle og sproglige udvikling, men ligeledes for at understøtte udviklingen af mere "hard skills" såsom gennem eksemplariske projektarbejder. Vigtigt er det dog, at der ikke nødvendigvis er en sammenhæng mellem konstateringen af tiltagenes nødvendighed og den enkelte studerendes employability, men at de er store faktorer i et kompleks af faktorer, der blandt andre også tæller personlige kompetencer og det studiefaglige niveau.

3.3 FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Det er svært at vurdere, hvilke typer af arbejdskraft, virksomhederne har brug for i fremtiden; og dermed også hvorvidt universiteternes og dermed også AAU's uddannelsesportefølje afspejler de fremtidige behov. DREAM's fremskrivning viser, at der på landsplan vil vise sig et mismatch på uddannelsesgrupper. De forventer et overskud af højtuddannede på 50.000 i 2025, samtidig med at der vil mangle op mod 100.000 faglærte³. Denne fremskrivning er dog ikke brudt ned på konkrete uddannelsesretninger, jf. DREAM (2016).

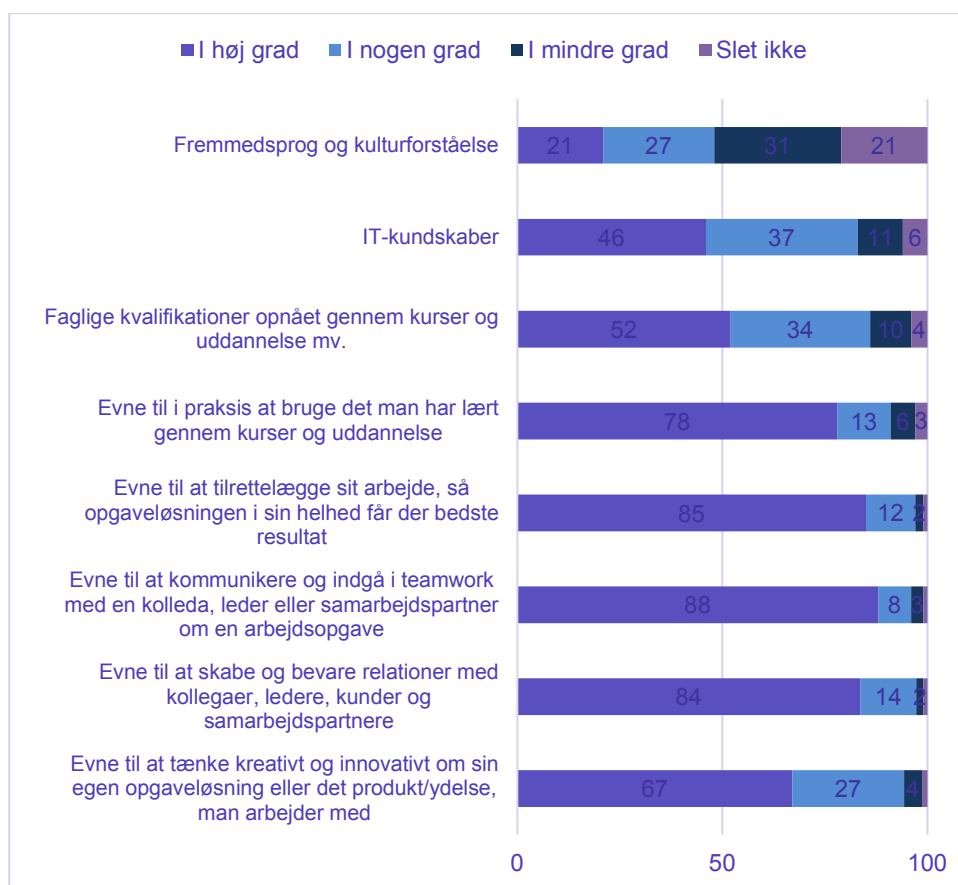
Baseret på resultater fra en undersøgelse blandt 1.769 nordjyske virksomheder⁴ forventes efterspørgslen efter medarbejdere med en videregående uddannelse at øges. Det er især sektorerne IKT, finansiering, forsikring og vidensservice samt øvrig produktion, som forventer at beskæftige flere med en videregående uddannelse, jf. Fremkom (2016).

Hos medarbejdere med videregående uddannelser er det de personlige kompetencer, proces-, relationel- og kommunikative kompetencer, som virksomheden i høj grad stiller krav om på 5 års sigt i virksomhedsundersøgelsen. Evnen til at kommunikere og indgå i teamwork med en kollega, leder eller samarbejdspartner om en arbejdsopgave (88 pct.), evnen til at tilrettelægge sit arbejde, så opgaveløsningen i sin helhed får det bedste resultat (85 pct.), evnen til at skabe og bevare relationer med kolleger, ledere, kunder og samarbejdspartnere (84 pct.) er for medarbejdere med videregående uddannelse de tre kompetencer, som flest virksomheder i høj grad stiller krav om de kommende 5 år, jf. Figur 24.

³ DREAM-gruppen er en uafhængig institution, der har som hovedformål at foretage langsigtede strukturanalyser af den danske økonomi - herunder særligt samspillet mellem den offentlige sektor og den resterende økonomi.

⁴ Foretaget af COWI A/S og Center for Regional og Turismedforskning i tæt samarbejde med de erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsesmæssige aktører for Region Nordjylland i 2016.

Figur 24: Kompetencekrav til medarbejdere med videregående uddannelse, 2015



Anm.: Kompetencekrav til medarbejdere med videregående uddannelse med udgangspunkt i spørgsmålet "I hvilken grad vil virksomheden stille krav om følgende kompetencer i de kommende 5 år blandt virksomhedens medarbejdere med en videregående uddannelse (der ikke har en lederrolle)?" På baggrund af survey blandt 1.769 virksomheder i efteråret 2015.

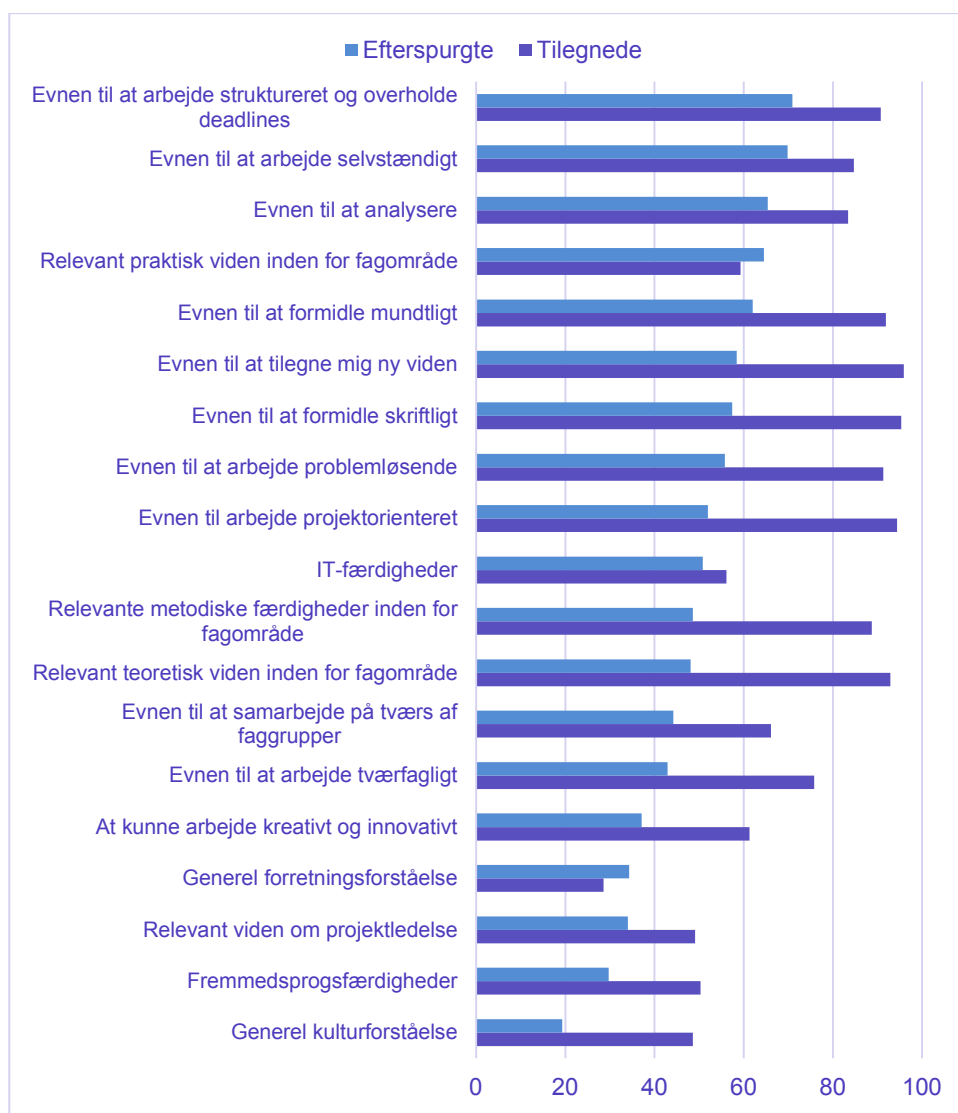
Kilde: Fremkom (2016).

Denne udvikling bunder i de erfaringer virksomhederne har gjort sig i lyset af krisen. Samtidigt med den øgede automatisering og digitalisering har mange virksomheder samtidig indført nye organisations- og ledelsesformer, som understøtter udviklingen af innovative produkter og løsninger, jf. Fremkom (2016).

For at finde beskæftigelse, er det netop vigtigt, at dimittenderne besidder de kompetencer, arbejdsgiverne efterspørger og/eller har de rette kompetencer til at skabe værdi for en arbejdsgiver eller samfundet. Baseret på svar fra AAU's dimittendundersøgelser vurderer dimittender fra AAU, at det i høj grad er kompetencer som evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines, evnen til at arbejde selvstændigt og evnen til at analysere, der er centrale for at få job.

Langt størstedelen af deltagerne i AAU's dimittendundersøgelser vurderer da også selv, at de besidder disse kompetencer. Dette underbygger employability-tilgangen som en forståelse for egne kompetencer og evnen til at italesætte disse kompetencer på relevant vis over for en potentiel arbejdsgiver, jf. Figur 25.

Figur 25: Kompetencer, der er tilegnet og efterspurgt i nogen/høj grad



Anm.: Baseret på svar fra i alt 2.900 dimittender (69 har ikke besvaret spørgsmålet).
Kilde: AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016).

Der er sammenfald mellem de kompetencer, som de beskæftigede dimittender vurderer, er efterspurgt og hvad de har opnået (kombineret soft og hard skills), og der er i stor udstrækning sammenhæng mellem tilegnede kompetencer og de krav, som virksomhederne vil stille i fremtiden.

3.3.1 ÆNDRING AF UDDANNELSER PÅ BAGGRUND AF FREMTIDIGE BEHOV

Studieretninger på AAU udvikles og tilrettes på baggrund af en kombination af forskningsresultater og tæt dialog med aftagere. Dette gøres for at ramme den præcise faglighed, der vil blive efterspurgt på arbejdsmarkedet fremadrettet. I denne proces spiller AAU's inddragelse af aftagerpaneler en stor rolle.

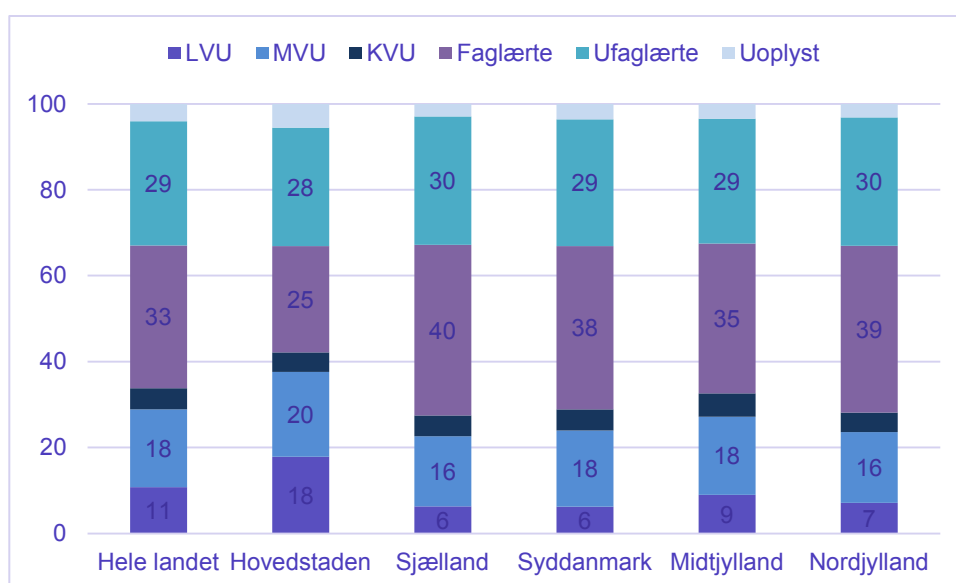
Ligeledes kan aftagerpanelerne spille en vigtig rolle i forhold til udvikling af employability-indsatser. Der ligger et stort potentiale i at kvalificere brugen af aftagerpaneler på tværs ved at inddrage interne virksomhedskonsulenter/karrierekonsulenter i arbejdet. De ville kunne bidrage med relevant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

Ved oprettelse af nye uddannelser, eller studieretninger, som tilrettes til en ny virkelighed eller kombineres med nye fagligheder er der en tendens til en indkøringsperiode med gennemsnitligt lavere dimittendbeskæftigelse end sammenlignelige uddannelser. Ledigheden blandt dimittender fra uddannelsen anvendt filosofi årgang 2015/16 udgjorde godt 60 pct. i andet kvartal efter dimission⁵. Tilsvarende ligger ledigheden blandt dimittender fra uddannelsen folkesundhedsvidenskab højere end blandt kandidater fra KU og SDU, jf. Figur 2 i indledningen. Sådanne uddannelser kan kræve en mere fokuseret indsats i forhold til at udbrede kendskabet til arbejdsgivere samt til at klæde de studerende på i forhold til forståelse af deres tilegnede kompetencer i en arbejdsgiverkontekst.

3.3.2. Vækstdagsorden/AAU Innovation og employability

Det nordjyske arbejdsmarked har generelt en mindre andel af akademisk arbejdskraft end resten af Danmark, jf. Figur 26.

Figur 26: Arbejdsstyrken opgjort på højest fuldførte uddannelse, november 2015, pct.



Anm.: Lange videregående uddannelser (LUV) er inkl. ph.d. og forskeruddannelser. Mellemlange videregående uddannelser (MVU) er inkl. universitetsbachelor. Ufaglærte er personer med grundskole, gymnasial uddannelse og afgangsgivende uddannelsesforløb som højest fuldførte uddannelse.

Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (RAS203).

Analyser viser en stor økonomisk vækst for SMV'er (små og mellemstore virksomheder: 1-250 medarbejdere) ved ansættelse af den første akademiker. Employability-indsatsen set i lyset af om en studerende er employable eller om en uddannelse er relevant, hvis der er manglende efterspørgsel fra arbejdsgivernes side, går fint hånd i hånd med en indsats inden for skabelse af akademiske arbejdspladser i regionen, jf. Epinion (2017).

Denne indsats er 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 Inkubatorordningen og WOFIE. I en employability sammenhæng er det ud over deres bidrag til vækstdagsorden, så som "Vækst via Viden", særligt deres studenterrettede aktiviteter, som er interessante. Eksempelvis står AAU Match for aktiviteter såsom Solution Camp og projektbørs. Aktiviteter som med stor fordel kan knyttes til employability-indsatsen.

⁵ Der foreligger endnu ikke ledighedstal opgjort i 4.-7. kvartal for en dimittendårgang fra anvendt filosofi

Derudover har AAU Match også Match-making netværket, som ligeledes har potentiale i forhold til at have fokus på employability-perspektivet i samarbejdet med omverdenen.

AAU Karriere, AAU Match og SEA har i efteråret 2017 afholdt to workshops med henblik på at bygge organisatorisk bro mellem afdelingerne og sikre sammenhæng i indsatsen. Arbejdet er endnu ikke afsluttet og vil kræve et kontinuerligt tæt samarbejde mellem afdelingerne.

3.4 OPSUMMERING PÅ KAPITEL 3: AAU-DIMITTENDERS VEJ TIL ARBEJDSMARKEDET

Arbejdsmarkedet:

Dansk økonomi er i positiv udvikling og der er udsigt til, at væksten i 2017 bliver den højeste siden 2006. Baseret på udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, synes Region Nordjylland dog at have lidt sværere ved at komme ud af krisen i slutnullerne end Danmark generelt.

Lønmodtagerbeskæftigelsen er det seneste år øget med 0,4 pct. i Region Nordjylland, hvor den er øget med over 1,5 pct. i både Region Midtjylland og i Region Hovedstaden. Det er primært udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen i den private sektor i Nordjylland, der har udfordringer med at følge med resten af økonomien.

Sammenlignet med de øvrige universiteter er AAU udfordret på en høj ledighedsprocent i 4.-7-kvartal på udvalgte uddannelser, dog viser data også en udfordring med forlænget ledighed ud over 0.-3. kvartal på tværs af uddannelsesretninger.

Der er større kamp om de ledige stillinger i Region Nordjylland end i de øvrige regioner, og ledige kan derfor i højere grad have behov for at søge på tværs af regionsgrænser for at finde job.

Mere end fire ud af ti dimittender fra Aalborg Universitet er afskåret fra muligheden for at have job i forlængelse af deres studie, alene fordi de kommer sent i gang med den aktive jobsøgning.

Der er et potentiale for at øge både den faglige og den geografiske mobilitet blandt ledige akademikere i Aalborg.

Et godt netværk spiller en rolle i jobsøgningen.

Fremtidens arbejdsmarked:

Baseret på resultater fra en undersøgelse blandt 1.769 nordjyske virksomheder forventes efterspørgslen efter medarbejdere med en videregående uddannelse at øges. Det er særligt de personlige kompetencer, proces-, relationel- og kommunikative kompetencer, som virksomheden i høj grad stiller krav om på 5 års sigt.

Aftagerpaneler er en vigtig ressource i arbejdet med employability.

Vækstdagsorden og arbejdet i AAU Innovation omkring eksternt samarbejde er komplimentrende til studierne og AAU Karrieres employability-indsats.

Kompetencer:

Dimittenderne vurderer selv, at det er de rette fagspecifikke kompetencer (64 pct.), de rette personlige kompetencer (62 pct.) og de rette akademiske kompetencer, som f.eks. metode, overblik og analytisk sans (58 pct.), der har haft størst betydning for, at dimittenden fik sit første job.

Knap hver fjerde dimittend i job (eller har haft job siden dimission) angiver erfaringer fra praktikophold og tilsvarende erfaringer fra studiejob som havende en afgørende betydning for, at

vedkommende fik første job. Nogle fortsætter endda i job, hvor de har haft f.eks. studiejob. 45 pct. af dimittenderne fra AAU angiver, at de har haft et studierelevant arbejde i løbet af deres studietid. Og 30 pct. af disse (eller 14 pct. af dimittenderne) har svaret, at de har haft et studierelevant arbejde, hvor de efterfølgende har fået job.

Dimittender fra AAU vurderer, at det i høj grad er kompetencer som evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines, evnen til at arbejde selvstændigt og evnen til at analysere, der er centrale for at få job.

Internationale

Der er få entydige svar på, hvilken indsats der bør tilbydes internationale studerende, men konsensus er, at det er nødvendigt med skærpede employability-tiltag for at udligne de "objektive" – men i høj grad stadig "soft skills"-orienterede - forskelle mellem danske og internationale studerende.

Særligt fylder sprogbarrieren meget for både de studerende selv og deres oplevelse af deres jobmuligheder, men også virksomhederne (i Nordjylland) efterspørger bedre dansk kundskaber.

Sammenfattende kan det på baggrund af de undersøgte kilder konkluderes, at indsatsen for at øge employability-niveauet og for internationale studerende bør inkludere et arbejde med udvikling af både sociale og kulturelle tiltag samt understøttelse af muligheden for eksterne samarbejder med virksomheder under studiet. Dels for at øge både den kulturelle og sproglige udvikling, men ligeledes for at understøtte udviklingen af mere "hard skills" såsom gennem eksemplariske projektarbejder.

3.4.1 DELKONKLUSIONER/ANBEFALINGER

Tidlig indsats.

En særlig indsats så tidligt som muligt i uddannelsen vurderes at være central i forhold til at de studerende i højere grad bliver gjort opmærksomme på det arbejdsmarked, som deres uddannelse er rettet imod. Herudover sikrer det, at de studerende indtænker karrieretiltag i deres uddannelse – inklusiv at starte jobsøgningen inden dimission og søge bredere både fagligt og geografisk.

Målrettet indsats.

En målrettet indsats ved uddannelser med høj ledighed, nye uddannelser og uddannelser, som oplever uforholdsmæssig lav beskæftigelse sammenlignet med lignende uddannelser på andre universiteter.

Generel indsats.

En generel indsats på tværs af alle uddannelser målrettet at starte jobsøgningsfasen inden endt uddannelse, kunne få flere AAU-dimittender hurtigere i beskæftigelse. Dette ville også støtte op omkring Jobcenter Aalborgs fokus på en tidlige indsats.

Internationale studerende.

Der bør være en særlig indsats målrettet de internationale studerende, særligt omkring soft skills, forståelse for det danske arbejdsmarked, opbygning af netværk og dansk kundskaber.

Vækstdagsorden.

Employability-indsatsen skal kombineres med en vækstdagsorden, som kan støtte op omkring, at Region Nordjylland kan følge den positive udvikling i lønmodtagerbeskæftigelsen i Danmark som helhed. Derved er der et klart link mellem initiativer i AAU Karriere og AAU Karriere, som kræver koordinering.

Aftagerpaneler.

Aftagerpaneler bør indgå mere entydigt i arbejdet omkring employability på tværs af universitetet. Inddragelse af karrierekonsulenter eller virksomhedskonsulenter i arbejdet vil skabe synergi i indsatsen og kvalificere arbejdet.

Netværk.

I arbejdet med at øge de studerendes employability bør netværksdannelse spille en rolle. Særligt i forhold til at gøre brug af det netværk som opbygges via projektsamarbejde og projekt-orienterede forløb.

Data som vidensgrundlag.

Et væsentligt aspekt af AAU Karrieres arbejde, er at have indblik i og videreformidle information om jobs, virksomheder og prognoser for udviklingen på arbejdsmarkedet. På nuværende tidspunkt sker der ikke systematisk indsamling af denne viden målrettet et karrierelæringsperspektiv, og der bør ligeledes kigges på kvaliteten af den viden, som er tilgængelig.

4 FAKTORER, SOM PÅVIRKER DE STUDERENDES EMPLOYABILITY

Analysearbejdet har afdækket aktuel forskning og undersøgelser inden for employability – nationalt og internationalt. Dette er til dels baseret på en række internationale rapporter og reviews på området samt på viden fra samarbejdet med andre danske og internationale universiteter og karriereenheder. Denne viden er sammenkoblet med generelle tendenser. Kapitlet inddrager på den baggrund både internationale og nationale eksempler og tegner et billede af aktuel praksis inden for karrierelæring og arbejdet med employability på universiteter.

Overordnet set er mængden af empirisk funderet evidens for effekten af tiltag i forhold til employability begrænset. Dermed ikke sagt, at man ikke vil kunne vise en effekt. Men det er et område, som først for nylig har fået opmærksomhed i forskningsmiljøerne internationalt. Viden inden for området er derfor hovedsagelig baseret på "best-practice", rapporter om tendenser for arbejdet med employability og undersøgelser. De få evidensbaserede resultater, der findes, er forsøgt målrettet en sammenhæng mellem enkelte employability-aktiviteter og dimitterendes efterfølgende beskæftigelse, velvidende at det, som nævnt, er svært at foretage denne kausale kobling.

4.1 GENERELLE TENDENSER

I litteraturen fremgår det, at der på tværs af regioner og landegrænser er enighed om interessen for og vigtigheden af employability-tiltag blandt højere uddannelsesinstitutioner. Der er dog meget stor forskel på, hvordan arbejdet med employability udmønter sig i praksis, hvilket til dels hænger sammen med den store forskel i, hvordan arbejdet vægtes politisk på samfundsniveau.

Det stigende fokus er synligt i internationalt perspektiv. På samfundsniveau har nogle lande udarbejdet såkaldte "blueprints" (eks. USA: National Career Development Guidelines; Canada: Blueprint for life/work designs; Australien: Blueprint for career development mfl.), som har til formål at skabe en helhed og progression i indsatsen omkring employability og karrierelæring. Her defineres taksonomi, roller og ansvarsområder igennem hele uddannelsessystemet og samfundet generelt, jf. Thomsen, R. (2014). Andre steder laver man lignende frameworks, som dog er på regions eller kommunalt niveau og mange steder findes sådanne strategiske frameworks slet ikke, jf. Butcher et al. (2011).

Desuden er der som led i Bolognaprocessen i 2017 fokus på at skabe en fælles europæisk forståelse for employability, og hvad indsatsen kræver⁶.

4.2 TENDENSER OG ERFARINGER I ET INTERNATIONALT PERSPEKTIV

England er et foregangsland i arbejdet med employability i universitetssektoren. Der er en stor erfaring i arbejdet med emnet samt et nationalt fokus på indsatsen, hvilket ses via flere omfangsrige studier, herunder en national Journal (British Journal of Guidance & Counselling), nationale anbefalinger og en lang række best-practice eksempler.

4.2.1 EFFEKTEN AF CAREER MANAGEMENT SKILLS MODULER (KARRIEREKOMPETENCEFORLØB)

Omend koblingen imellem karrierelæring og beskæftigelse, som nævnt, ikke er kausalt forbundet, har man i et studie fra England søgt at udrede sammenhængen. Eksempelvis har man tilbudt en gruppe studerende at deltage i et CMS forløb, der blev afholdt som et såkaldt "sandwich-kursus", hvilket vil sige en blanding af kursusaktiviteter med fokus på karrierelæring og praksiserfaring gennem praktik i en konkret virksomhed. De studerende blev i kurset

⁶ <https://www.ehea.info/pid34423/employability.html>

ikke formelt bedømt eller tildelt ETCS, men deltog frivilligt. Studiet indikerer, at de studerende, med efterfølgende størst beskæftigelsesmæssig succes, var dem, som både havde deltaget i kurset og været ude i praksis (72,6 pct.), dernæst kommer de, som kun deltog i modulet, men som af forskellige grunde ikke deltog i praksisforløbet (40 pct.), og slutteligt de studerende som hverken deltog i modulet eller i praksisforløb (25,5 pct.). Desuden indikerer studiet også, at CMS-kurset har en positiv indvirkning på typen af beskæftigelse. Generelt set bliver 91 pct. af studerende med gruppe1-adfærd (modul + praksis) ansat i akademisk relevante stillinger, imens andelen er 57 pct. for gruppe2-adfærd (modul uden praksis) og 30 pct. for gruppe3-adfærd (ingen modul eller praksis), jf. Taylor & Hooley (2014).

Trods forbehold for sammenhængene fremgår det, at der er en tydelig tendens til, at fagrelevant praksiserfaring koblet med moduler med fokus på karrierelæring og karrierekompetencer har en positiv effekt. Derudover fremgår det, at CMS-moduler uden tilknyttet praksis i sig selv ser ud til at have en positiv effekt. Der findes endnu ingen studier, som modviser disse hypoteser. Studiet underbygger således logikken samt argumentet om, at karrierelæring og employability indgår i sammenhæng med de øvrige læringsaktiviteter.

4.2.2 NATIONALE ANBEFALINGER I ENGLAND OG INTERNATIONALE EKSEMPLER FRA PRAKSIS

I en omfattende engelsk multinational undersøgelse fra 2011 iblandt 414 karrierevejledere fra 25 forskellige lande defineres, med inspiration dels fra vejledernes erfaringer og dels fra forskning, 12 konkrete anbefalinger for, hvordan arbejdet med employability fortsat kan udvikles i England, jf. Artess, Forbes & Ripmeester (2011). Ud over at der generelt anbefales en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet og arbejdsgivere under studietiden, peger undersøgelsen på en række mere konkrete tiltag og opmærksomhedspunkter. En hovedkonklusion i undersøgelsen er, at udbydere af højere videregående uddannelser bør udvikle og integrere strategier på øverste organisatoriske niveau samt, i tilslutning hertil, igangsætte aktiviteter i deres uddannelsesprogrammer (såvel curriculært som ekstracurriculært), som arbejder i retning af at forbedre de studerendes employability. Idet disse anbefalinger taler ind til en engelsk kontekst, vurderes det ikke som værdifuldt at gengive alle anbefalinger i nærværende rapport (udeladt er eksempelvis anbefaling om Alumni-netværk og modeller for funding af karriereafdelinger). I det følgende præsenteres derfor et udvalg samt en række internationale eksempler fra rapporten på, hvordan arbejdet kan udmønte sig i praksis, hvilket underbygger, hvorfor man i rapporten vurderer, at selv England, der som bekendt i forvejen er langt fremme på området, fortsat kan have gavn af disse initiativer.

a) Lokal definition af employability:

Selvom det ikke altid bliver nævnt eksplicit, er der på tværs af aktører en forståelse for vigtigheden af employability. Det er vigtigt at arbejde målrettet med at sikre en fælles forståelse af begrebet i den lokale kontekst blandt involverede parter, herunder: arbejdsgivere, VIP, karrierevejledere, studerende, forældre, samarbejdspartnere, mv. Herudover er det væsentligt at sikre sig, at den fælles forståelse også er afstemt med arbejdsmarkedet som part i udviklingen af forståelsen. Uden en fælles forståelse bliver det svært at implementere en fælles retning for indsatsen.

b) Strategi for implementering af employability på institutionelt niveau:

Det er anbefalet at sikre sig, at hele institutionen indarbejder employability-strategien i relevante udviklingsprocesser for at studerende har adgang til et fælles niveau af employability-færdigheder. Det påpeges desuden, at employability-strategien bør integreres i den generelle strategi for undervisning og læring, så de relevante karrierekompetencer udvikles i en helhed. Employability anbefales tilmed indarbejdet i den generelle strategi for institutionen med relevante parter involveret.

Australian Blueprint for Career Development, Curtin University, Australien

På universitetet har man valgt at fokusere på en strategi om integration af karrierelæring (career development learning) i curriculum med en målsætning om, at dette skal være opnået inden for 3-5 år. Ved projektets opstart bliver ca. 40 pct. af karrierelæringsmålene opnået gennem integration i curriculum, imens ca. 60 pct. tilbydes som ekstracurriculære aktiviteter. Det er målsætningen, at disse to måltal skal skifte plads, således at 60 pct. fremover opnås via curriculum baserede aktiviteter. Implementeringen af strategien er et fælles ansvar på tværs af campus med universitetets karriereenhed som projektleder, videnscenter og sparingspartner for fakulteterne i forhold til, hvordan karrierelæringsmålene bedst implementeres i studieordningerne. Man har taget udgangspunkt i et eksisterende ABCD-framework, hvori der er defineret 11 konkrete kompetence- og læringsmål for karrierelæring. Studierne har til opgave at indarbejde alle 11 kompetencer i curriculum. Det skal her bemærkes, at det omtalte ABCD-framework er udarbejdet til en high-school kontekst, hvorfor frameworket er blevet kritiseret i processen, og derfor arbejdes der på en lokal tilpasning.

c) Mere aktiv involvering af de akademiske medarbejdere:

Der er i undersøgelsen blandt karrierevejlederne konsensus om, at arbejdet med de studendes employability skal være et fælles ansvar. Dog viser erfaringerne, at involvering af akademiske medarbejdere ofte er en kompliceret proces. En måde at få en større involvering er konceptet om 'academic champions' se mere senere i dette afsnit samt i afsnit 5.4 i forhold til beskrivelsen af det igangværende CGS-pilot projekt på AAU.

Et eksempel på, hvordan sparring og understøttelse af integrationen i curriculum kan fungere, er fra Queensland University of Technology i Australien. Her har karriereenheden udarbejdet en række online valgmoduler som akademiske medarbejdere kan anvende i forhold til deres studerende enten som valgfrie moduler eller ved at indbygge den eksisterende undervisning. Moduler består af 5x50min. og er opdelt i de tre emneområder: Overgang til universitet; arbejdspladslæring; overgang fra universitet til arbejdsmarked. De akademiske medarbejdere har mulighed for at tilpasse de enkelte moduler til deres konkrete undervisning.

På Fort Lewis College i USA har man erkendt, at selvom man har indarbejdet employability i curriculum, er det langt fra alle studerende, som er bevidste om dette. For at hjælpe denne forståelse på vej har man påbegyndt et projekt med udarbejdelsen af fakultetsspecifikke 'Employability Handbooks'. Karriereenheden står for udarbejdelsen af disse arbejdshæfter til de studerende. Formålet er at skabe et link imellem employability og curriculum.

Et lignende tiltag er på Deakin University, hvor universitets karriereenhed ligeledes har til opgave at supportere og rådgive de akademiske enheder i, hvordan karrierelæring kan integreres i studierne mere generelt, herunder gennem integration i curriculum. Her har man dedikeret en række karrierevejledere specielt til denne opgave. Man har tillige udviklet en række online værktøjer, der skal hjælpe med processen. For at hjælpe processen på vej har man desuden udviklet konceptet 'academic champions' som er akademiske medarbejdere med særlig interesse og fokus på employability. Rollen som academic champion er at være foregangsmand i det konkrete akademiske miljø og er et positivt signal om, at ansvaret for employability og karrierelæring er et fælles ansvar på tværs af campus og fagligheder. Konceptet minder meget om AAU's pilotprojekt med etableringen af fagankre på specifikke studieretninger.

d) Akkreditering af employability aktiviteter:

Det opleves som en generel udfordring, at employability aktiviteter udbudt som frivillig extracurriculær aktivitet, medfører begrænset deltagelse fra de studerende. Der er en generel hypotese om, at de studerende, som møder op til disse aktiviteter, er dem, som i forvejen er proaktive, motiverede og åbne for muligheder. Det betyder, at de studerende, som ikke møder op, i et employability perspektiv, er dem, som har størst behov. Denne hypotese er dog endnu ikke blevet nærmere undersøgt. Akkreditering af employability kurser foreslås som en måde at

få adgang til de studerende, der ikke selv opsøger sådanne initiativer. Eksemplet med 'Graduate skills award' herunder er måske en model, der lander midt imellem de to yderpoler i forhold til helt frivilligt på den ene side og ECTS belagt obligatoriske kurser, hvor alle tvinges igennem det samme stof på den anden.

Graduate skills award – University of Dundee, UK:

Formålet med Graduate skills diplommet er at fremme og følge den enkelte studerendes personlige udvikling gennem deres tid på universitetet. Initiativet starter med, at den studerende laver en selvsvurdering af deres eget færdighedsniveau i forhold til en række udvalgte kompetencer. De studerende bliver derefter bedømt igen senere for at se, hvor meget de har udviklet de enkelte færdigheder, og de skal score 100 point for at få diplommet. Kompetenceområderne er: kommunikation; numeriske færdigheder; læringskompetence; IT; interpersonelle færdigheder; problemløsning; refleksion og ansvar for egen læring; professionel og kommerciel bevidsthed. For at opbygge disse kompetencer anbefaler universitetet bl.a. praktikker, frivilligt arbejde og lignende.

Ideen med diplommet er dels at gøre opmærksom på vigtigheden af disse kompetencer og dels at placere det primære ansvar for tilegnelse af disse kompetencer hos den studerende. Igennem forløbet anvendes bl.a. læringsportfolio og lignende værktøjer.

e) Co-operativ uddannelse:

Afholdelse af uddannelsesmoduler i samarbejde med erhvervslivet eksempelvis gennem integreringen af erhvervssamarbejde, erhvervspraktikker mv. i modulerne som kerneelementer anses som en stor fordel i forhold til såvel studerende som fagmiljø i øvrigt, idet begge parter opnår en større tilknytning til arbejdsmarkedet.

Career Management Skills modul – University of Reading, UK:

Modulet bliver ikke akkrediteret, men er obligatorisk for alle undergraduates ved universitetet. Modulet gennemføres normalt i det 2. studieår og indeholder, tematikker som: Afklaring af kompetencer, interesser og værdier; arbejdsmarkedskendskab; kendskab til uddannelsesrelevante karriereveje; viden om relevant videreuddannelse; viden om det internationale arbejdsmarked; viden om arbejdsgivere og rekrutteringsprocessen; viden om jobsøgning.

Modulet bliver tilpasset det enkelte studieområde af de lokale undervisere og afvikles i et samarbejde imellem akademiske medarbejdere, karrierevejledere og arbejdsgivere. Modulet afvikles som en blanding af workshops og forelæsninger med understøttelse af e-læringsaktiviteter. Igennem modulet er der desuden blevet udviklet en hjemmeside med let tilgængelige informationer om de studiespecifikke arbejdsmarkeder bl.a. baseret på data fra alumner.

4.3 TENDENSER OG ERFARINGER I ET NATIONALT PERSPEKTIV

I forlængelse af det internationale perspektiv, vender vi i dette afsnit blikket mod de nationale indsatser. Der er på det seneste udarbejdet en række nationale rapporter, som sætter fokus på beskæftigelse for dimittender fra landets universiteter.

4.3.1 INDDRAGELSE AF RELEVANT FORSKNING PÅ AAU

Målrettet dansk forskning inden for employability eller karrierelæring på danske universiteter er en mangelvare. Som nævnt i afsnit 2.2 er Lektor Rie Thomsen en af de førende danske forskere inden for karrierelæring, dog er størstedelen af forskningen fokuseret på karrierelæring forud for universitetet.

På AAU er der størst fokus på området i henholdsvis Center for ungdomsforskning (CEFU) med Professor Noemi Katznelson som ledende forsker og Aalborg UNESCO Centre for Problem Based Learning in Engineering Science and Sustainability med Professor Anette Kolmos som ledende forsker. Sidstnævnte har netop forsket i employability i universitetssektoren.

Særligt kan publikationerne "Proceed-2-Work" (Kolmos & Koretke (2017), som indeholder 3 delrapporter med det overordnede mål at identificere eventuelle overgangsproblemer fra ingeniøruddannelsen til arbejdet, og udgivelsen "*Employability and work-related learning activities in higher education: how strategies differ across academic environments*" (Magnelle & Kolmos (2016) bidrage med input til AAU's employability-indsats.

Konklusionen i sidstnævnte publikation viser bredden i de aktiviteter, som kan understøtte en employability-indsats:

" a combination of different work-related learning activities throughout the programme, such as courses with internships, guest lectures based on the context of work, information regarding professional roles, entrepreneurship, project management, cases from external actors and courses with challenging projects, all recurrently offered and with variation, thus allowing for progression in terms of complexity, would both enhance students' learning, offer students opportunities to contextualise their knowledge and prepare students for employment". (Magnelle & Kolmos, 2016).

Supplerende påpeger Proceed-2-work rapporterne "det skisma, der er i overgangen fra læring af teoretisk akademisk viden til at kunne anvende viden i arbejdet. Undersøgelsen peger på et behov for, at mere læring inden for de mere erhvervsrettede, organisatorisk og processuelle kompetencer ville kunne lette overgangen for de studerende."(Kolmos & Koretke (2017). Undersøgelsen viser, at "praktik, projekt, og de fagteoretiske kurser giver de studerende en forventning om at være parat til arbejdsmarkedet". Projektet scorer højere end fagkurser og er på sammenligneligt niveau med projektorienterede forløb.

På baggrund af delrapporterne anbefales:

1. **Mere praksis i ingeniøruddannelsen.** Praksis/virkelighed/autentiske oplevelser kan inddrages i uddannelsen på mange måder. Praktik er én måde, forskellige projektarbejdsformer er en anden måde, hvor læringsudbyttet i undersøgelsen ser ud til at give effekt på oplevelsen af parathed til arbejdet. Men der kan også være tale om praksis i meget mindre skala som brug af cases fra virksomheder, gæsteforelæsere, praktiske eksempler m.m. De færdiguddannede ønsker flere praktiske opgaver, konkrete cases i undervisningen og bedre mulighed for praktik. En øgning af projektarbejde kan anbefales, hvor dette ikke er til stede eller kun er til stede i mindre omfang, idet mere end halvdelen af de færdiguddannede finder, at projektarbejdet har forberedt dem til deres erhvervsarbejde. Det kan anbefales, at uddannelserne kortlægger den eksisterende praksis og anlægger en bevidst strategi for øgning af praksisrelateret i uddannelsen.
2. **Mere erhvervsorientering.** Ud over en bedre sammenhæng mellem akademisk viden og praksis, viser resultaterne også, at de nyuddannede ingeniører har et behov for udvikling af kommunikative kompetencer, organisationsforståelse, m.v. Dette er aspekter, som kan anbefales integreret sammen med mere praksis i ingeniøruddannelsen, men som også kan være udviklingsmål i uddannelsen med henblik på at opnå proces- og organisatoriske kompetencer."

Rapporternes konklusioner er bundet op på studier med ingeniørstuderende på tværs af danske universiteter og er derfor ikke direkte overførbare til AAU og andre uddannelsesretninger. Men ovenstående konklusioner korrelerer med lignende internationale studier. Rapporterne konkluderer dog også, ved at se specifikt på AAU ingeniørstuderende i 2015 over for resten af de ingeniørstuderende uddannet ved de andre danske ingeniørinstitutioner, at der er signifikante forskelle mellem de to grupper. Teknisk faglighed og faglige metoder vurderes ens, mens eksempelvis "ved samfund og miljø, erhverv og organisation, projektorganisering og selvstændighed samt tværfaglighed og projektledelse, hvor AAU ingeniørstuderende vurderer alle variablene signifikant højere", Kolmos & Koretke (2017). Undersøgelsen vurderer, at en forklaring på de institutionsmæssige forskelle kan ligge i omfanget af det problemorienterede projektarbejde."

4.3.2 STUDERENDES TILVALG

Selvom det længe har været en kendt anbefaling i karrierevejledningskredse, at eksterne studieaktiviteter og tilvalg er vigtige, bidrager EVA i 2016 med deres rapport om de universitetsstuderendes tilvalg og dets effekt i forhold til beskæftigelse med et væsentligt datagrundlag på tværs af landets universiteter, jf. EVA (2016). Nedenstående afsnit er skrevet i forlængelse af denne rapport for at kontekstualisere rapporten yderligere i forhold til AAU.

Projektorienteret forløb:

EVA viser i rapporten fra 2016 en klar sammenhæng imellem projektorienterede forløb og beskæftigelse efter endt studie, samt at projektorienterede forløb i sig selv har en positiv effekt på beskæftigelsen. Dette underbygges af AAU's egne dimittendundersøgelser, som viser at 25 pct. af de studerende, som har været i projektorienterede forløb efterfølgende er lykkedes med at få et job hos samme virksomhed, jf. AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016). Slutteligt anbefaler 52 pct. af adspurgte virksomheder i konsulentvirksomheden Ballisagers årlige rekrutteringsrapport fra 2017, at der stilles krav om, at de studerende har minimum ét samarbejde med en virksomhed i løbet af deres uddannelse, hvilket kunne opfyldes via bl.a. et projektorienteret forløb, jf. Ballisager (2017).

På AAU har 56 ud af 131 kandidatuddannelser, som der er indberettet planlagte undervisnings- og vejledningstimer for i efterår 2016 og forår 2017, angivet, at der er et projektorienteret forløb på uddannelsen⁷. Indberetningerne for hver uddannelse afspejler det typiske forløb, og dermed hvad flertallet gør. Der kan således godt være uddannelser, hvor der er studerende, der har mulighed for og eventuelt deltager i projektorienteret forløb, der ikke indgår i denne opgørelse.

Studierelevant arbejde:

I samme rapport konkluderes det ligeledes, at studierelevant arbejde i sig selv styrker de studerendes employability og sandsynlighed for hurtigere at komme i arbejde. EVA viser, at et studierelevant studiejob giver 10-20 procentpoint større sandsynlighed for at være i job året efter dimission. Dette underbygges af AAU's Dimittendundersøgelser, hvori det fremgår, at ud af de studerende, som har haft et studiejob, som de selv vurderer som studierelevant, har 31 pct. fået job i samme virksomhed. Desuden viser der sig, i AAU's Dimittendundersøgelser, en tendens til, at jo flere timer den studerende bruger på sit studiejob, jo større beskæftigelsesmæssig effekt har det. En kommentar hertil er, at det fra et vejledningsfagligt perspektiv må være et spørgsmål om, at studiejobbet dels skal være relevant for studiets faglighed, samt at omfanget skal være stort nok til, at den studerende opnår en tilknytning til arbejdspladsen for derigennem at oparbejde relevante arbejdsmæssige kompetencer (således en kombination af at træne såvel hard- som soft-skills). Studerende med en perifer tilknytning til deres studiejob opnår formentlig ikke samme karrierekompetence, ligesom studerende, som udelukkende arbejder, og således ikke dygtiggør sig i sit fag, fortsat kan have problemer med at finde et akademisk relevant arbejde efterfølgende (hvorfor for meget studiearbejde også kan være en ulempe). Opgaven må derfor være at skabe situationer, hvor den studerende kan opnå studie-relevant erhvervs erfaring samtidig med at dygtiggøre sig i sit fag, hvilket måske netop viser, hvorfor projektorienterede forløb, som vist ovenfor, har en positiv effekt på beskæftigelsen.

Det skal desuden her bemærkes, at det ikke er tydeligt på alle studier, hvad et studierelevant arbejde kan være, ligesom der også er erfaringer, som siger, at relevansen af de projektorienterede forløb også svinger i niveau. Koblingen til karrierelæring opstår, når man begynder at tale om karriere- eller jobrelevante studiejob, idet der her sættes fokus på, at studiejobbet ikke kun skal træne den studerendes studiemæssige færdigheder (hard skills), men også understøtte den personlige karriereproces. Dette kræver dog, at den studerende har et begyn-

⁷ Optælling vedrører alene kandidatuddannelserne og er baseret på institutionernes halvårslige indberetninger til Uddannelses- og Forskningsministeriets timetalssystem.

dende karrieremål eller en idé om første job, hvilket igen taler for at arbejde med employability og karrierelæring som en del af studierne generelt.

4.3.3 NATIONALE INDSATSER I UNIVERSITETSSEKTOREN

Når man zoomer ind på universitetssektoren i Danmark generelt, tegner der sig et meget alsidigt billede. Til denne rapport er der indsamlet informationer om fem danske universiteter (AAU, AU, SDU, RUC, KU). På nogle universiteter har man karriereenheder, som organisatorisk set er centralt placeret, ligesom AAU Karriere (AAU, SDU, RUC), imens det andre steder er placeret decentralt på fakultetsniveau (KU og AU). Begge modeller kan have sine fordele og ulemper⁸.

De tilknyttede funktioner og dertilhørende opgaveporteføljer er der også forskel på. Imens AAU Karriere primært har fokus på karrierevejledning, karrierelæring og dertilhørende støttefunktion som AAU Alumni og eksterne relationer, har man eksempelvis på RUC også andre studieadministrative funktioner som for eksempel studieoptag tilknyttet afdelingen. På RUC samt på KU er der desuden tale om en generel afdeling for studie- og karrierevejledning, (der på AAU er opdelt i to separate enheder under studieservice). På SDU er karrierevejledningen en del af SDU RIO, som kan ses som en kombination af AAU Karriere og AAU Innovation. Organisatorisk kan man til sammenligning sige, at nogle af de andre universiteters set-up ville svare til, at AAU Karriere enten var sammenlagt med AAU Innovation (SDU RIO-set-up), eller at AAU Karriere i højere grad var sammenlagt med andre underafdelinger af studieservice (RUC-set-up).

På grund af de forskellige organisatoriske set-ups er det svært at lave en ressourcemæssig sammenligning mellem de danske universiteter. Ser man udelukkende på medarbejdere, som er fuldtidsansatte i centrale enheder til at arbejde med karrierevejledning og karriereforløb (eller lignende forløb), er fordelingen, at AAU Karriere i alt har 5 fastansatte medarbejdere og 1 årsværk fordelt på flere medarbejdere. Disse er fordelt på 3 medarbejdere i Aalborg og 1 i København til karriereforløb, plus 1 medarbejder i København og 1 årsværk fordelt på flere medarbejdere i Aalborg til karrierevejledning. Til sammenligning har SDU RIO 8 medarbejdere, AU 4 og RUC 5. Men decentrale medarbejdere indgår altså ikke i opgørelsen.

Strategisk indsats og CMS

Indsatserne er strategisk prioriteret og implementeret forskelligt på universiteterne, dog er tilbagemeldingen generelt, at alle afdelinger i øjeblikket oplever en øget opmærksomhed og efterspørgsel. Alle universiteter arbejder både med generel karrierevejledning samt i varierende grad med CMS og karrierelæring. Det umiddelbare indtryk i forbindelse med udarbejdelsen af denne rapport er, at AAU, SDU og RUC er længst fremme i forhold til at implementere en strategisk og bredt funderet employability-indsats med fokus på CMS og karrierelæring.

På AU og KU, hvor indsatserne afvikles på fakultetsniveau, er der stor forskel på, hvilke ressourcer og opmærksomhed hvert fakultet prioriterer til indsatsen. Et eksempel er AU, hvor karriereenhederne på de fire fakulteter svinger fra 15 medarbejdere, hvor man er flest (AU BSS Career), og til 1-2 medarbejdere (AU Health). Ligeledes er det også primært to fakulteter (AU BSS Career og AU Arts), som arbejder med CMS og employability-tiltag, hvorimod de to øvrige fakulteter primært arbejder med generel karrierevejledning. På KU er SCIENCE i front i forhold til CMS, hvor der bl.a. er lavet pilotforsøg ved brug af DOTS-modellen⁹.

To indsatser skal her fremhæves, nemlig SDU og RUC:

⁸ Nogle universiteter i England har indført en kombineret model, hvor der både findes en centralt placeret karriereenhed samt at denne enhed har x-antal medarbejdere "udstationeret" på fakultetsniveau for at skabe lokalt kendskab og forankring.

⁹ Karrierelæringsmodel af Bill Law. DOTS er akronym for: Decision, Opportunity, Transition, Self.

SDU

På SDU har man erfaring med at udbyde ECTS-belagte CMS kurser for de studerende. Kurserne afholdes typisk enten i tilknytning til projektorienterede forløb (eks. alle cand.merc uddannelser på SDU) eller som valgfag (eks. 5 ECTS valgfag på Biologi). Forløbene bedømmes forskelligt ved eksempelvis en skriftlig refleksionsopgave eller ved mundtlig eksamination, hvor såvel VIP som en karrierevejleder deltager ved eksamen. For at understøtte CMS-forløb for de studerende som tager til udlandet i deres projektorienterede forløb, har man udviklet et læringsmodul til formålet. Forløbene på SDU afvikles typisk over ét semester og understøttes økonomisk fra de fakulteter, som man indgår aftaler med om de konkrete forløb.

RUC

På RUC er man på nuværende tidspunkt i en proces, som minder om processen på AAU Karriere det seneste år og frem til nu. Afdelingen har stor bevågenhed. Man har på RUC et ønske om at få studierne som medspillere i indsatsen og arbejder derfor meget med, hvordan employability som tema kan understøtte den generelle mission og vision for RUC, således at employability ikke kun bliver et spørgsmål om generel karrierevejledning uden tilknytning til fagmiljøerne, men i stedet en samlet indsats imod et fælles mål. For at arbejde med dette har man etableret et såkaldt employability-bånd. Båndet består af en arbejdsgruppe i to niveauer. Niveau 1 er en tovholdergruppe, som holder møder hver 14. dag og består af institutleder, leder fra karriere, karrierevejleder og kvalitetsmedarbejder. For at give arbejdsgruppen tyngde ind i VIP-miljøet er det besluttet at institutlederen er formand for arbejdsgruppen. For at hjælpe tovholdergruppen inkluderer båndet desuden et niveau 2, som består af viceinstitutter fra universitetets institutter. Hele båndet mødes 1 gang om måneden. Formålet med employability-båndet er, at fagmiljø (VIP) og vejledermiljø (TAP) i højere grad skal mødes om at skabe en fælles indsats og se hinanden som støtteprocesser til den fælles kerneopgave at underbygge RUC's formål. Man ønsker at bevæge organisationen fra en tænkning om, "er dette relevant for mig?" til "er dette relevant for RUC" i alle miljøer (VIP såvel som TAP). Arbejdsformen er, at der etableres partnerskaber imellem karriere og institutterne, og at båndet bl.a. er med til at kvalificere disse partnerskabsaftaler. Det er, som en del af dette, også ønsket, at employability-indsatsen tænkes i sammenhæng med det øvrige curriculum langt mere end ekstracurriculært. Derudover er man i gang med en afdækning af alle de tiltag, som findes på universitetet, der kan tilknyttes temaet om employability. Formålet er at skabe et internt overblik, at kvalificere de tiltag, som finder sted, at erfaringsudveksle og videre udbrede de bedste tiltag i organisationen. I denne proces er der tillige blevet tilført strategiske midler i en 2-årig periode til karriere, som derfor bliver opkvalificeret fra 2 medarbejdere, der arbejder med vejledning og karrierelæring med yderligere 3 medarbejdere (altså i alt 5). Båndet vil i denne proces bidrage til at kvalificere udvælgelsen af de uddannelser, der til en start skal prioriteres i indsatsen.

4.4 OPSUMMERING PÅ KAPITEL 4: FAKTORER, SOM PÅVIRKER DE STUDERENDES EMPLOYABILITY

Internationale og nationale tendenser:

Der er en tendens til, at fagrelevant praksiserfaring koblet med moduler med fokus på karrierelæring og karrierekompetencer har en positiv effekt. Derudover viser det også, at CMS-moduler uden tilknyttet praksis i sig selv ser ud til at have en positiv effekt.

En hovedkonklusion i en national engelsk undersøgelse er, at udbydere af højere videregående uddannelser bør udvikle og integrere strategier på øverste organisatoriske niveau, samt i tilslutning hertil igangsætte aktiviteter i deres uddannelsesprogrammer (såvel curriculært som ekstracurriculært), som arbejder i retning af at forbedre de studerendes employability. Anbefalingerne hertil inkluderede:

1. Lokal definition af employability
2. Strategi for implementering af employability på institutionelt niveau
3. Mere aktiv involvering af de akademiske medarbejdere
4. Øget forankring af employability aktiviteter
5. Co-operativ uddannelse (samarbejde med erhvervslivet)

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

1. Målrettede forløb udarbejdet i samspil mellem faglige miljøer og en karriereenhed
2. Integration i uddannelsen
3. 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. Eksempelvis ved indførelse af læringsporteføljer eller inddrage virksomhedssamarbejde i undervisningen.

I forhold til karriereenheder på andre danske universiteter skiller AAU Karriere sig ud i forhold til:

- AAU Karriere laver forløb som strækker sig over mere end ét semester (hele kandidaten)
- AAU Karriere har lavet en målrettet indsats på studierne i forhold til at sikre VIP-opbakning til employability-indsatsen.
- AAU Karriere udbyder mod betaling karriereforløb til uddannelser, som ikke er strategisk udvalgte, og som derved ikke indgår i den centrale bevilling.

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.

4.4.1 DELKONKLUSIONER/ANBEFALINGER

Strategi for implementering af employability på institutionelt niveau:

Erfaringer fra særligt England viser vigtigheden i, at hele institutionen indarbejder employability-strategien bredt i relevante udviklingsprocesser for derigennem at sikre sig, at alle studerende har adgang til et fælles niveau af employability-færdigheder. Det påpeges desuden, at employability-strategien bør integreres i den generelle strategi for undervisning og læring for derigennem at sikre, at de studerende får mulighed for at udvikle relevante karrierekompetencer.

Beslutning om den organisatoriske tilgang til employability-tiltag på AAU.

Der skal udarbejdes en organisatorisk plan for implementering af employability-indsatsen på AAU med formålet, at fagmiljø (VIP) og vejledermiljø (TAP) i højere grad skal mødes om at skabe en fælles indsats og se hinanden som støtteprocesser til den fælles employability-indsats. Den strategiske indsats skal understøttes af en komplementær organisering, hvor der etableres langsigtede partnerskaber imellem AAU Karriere og fakultets- og studieledelsen - et employability-spor.

Koordinering af indsatser.

Der er forskningscentre, der har potentiale for at bidrage yderligere med viden om employability og karrierelæring på AAU. Der er et igangværende PBL-call med fokus på PBL og employability. For at sikre sammenhæng mellem erfaringer fra de integrerede karriereforløb, karrierevejledning, samarbejde med erhvervslivet, PBL-calls og forskningen bør det overvejes, om der skal nedsættes et koordineringsudvalg, som har til formål at sikre sammenhæng i indsatserne – et employability board. Derudover kan AAU Karriere med fordel fungere som sekretariat og koordinerende led i indsatsen og facilitere netværk af koordinatore, vejledere, fagankre og virksomhedskonsulenter.

Karrierelæring som fundamentet for employability-indsatsen.

Der arbejdes med employability ud fra et karrierelærings syn, hvor employability opnås gennem en kombination af kompetenceafklaring, netværksdannelse og erhvervssamarbejde.

Integrerede karriereforløb.

De integrerede karriereforløb fortsættes med udgangspunkt i, at:

- De integreres i studierenes planlægning
- Der er VIP-inddragelse i undervisningen
- De målrettes det enkelte studiets specifikke behov
- Ressourcemæssigt arbejdes der ud fra 5 karriereforløb pr. karrierekonsulent

Langsigtet planlægning.

Det skal afklares, hvad der skal ligge til grund for igangsættelser af integrerede karriereforløb samt ophør af forløbene. Hvad er et acceptabelt beskæftigelsesniveau for den enkelte uddannelse, og hvilken effekt skal vises inden karriereforløbene afsluttes?

Monitorering og evaluering af effekt.

Det er begrænset, hvad der findes af viden om bl.a. effekten af employability-tiltag også i Danmark samt internt på AAU. Som regel bruges kvalitative tilbagemeldinger fra studerende og ytringer om oplevet effekt eller tilfredshed. Det bør derfor undersøges, hvordan man kan skabe en bedre evalueringsmodel, som tager højde for perspektiverne i employability og karrierelæring til gavn for både universitet og studerende. Samt inddrage relevante forskningsmiljøer.

5 ERFARINGER PÅ AAU

Analysearbejdet har afdækket erfaringer med employability-indsatser på AAU med særligt afsæt i AAU Karriere. Dette indebærer aftager- og VIP-inddragelse, samt beskrivelse af igangsatte initiativer.

På Aalborg Universitet er AAU Karriere den centrale enhed, som arbejder med karrierevejledning, og hvis hovedopgave er at øge de studerendes employability. Herudover er der en række øvrige interne og eksterne aktører, som tillige spiller en rolle i employability-indsatsen. Dette kapitel tager udgangspunkt i de erfaringer, som har været tilgængelige for AAU Karriere, og dækker derved ikke de employability-indsatser på AAU, der er forankrede i de faglige miljøer.

5.1 AAU KARRIERE

Dette kapitel belyser AAU Karrieres nuværende formål, organisering og udbudte indsatser for at styrke de studerendes employability. Udgangspunktet er AAU Karriere som det i sin nuværende form blev etableret den 1. januar 2017.

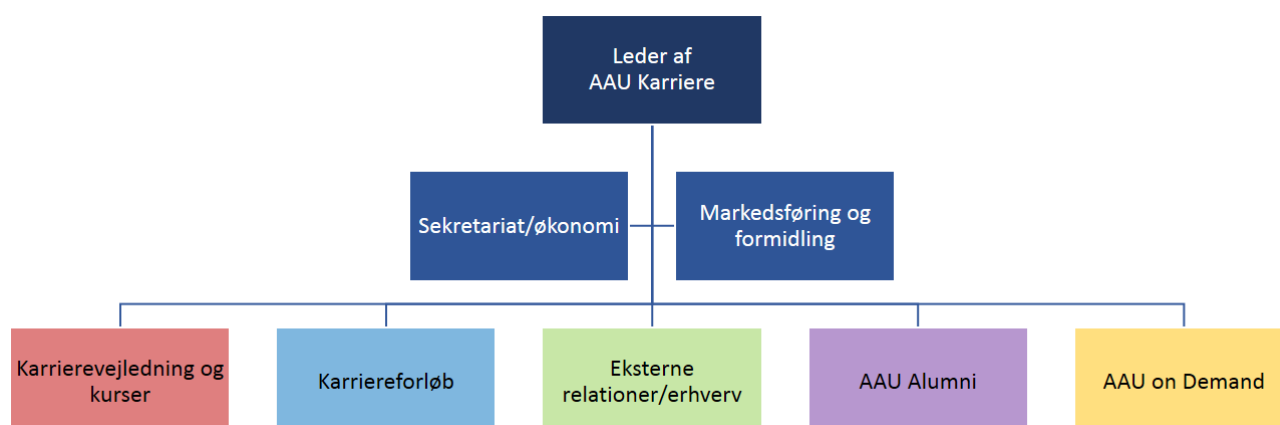
5.1.1 FORMÅL

AAU Karriere har indtil 2017 i stor udstrækning været finansieret via projektmidler, hvilket har betydet, at en stor del af opgaveporteføljen har været målrettede skiftende projektmål. Disse især med det formål at skabe vækst eller erhvervsmuligheder i Region Nordjylland. Pr. 1. januar 2017 blev denne del af opgaveporteføljen overført til AAU Innovation, hvilket gør, at AAU Karrieres formål herefter er trukket skarpere op end hidtil. AAU Karriere skal således ikke længere direkte bidrage til at skabe vækst eller arbejdspladser for akademikere, hvorimod det overordnede fokus nu er at støtte de studerende i at opbygge karrierekompetence samt at bygge bro mellem de studerendes kompetencer og behov i forhold til erhvervslivets efterspørgsel.

5.1.2 FOKUSOMRÅDER

AAU Karriere er inddelt i 5 overordnede fokusområder og teams, jf. Figur 27.

Figur 27: Organisering af AAU Karriere



AAU Alumni og AAU on Demand er områder, som arbejder med indsatser, der rækker ud over AAU Karrieres arbejde med at styrke de studerendes employability som formål. Der er et potentiale i at inddrage alumneområdet og AAU on Demand i employability-indsatsen. For AAU Alumni særligt i forhold til netværksdannelse og brug af alumner i undervisningen eller i virksomhedssamarbejde, og for AAU on Demand som et kompetenceudviklingstilbud til AAU stude-

rende. Områderne indgår dog ikke som en del af nærværende rapport, da de ikke spiller direkte ind i den nuværende employability-indsats.

Nedenstående gennemgang vil dermed fokusere på indsatsen inden for 1) karrierevejledning og karrierer kurser, 2) karriereforløb og 3) eksterne relationer og erhvervssamarbejde.

1) Karrierevejledning og – kurser

AAU Karriere udbyder en række åbne tilbud til alle studerende på Aalborg Universitet med henblik på at styrke de studerendes karrierekompetencer. Dette indebærer generelle tilbud såsom:

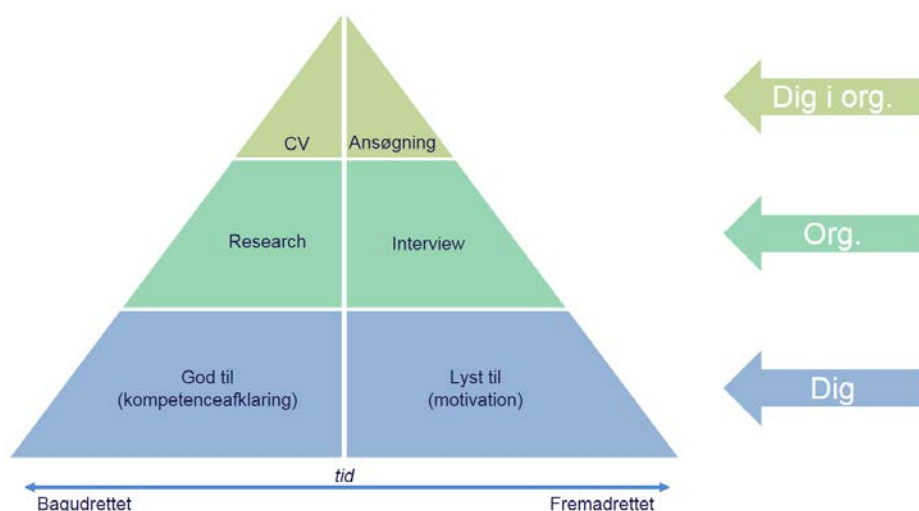
- Individuelle karrierevejledningssamtaler
- Jobsøgningskurser
- Kompetenceafklaringskurser
- CV-feedback

Flere af aktiviteterne udbydes på både dansk og engelsk, og der afholdes i nuværende form typisk 1-2 kurser pr. emneområde pr. semester. Disse aktiviteter er finansieret via administrationsbidraget, og aktivitetsniveauet afspejler én fuldtidsstilling i Aalborg og én fuldtidsstilling i CPH. Der er ingen lokale karrierevejledningstilbud på campus Esbjerg.

2) Karriereforløb (integrerede)

AAU Karriere udbyder integrerede karriereforløb for udvalgte uddannelser. Integrerede forløb udvikles i samarbejde med uddannelsen og har til formål at tilbyde en målrettet indsats (end de generelle kurser ovenfor) med fokus på de specifikke udfordringer, den enkelte uddannelse står overfor. I forlængelse af figur 5 i afsnit 2.3 opbygges forløbene ligeledes med de studerende i centrum samt med fokus på de forskellige perspektiver, som relaterer sig til employability. Forløbene tager udgangspunkt i tre perspektiver, herunder: Dig - selvindsigt (hvad kan jeg, og hvad vil jeg); Organisationen - indsigt i arbejdsmarkedet, både generelt men også specifikt for den enkelte studerende, (hvilket arbejdsmarked er relevant og ønskværdigt for mig); Dig i organisationen. – hvordan man kobler de foregående to perspektiver og italesætter sine kompetencer, ønsker og behov, jf. Figur 28.

Figur 28: Fundament for integrerede forløb



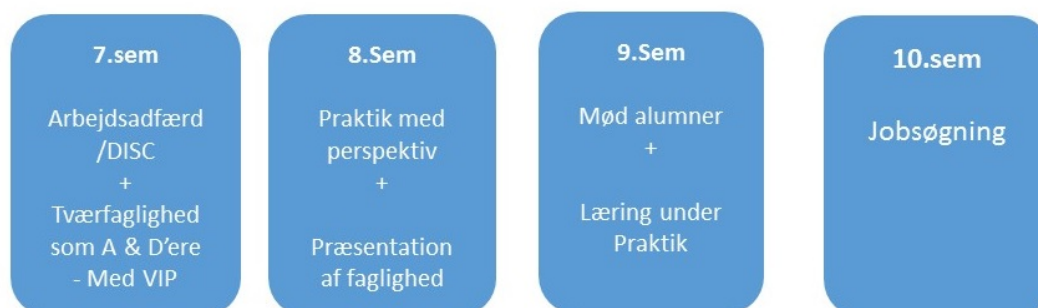
Anm.: Egen tilvirkning.

Hvordan, arbejdet med disse perspektiver udmønter sig i praksis, varierer og tilrettelægges som nævnt sammen med uddannelsen.

Et eksempel på, hvordan ovenstående model anvendes i praksis, er nedenstående forløb på kandidatuddannelsen i arkitektur og design, som viser følgende progression, jf. Figur 29:

Figur 29: Eksempel på integreret karriereforløb på arkitektur og design 2017

Karriereforløb – et eksempel fra A & D, øjebliksbillede



I forhold til de strategisk udvalgte uddannelser er der pr. 1. september 2017 påbegyndt karriereforløb på 7. semester på 16 uddannelsesretninger fordelt på campus Aalborg og CPH. Indsatsen er prioriteret via DSUR, og der er tildelt strategiske midler til indsatsen frem til udgangen af 2018. Uddannelsesretningerne er udvalgt på baggrund af ledighedstal og volumen. Aktiviteten afspejler tre fuldtidsstillinger i Aalborg og én fuldtidsstilling i CPH.

Ud over de strategisk udvalgte forløb udbyder AAU Karriere også karriereforløb efter bilateral aftale mellem AAU Karriere og studier, skoler eller fakulteter. På nuværende tidspunkt udbydes der 2 indsatser efter aftale med fakulteter og 3 indsatser efter aftale med skoler/studier. Denne indsats afspejler på nuværende tidspunkt én fuldtidsprojektstilling. Forløb, der afholdes på campus København og campus Aalborg, varetages af den lokale karrierekonsulent, mens forløb, der afholdes på campus Esbjerg, varetages af karrierekonsulenter fra Aalborg.

3) Eksterne relationer og erhvervsamarbejde

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 indsatser, såsom:

- Karrieremessen i Gigantium:
En årlig messe som AAU Karriere udbyder i samarbejde med virksomheden Manova. Messen afholdes i Gigantium, og i 2017 deltog 100 virksomheder og messen blev besøgt af 2300 studerende.
- Samarbejdsbørs:
AAU Karriere udbyder alene og i samarbejde med AAU Innovation en række samarbejdsbørser under projektet SSE med fokus på at skabe kontakt mellem virksomheder og studerende i forhold til projektorienterede forløb, projektsamarbejder eller studiejob.
- Kurser udbudt af faglige organisationer (eksempelvis Excel eller InDesign kurser):
Faglige organisationer udbyder i samarbejde med AAU Karriere forskellige kurser, som er målrettet at klæde de studerende på til arbejdslivet.
- Samarbejdsaftaler:
AAU Karriere varetager samarbejdsaftaler mellem virksomheder og AAU med henblik på at rekruttere AAU studerende.
- Jobbank:
AAU Karriere administrerer i samarbejde med virksomheden MoveOn AAU's jobbank (www.jobbank.aau.dk), som formidler studiejob, praktikmuligheder og projektsamarbejder mv.
- Jobcenter-indsats på universitetet:

AAU Karriere har indgået en samarbejdsaftale med Jobcenter Aalborg med henblik på at igangsætte en tidligere beskæftigelsesindsats for AAU studerende på de strategisk udvalgte uddannelser.

Aktiviteterne finansieres udelukkende af eksterne midler og afspejler 3,5 fuldtidsstillinger i Aalborg.

5.1.3 SÆRLIGE INDSATSOMRÅDER

I 2017 har AAU Karriere haft særligt fokus på fire indsatsområder: 1) Campusser, 2) Internationale studerende, 3) Studerende fra uddannelser med høj ledighed og 4) Sammenhængskraft og samarbejde. I det følgende vil disse indsatser kort blive beskrevet, ligesom der afdækkes henholdsvis udviklingspotentialer og udfordringer.

1. AAU-CPH og Esbjerg

AAU Karriere ønsker at optimere sin indsats på Campus København og Campus Esbjerg. AAU CPH er på baggrund af de strategiske midler til karriereforløb blevet opjusteret med yderligere én karrierekonsulent, så der på nuværende tidspunkt er to karrierekonsulenter i København. Her er målsætningen at skabe en større lokal forankring på karriereaktiviteter i København, samt opbygge en indsats, der matcher arbejdsmarkedet i København. I Esbjerg er der som nævnt på nuværende tidspunkt ingen karrierekonsulenter fast tilknyttet. Esbjergstuderende får løbende tilbud om aktiviteter i Aalborg, og karrierekonsulenter fra Aalborg deltager i udvalgte aktiviteter på Campus Esbjerg. Det er en ambition for AAU Karriere at være til stede i Esbjerg og at skabe sammenhæng og overensstemmelse i tilbuddene på alle campusser.

| Indsats: | Udviklingspotentiale: | Udfordringer: |
|--|--|--|
| Sammenhængende og lokalt forankrede indsatser på alle campusser. | <p>Større lokal forankring</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tilstedeværelse af karrierekonsulenter 2) Inddragelse af de faglige miljøer på studierne. <p>Aktiviteter, der matcher</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Skabe forståelse for de forskellige vilkår og rammer, der influerer på beskæftigelsestiltag. <p>Overensstemmelse mellem tilbuddene på tværs af campusser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sikre lige tilbud til alle studerende 2) Sikre adgang til ens muligheder på alle campusser 3) Sikre understøttelse af alle AAU Karrieres tiltag på alle campusser | <p>Bevilling til campus AAL, campus ESB og campus CPH er for uensartet til at aktiviteter og indsatser kan sidestilles.</p> <p>Den lokale forankring tager tid at opbygge via netværk og ildsjæle. Der mangler de nødvendige strukturer til at understøtte arbejdet i de lokale miljøer.</p> <p>Der mangler en fælles employability-forståelse på AAU og en generel lokal opbakning.</p> |

2. Internationale studerende

AAU Karriere har tilbud målrettet internationale studerende, såsom individuel karrierevejledning og jobsøgningskurser med henblik på kompetenceafklaring, foruden kultur- og sprogoplæg. AAU Karriere indgår i en række samarbejdskonstellationer, der er målrettet internationale studerende med henblik på beskæftigelse på det danske arbejdsmarked. Herudover indgår AAU Karriere også i projekterne Global Growth Agents (GGA) og Youth Goodwill Ambassadors (YGA), som har til formål at give internationale studerende viden om det danske arbejdsmarked og skabe netværk, match og beskæftigelsesmuligheder. AAU Karriere ser et stort potentiale i et yderligere fokus på de internationale studerende. Særligt i forhold til bedre muligheder for kompetenceafklaring for internationale studerende, herunder et kompetenceafklaringsværktøj med større internationalt fokus, større viden om det danske arbejdsmarked inkl. sprog og kultur, samt større fokus på match mellem internationale studerende og potentielle danske arbejdsgivere og skabelse af netværk.

| Indsats: | Udviklingspotentiale: | Udfordringer: |
|--|---|--|
| Øget fokus på employability hos internationale studerende. | <p>Bedre dansk kundskaber</p> <p>Større netværk</p> <p>Støtte til kontakt til potentielle samarbejdspartnere og arbejdsgivere.</p> <p>Bedre kompetenceafklaringsværktøj målrettet internationale.</p> <p>En målrettet indsats for internationale studerende.</p> <p>Gøre mere brug af de internationale talenter i indsatsen.</p> | <p>Manglende dansk kundskaber påpeges af både arbejdsgivere og studerende som en udfordring, men kompetencen til at undervise i dansk er ikke på AAU.</p> <p>Der arbejdes på at finde et kompetenceafklaringsværktøj, som kan rumme kulturforskelle.</p> <p>GGA og YGA projekterne afsluttes, og der mangler en ny employability-indsats for internationale studerende i 2018. Særligt en indsats, der passer til en AAU-kontekst.</p> |

3. Studerende i risiko for ledighed

Kategorien 'Studerende i risiko for ledighed' rummer både studerende med særlige personlige/faglige/sociale udfordringer samt studerende, hvis uddannelse er særligt ledighedsstruet.

De studerende som aktivt tager et valg om at deltage i karriereaktiviteter har tendens til allerede at have gjort sig tanker om beskæftigelse efter endt studium. Disse studerende kræver oftest en mindre indsats i forhold til AAU's generelle vejledningstilbud, der oftest er tilstrækkelig for denne gruppe.

AAU Karriere ser en stor potentiel gevinst i at arbejde med de studerende, som på grund af valg af studie, manglende indsigt i faglige og personlige kompetencer eller manglende viden om arbejdsmarkedet har større risiko for ledighed end den gennemsnitlige universitetsstuderende. I forhold til både den generelle karrierevejledning, karriereturser samt de integrerede karriereforløb er målet for AAU Karriere i højere grad at arbejde med de studerende, som vil have størst relativt udbytte af forløbene.

| Indsats: | Udviklingspotentiale: | Udfordringer: |
|---|--|---|
| Målrettet fokus på de studerende, der har sværest ved at navigere på arbejdsmarkedet. | <p>Større grad af målrettede indsats.</p> <p>Få formidlet hvad dimittender fra relativt nye uddannelser kan bidrage med i virksomhederne og generel viden om AAU dimittenders kompetencer.</p> <p>Udvide de studerendes job-søgning i forhold til geografi og faglighed.</p> | <p>Mindre motivation og manglende bevidsthed om behovet hos den studerende.</p> <p>Svært at udpege og komme i kontakt med de studerende med største risikoprofil.</p> |

4. Sammenhængskraft og samarbejde

Opgaven med at sikre de studerende relevant beskæftigelse efter endt studium kræver en koordineret indsats. Ingen af aktørerne - AAU Karriere, studierne, AAU Innovation, m.fl. - kan løfte opgaven alene. Det er derfor yderst vigtigt, at det tydeliggøres, hvilken del af indsatsen, hver af parterne især skal løfte, og at der gøres en indsats for at skabe sammenhængskraft og for at koordinere indsætserne. AAU Karriere er derfor fokuseret på at opbygge solide samarbejdsrelationer på tværs af organisationen og facilitere denne sammenhæng i indsætser på tværs.

| Indsats: | Udviklingspotentiale: | Udfordringer: |
|---|--|--|
| Sammenhængskraft i indsætserne og samarbejde på tværs af afdelinger og initiativer. | <p>Der er igangsat mange gode beskæftigelsesinitiativer på AAU, og der er stort potentiale i:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Vidensdeling på tværs 2) Effektmålinger 3) Koordinering af fælles indsætser 4) Skabelsen af en særlig AAU-employability <p>Karrieretilbud målrettet studiet og de studerendes specifikke udfordringer. One size doesn't fit all. Dette kræver en kombination af faglig indsigt i karrierelæring og lokal viden og forankring.</p> <p>Der er potentiale for endnu større samarbejde mellem interessenterne med henblik på en fokuseret og koordineret indsats.</p> <p>Større sammenhæng mellem AAU's PBL-model og employability-tiltag.</p> | <p>Uden koordinering kan lokale initiativer blive konkurrerende – særligt i forhold til netværk med erhvervslivet.</p> <p>En for stram koordinering kan kvæle lokale initiativer.</p> <p>AAU Karrieres rolle i forhold til en potentiel koordineringsrolle er ikke afklaret.</p> <p>Der mangler officielle strukturer, der kan bære indsætserne. I de faglige miljøer løftes opgaven oftest af ildsjæle uden formel kompetence.</p> <p>Der er snitfladeproblematikker på tværs af afdelinger, som giver overlap og/eller huller i opgaveløsningen.</p> |

Indsatserne på AAU Karriere viser bredden i arbejdet med employability og herunder karrierelæring. Den nuværende indsats er i nogen udstrækning præget af usikkerhed vedrørende det langsigtede fokus for området samt rollefordelingen mellem AAU Karriere og en lang række aktører fra fakulteter til studier til A-kasser til AAU Innovation.

5.2 EKSEMPLER PÅ LOKALE TILTAG PÅ AAU

Med det voksende fokus på beskæftigelsestiltag i universitetssektoren ses der ligeledes et voksende antal lokale tiltag, der har til formål at hjælpe de studerende i beskæftigelse. Generelt set er der et ønske om støtte fra AAU Karriere, men i det nuværende set-up er det ikke muligt at indgå i alle samarbejder. Dette betyder, at de lokale tiltag skal tilkøbe en ydelse fra AAU Karriere. Alternativt skal de købe ydelser fra eksterne konsulenter eller selv ansætte en lokal medarbejder.

Nedenstående eksempler viser tiltag som er iværksat lokalt og uden om strategiske midler.

Fakultetsniveau:

Det Humanistiske Fakultet har et særligt fokus på beskæftigelse af de humanistiske dimittender. Fakultetet har igangsat flere initiativer:

1. Et overblik over lokale tiltag på studierne:
2. Alle studienævne har udarbejdet en redegørelse over, hvilke initiativer de har igangsat med henblik på at øge beskæftigelsesfrekvensen for studiernes dimittender.
3. Møderække med Jobcenter Aalborg (og AAU Karriere):
4. Det Humanistiske Fakultet har inviteret til dialogmøde med Jobcenter Aalborg med henblik på at drøfte samarbejdsflader. I møderækken deltog ligeledes AAU Karriere.
5. Tilkøb af integrerede karriereforløb på yderligere 2 uddannelser:
6. I dialog med Jobcenter Aalborg og AAU Karriere valgte det Humanistiske Fakultet at investere i målrettede karriereforløb for anvendt filosofi og læring- og forandringsprocesser. Uddannelserne var ikke blevet udvalgt til en strategisk satsning, på grund af henholdsvis manglende ledighedstal på baggrund af for få dimittendårgange, og på grund af at ledighedstallene lå få procentpoint under udvælgelsesgrænsen.
7. Udarbejdelse af Fakta Sheets, som beskriver dimittendernes kompetencer fordelt på studieretninger. Udarbejdelsen er sket i samarbejde med AAU Karriere og har til formål at klæde virksomhedskonsulenter på i forhold til de studerendes kompetencer.

Skoleniveau:

Studieledere tilknyttet ENGINEERING og TECH fakulteterne har igangsat en udredningsproces sammen med AAU Karriere i forhold til muligheden for at udbyde karrierelæringsforløb for alle studerende tilknyttet de tre skoler. Målet vil være "employability for all" og skal klæde de studerende på til overgangen fra studie til arbejde og give dem konkrete værktøjer til jobsøgningsprocessen. Tilbuddet minder om AAU Karrieres generelle tilbud, men der vil være et større fokus på de specifikke brancher, som uddannelserne er rettet imod.

Studieniveau:

På Cand.merc.-studiet er der igangsat flere tiltag med henblik på at skabe beskæftigelsesmuligheder. Der er et særligt fokus på den store andel af internationale studerende, og der er ansat en virksomhedskonsulent, som samarbejder på tværs af institutioner og med virksomheder. Uddannelsen har desuden oprettet et lokalt mentor-program. Der er udarbejdet en intern rapport, som også indgår i nærværende rapport, jf. Christensen, A. & Gulieva, V. (2017).

I samarbejde mellem virksomhedskonsulenten, en akademisk medarbejder og studiekoordinatoren har studiet opbygget et employability-spor, som supplerer de integrerede karriereforløb. Der er indbygget obligatoriske elementer i karriereforløbene, som indgår i studieordningen.

På anvendt filosofi er der lavet tilretninger i seneste studieordning, og der opfordres til samarbejde med både AAU Karriere og AAU Innovation, ligesom studiet har startet egen mentorordning som et krav til de studerende.

Ovenstående korte eksempler giver et indtryk af bredden i indsatsen samt forskellen i den organisatoriske indgang til indsatserne.

5.3 STUDERENDES TILBAGEMELDINGER

Både AAU's Dimittendundersøgelse (2014-2016) og den seneste undersøgelse af studiemiljøet i AAU Studiemiljøstrategi (2017) viser, at der er et stort potentiale i forhold til at gøre de studerende opmærksomme på de employability-indsatser, der allerede eksisterer på AAU.

Dimittendundersøgelsen

Den aktivitet, som flest studerende tilkendegiver at have deltaget i, er Karrieremessen, hvor 62 pct. af respondenterne svarer positivt, og 14 pct. svarer, at de ikke havde hørt om arrangementet. Til sammenligning tilkendegiver henholdsvis 15 pct. og 20 pct. af respondenterne, at de har deltaget i kompetenceafklaringskurser og jobsøgningskurser, og henholdsvis 60 pct. og 50 pct. svarer, at de ikke har hørt om aktiviteterne. Karrieremesserne er klart de bedst markedsførte arrangementer, da der op til begivenheden bruges en del ressourcer på formidling til de studerende.

Studiestart

I en mini-undersøgelse udført af AAU Karriere ved studiestart 2017 svarede respondenterne (fordelt på 1.-10. semester), at de generelt var positive omkring egne beskæftigelsesmuligheder efter endt uddannelse, men efterspurgte 1) konkrete jobsøgningsredskaber, 2) netværkskabende aktiviteter og 3) indsigt i egne kompetencer.

Studiemiljøundersøgelsen

I den netop udarbejdede rapport fra task force arbejde under AAU's studiemiljøstrategi om kommunikation foreslås karrierevejledning som et indsatsområde, da de studerende påpeger manglende kendskab til AAU Karriere, jf. AAU-Studiemiljøstrategi (2017). Undersøgelsen viser, at de studerende efterlyser de aktiviteter, som AAU Karriere allerede udbyder. Men de studerende har ikke kendskab til aktiviteterne. AAU Karriere informerer om aktiviteterne, men informationerne når af forskellige årsager ikke de studerende. Endelig påpeger de studerende, at de ønsker større viden om, hvilke kompetencer de tilegner sig via studiet og større fokus på brobygning mellem studiet og erhvervslivet. Taskforcen foreslår flere generelle oplæg og kurser, hvorimod den prioritering, der er foretaget for nuværende, er, at gøre særlige indsatser, hvor ledigheden er en særlig udfordring.

Evaluerings af AAU Karrieres generelle kursusudbud

AAU Karriere udsender efter hvert fuldført kursus eller workshop et evalueringsskema til deltagere.

Følgende er en opsummering af de generelle pointer fra de studerendes tilbagemeldinger.

Generelt er der stor tilfreds med AAU Karrieres generelle tilbud:

Størstedelen (mere end 75 pct. og på nogle arrangementer op til 100 pct.) af de studerende, som deltager på AAU Karrieres arrangementer, svarer i kategorierne 'tilfredsstillende' eller 'meget tilfredsstillende' til følgende spørgsmål:

- Det samlede udbytte af arrangementet
- I hvor høj grad har arrangementet hjulpet dig i din situation
- I hvor høj grad levede arrangementet op til dine forventninger

Dette er et generelt billede set over alle arrangementer og således både dem, som afholdes af konsulenter fra AAU Karriere og dem, som faciliteres og kvalitetssikres af AAU Karriere, men rent praktisk afvikles af konsulenter fra eksempelvis faglige organisationer.

De kvalitative kommentarer går ofte i retning af, at flere studerende burde deltage, at tilbudene burde være obligatoriske.

Sammensætningen af deltagere er generelt studerende bredt fra alle fakulteter og uddannelser herunder også uddannelser uden beskæftigelsesproblemer eks. ingeniører, medicinstuderende, IT-uddannelser mv. Deltagere er oftest fra 6. semester og opefter, men inkluderer også studerende fra de lavere semestre helt fra 1.semester og frem.

Det skal her igen bemærkes, at de generelle aktiviteter er baseret på frivillig deltagelse og derfor båret af motivation, engagement og nysgerrighed. Selvom evalueringer er rigtig pæne er det således et resultat af, at de, som frivilligt har opsøgt aktiviteten, også finder aktiviteten brugbar. Et relevant spørgsmål er derfor, hvordan vi skaber samme oplevelse af nødvendighed/nysgerrighed hos de studerende, som vi ikke ser på kurserne samt dem med de største udfordringer (set i et employability-perspektiv), og desuden hvordan vi måler effekten af tilbuddene (i forhold til karrierelæring) ud over en generel måling baseret primært på "tilfredshed".

I lyset heraf arbejder AAU Karriere derfor, som supplement til de eksisterende evalueringer, på at udvikle en evalueringsproces, som vil have fokus på udviklingen af karrierekompetencer og evaluering af karrierelæring hos deltagerne i forhold til effekt på beskæftigelse.

5.4 VIP-PANEL

AAU Karriere har i forbindelse med opstart af de strategiske integrerede karriereforløb nedsat et VIP-panel til at kvalificere de tiltag, som sættes i værk. VIP-panelet har mødtes én gang i efteråret 2017, hvor fokus var bidrag til og kvalificering af nærværende. Alle deltagere i VIP-panelet har været proaktivt involveret i employability-tiltag og har indgående erfaring med de AAU-specifikke udfordringer, der opstår, når der skal sikres lokal forankring og opbakning i studiemiljøerne.

På mødet i VIP-panelet arbejdedes der med fire konkrete spørgsmål med fokus på organisatorisk forankring og formål med karriereforløb.

1. Lokal forankring: Skal alle VIP'er arbejde med employability >< Udvalgte VIP'er

Der var konsensus i VIP-panelet om, at det er nødvendigt med lokal forankring. Der er dog forskellige holdninger til, hvordan initiativerne bør implementeres. Konkret foreslås det i dele af panelet, at studienævnet eller skolen skal være med til at kvalificere employability-tiltag, og at de samtidig skal formidles og forankres igennem en eller flere udvalgte VIP'er.

Der var forskellige holdninger til, hvorvidt employability burde integreres i den enkelte forskers undervisning eller om dette er en parallel aktivitet. Det ønskes, at AAU Karriere dels skal fungere som konsulterende employability-eksperter, og derved støtte studienævnets/skolens lokale initiativer, dels skal kunne bidrage med konkrete karriereforløb målrettet den enkelte uddannelse.

2. Økonomi/timer >< "ildsjæle" har ejerskab?

Der var enighed i panelet om, at en Karriere-VIP eller koordinator skal have timer til at løfte employability initiativer i gang. Hvis der følger timer med, signalerer det en vis alvorlighed og seriøsitet, hvilket vil give respekt omkring opgaven. Omdrejningspunktet i en funktionsbeskrivelse bør være koordinerings- og udviklingsopgaver. Indhold foreslås tilrettelagt i samarbejde med studienævn og/eller koordinator. Der er konsensus om, at Karriere-VIP funktionen tager udgangspunkt i den lokale kontekst – både behovsmæssigt og organisatorisk.

3. AAU Karriere: Udførende >< Konsulterende enhed

Panelet ser en rolle for AAU Karriere som både udførende og konsulterende enhed. Der blev udtrykt ønske om, at AAU Karriere skal kunne udføre en målrettet indsats for de studerende, der har de største udfordringer i forhold til ledighedsproblematikker. AAU Karriere foreslås her at være fysisk til stede i de pågældende miljøer, hvilket på nuværende tidspunkt bliver afprøvet i et CGS-pilotprojekt¹⁰. Herudover skal AAU Karriere fungere som en sparringspartner og konsulterende enhed, når studierne skal lave eksternt samarbejde eller lokale employability-tiltag. Igen har panelet fokus på, at de lokale employability-behov er forskelligartede, og at indsatsen skal målrettes den lokale kontekst.

4. Studerendes deltagelse: Frivilligt >< Obligatorisk

Så længe karriereforløb er en parallel aktivitet ved siden af studiet, bør det forblive frivilligt. Det er dog en udfordring i nuværende set-up, at det typisk er de mest ressourcestærke studerende, der har overskud til at deltage i frivillige aktiviteter og dermed måske ikke de mest ledighedsstruede.

Et tilbagevendende tema i panelet er det meningsfulde i at koble aktiviteterne på PBL-læringsmål, som en del af en fælles målsætning "Make It Real". Man bør overveje at få employability-tiltag ind i studieordningen med afsæt i PBL-læringsmål og progression på kandidaten. Dermed får VIP'er i de lokale miljøer implicit ejerskab over aktiviteterne. Employability skal dog ikke være målet i sig selv, men et middel og et perspektiv på arbejdet med PBL på uddannelsen.

En opsummering af de gennemgående budskaber, som blev fremført af panelet:

- 1) Ønske om målrettede forløb, som tager udgangspunkt i det enkelte studie.
- 2) Integrationen af employability-indsatser og graden heraf skal skræddersys den enkelte uddannelses opbygning og behov.
- 3) Internt på studierne skal opgaven med employability flyttes fra at blive løftet af ildsjæle, til at opgaven bliver en integreret og officiel del af opgaveporteføljen på studiet.
- 4) AAU Karriere har en dobbelt rolle dels som konsulterende employability-eksperter, som kvalificerer og støtter studienævnets/skolens initiativer, og dels som karriereunderviser/-vejledere, der bidrager med konkrete karriereforløb målrettet den enkelte uddannelse.

5.5 AFTAGERE

En kilde til viden om arbejdsmarkedets perspektiv på nødvendigheden af og indholdet i employability-tiltag er aftagerpanelerne, som netop har til formål at være samarbejdspartnere i at tilrette studiets indhold og form, så det både kan omfavne den "akademiske" og "praktiske" læring, der ruste dimittenderne til at træde ind på arbejdsmarkedet efter uddannelsen.

Ved gennemlæsning af et udsnit af referaterne fra de seneste møder i 10 aftagergrupper og -paneler er der fundet flere konkrete forslag til employability-indsatser. Det har ikke været et kriterium for udvælgelse af forslagene, at *employability* som begreb er blevet nævnt i sammenhængen, men at meningen og betydningen af tiltagene kan være med til at bakke op om, at studiet kan hjælpe de studerende ved at målrette dele af uddannelsen til arbejdsmarkedets efterspørgsler. Sammenlagt med pointer fra kandidater fra AAU og aftagere hentet fra *Kandidat- og aftagerundersøgelsen 2008-2009* (2009) og *Fremkom* (2016) fremstår følgende som parametre for og konkrete forslag til employability-indsatsen på AAU i lyset af aftagerne (i ikke-prioriteret rækkefølge):

¹⁰ I pilotprojektet som løber over 2 år er der på tre studieretninger under CGS-skolen udpeget et såkaldt faganker (ovenfor omtalt som karriere-vip). Formålet er et tættere samarbejde imellem AAU Karriere og fagmiljøet samt en mere målrettet indsats. Der udvikles og afholdes karriere-kurser og workshops på de tre studieretninger i samarbejde mellem karrierekonsulent og faganker eks. som sam-undervisning, som workshop tilknyttet et kursus i curriculum, eller som særskilt karriere-workshop med opbakning fra VIP. Som en del af projektet har AAU Karriere desuden fået tildelt et lokale og er således fysisk tilstede som ressource for studerende og VIP-miljø én dag pr. uge.

Vigtigheden i eksternt samarbejde/netværk, herunder:

- Skabelse af relevante studiejob
- Praksisnær undervisning i form af projektorienterede forløb og opfordringer til kontinuerlige samarbejder
- At det studerende selv skal forestå skabelsen af kontakten til virksomhederne/den potentielle arbejdsgiver
- At AAU så vidt muligt skal facilitere muligheden for at skabe kontakten på egen hånd gennem f.eks. samarbejds-, praktik- og idébørser, solution camps, AAU Case Competition, konferencer og virksomhedsbesøg
- En barriere for ansættelse beskrives af aftagerne som den akademiske terminologi og deres forståelse af uddannelsernes indhold og anvendelighed

Særligt efterspurgte kompetencer:

- Forretnings- og "værdikæde"-forståelse
- Fagfaglig viden
- IT-kompetencer
- Teamworkkompetencer og tværfaglighedskompetencer
- Selvstændighed i tilegnelse af viden og løsning af konkrete faglige problemstillinger
- PBL-kompetencer; her forstået som overordnede, aktualitets- og eksemplaritets-sikrende
- Kompetencer til brugerdreven innovation
- Projektledelseskompeterencer
- For internationale studerendes vedkommende vægtes danskundskaber
- Personlige kompetencer som engagement, samarbejdsevne, fleksibilitet og viljen til at lære

Vigtigheden i faglig- og geografisk mobilitet:

- Der opfordres til, at de studerende vil og kan søge bredere både geografisk og branch- og sektormæssigt
- Aftagerne nævner en usikkerhed i at ansætte internationale dimittender uden yderligere tilhørsforhold til Danmark, fordi der er risiko for, at de ikke bliver så længe i virksomheden

Angående ansættelsens geografi findes i *Fremkom* (2016) følgende: Nordjyske industri- konsulent- og IT-virksomheder ansætter i høj grad dimittender fra AAU, hvorved den akademiske arbejdskraft fastholdes i Nordjylland. Alle virksomhedsstørrelser ansætter ingeniørdimittender, mens samfundsvidenskabelige dimittender i højere grad ansættes, som virksomheden vokser. Sidstnævnte forholder sig omvendt for naturvidenskabelige dimittender. Virksomhedens størrelse spiller ingen rolle angående humanistiske dimittender. Mikrovirksomheder ansætter i langt højere grad nyuddannede, hvorimod SMV'er og store virksomheder helst ansætter medarbejdere med erhvervs erfaring.

5.6 JOBCENTER AALBORG OG A-KASSER

AAU Karriere samarbejder med Jobcenter Aalborg og A-kasser omkring 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.

Jobcenter Aalborg

Samarbejdet med Jobcenter Aalborg er fokuseret på de strategisk udvalgte uddannelser. I denne indsats byder Jobcenter Aalborg ind på de integrerede karriereforløb med deres kompetencer i forhold til at skabe forbindelse mellem AAU studerende og konkrete jobmuligheder. Deres fokus er på en såkaldt håndholdt indsats over for de studerende med fokus på individuelle samtaler.

AAU Karriere og Jobcenter Aalborg har i 2017 udarbejdet en samarbejdsaftale hvori det fremgår, at:

- AAU Karriere forpligter sig til at samarbejde med Jobcenter Aalborg i aktiviteter på 9. og 10. semester.
- AAU Karriere forpligter sig på at præsentere samarbejdet med Jobcenter Aalborg over for de ledighedstruede uddannelser og inddrage Jobcenter Aalborg i relevante møder med studierne.
- Jobcenter Aalborg forpligter sig i samarbejdet på at stå til rådighed for de studerende og udføre en vejledende funktion med den enkelte studerendes ønsker og behov i centrum.

Der er stort potentiale i det tættere samarbejde med Jobcenter Aalborg i forhold til at gøre brug af deres erhvervskontakter tidligere i de studerendes forløb og gøre brug af deres branchekendskab i karriereforløbene. Indsatsen skal dog altid ses i kombination med de indsætter, der igangsættes internt på AAU, og med udgangspunkt i at de studerende opnår relevant beskæftigelse. Der foregår et løbende arbejde med at klæde Jobcenter Aalborgs virksomhedskonsulenter på i forhold til viden omkring de studerendes kompetencer og sikre en målrettet akademisk indsats. Parallelt kan AAU Karriere opbygge viden om det lokale arbejdsmarked via information fra virksomhedskonsulenternes erfaring med efterspørgsel på akademisk arbejdskraft.

For nogle studier og studerende er et samarbejde eller en vejledning med Jobcenter Aalborg et attraktivt tilbud, mens andre foretrækker udelukkende at samarbejde med AAU Karriere. Evaluering foretaget efter første år af samarbejdet viser, at de studerende generelt er meget tilfredse med den individuelle vejledning, de har modtaget af Jobcenter Aalborg; at det vurderes, at der skabes synergi når AAU Karriere faciliterer elementer som workshops og kompetenceafklaring, hvilket suppleres af 1-til-1 vejledning fra Jobcenter Aalborg; og at kombinationen af begge aktører, viser et godt spænd i employability-indsatsen.

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

Det har været muligt at indgå en samarbejdsaftale på grund af et fælles fokus på at få AAU-dimittender hurtigere i beskæftigelse. Et lignende fokus findes ikke i Esbjerg eller København, og det vurderes, at det ikke for nuværende vil være muligt at opbygge et lignende samarbejde på disse campusser.

A-kasser

A-kasser har et stort branchekendskab, som på nuværende tidspunkt inddrages i AAU Karrieres generelle kursusudbud. A-kasserne har samtidig en interesse i at rekruttere medlemmer, hvorfor aktiviteter fra A-kasserne altid bør ses i lyset af 1) rekruttering af medlemmer og 2) ønsket om at klæde deres potentielle medlemmer så godt på til arbejdsmarkedet som muligt. En stigende tendens er, at A-kasserne udbyder kurser, som giver faglige kompetencer inden for et specifikt håndværk, såsom InDesign eller Excel-kurser.

Det overordnede formål med inddragelse af A-kasser i employability-indsatsen på AAU er:

- At trække på de faglige organisationers branchekendskab og virksomhedsnetværk
- At øge de studerendes employability via f.eks. studiekurser, der fungerer som supplement til de studerendes kompetencer.
- At sikre koordinering af organisationernes medlemshvervning
- At sikre, at de studerende får informationer om dagpengeregler, løn- og ansættelsesvilkår, som en del af deres fremtidige beskæftigelse.

A-kassernes tilstedeværelse på AAU kunne i et karrierelærings-perspektiv med fordel bruges i employability-indsatsen på de strategisk udvalgte studier, hvor A-kasserne kunne støtte op om den målrettede indsats med branchekendskab og kursusudbud.

Ud over samarbejde med AAU Karriere, har A-kasserne også kontakt og samarbejde med Studenterfamfundet og flere lokale studenterforeninger.

5.7 OPSUMMERING PÅ KAPITEL 5: ERFARINGER PÅ AAU

AAU Karriere:

Employability-indsatsen på AAU Karriere er grundlæggende bygget op omkring tre indsatsområder:

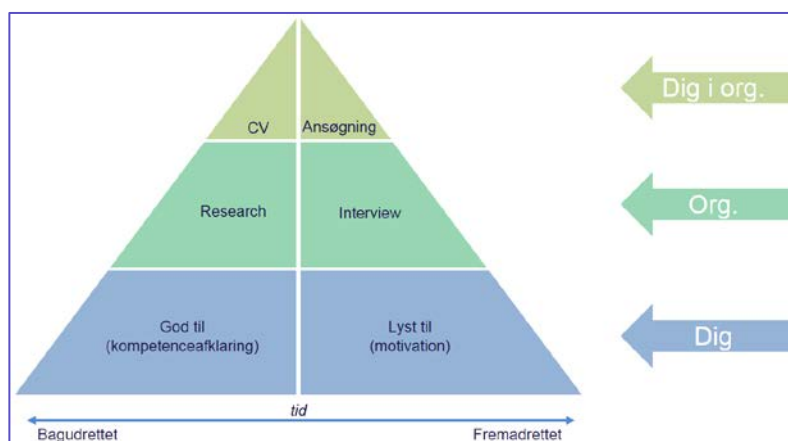
1. Karrierevejledning og –kurser

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
- Jobsøgningskurser
- Kompetenceafklaringskurser – faglige og personlige kompetencer
- CV-tjek
- Online jobprofiler (eks. LinkedIn, Jobbank.aau.dk mv.)

2. Karriereforløb (integrerede)

AAU Karriere udbyder integrerede karriereforløb 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 overfor. Dog er der et fundament, som forløbene bygges op omkring.



Ud over de strategiske udvalgte forløb udbyder AAU Karriere også karriereforløb efter bilateral aftale mellem AAU Karriere og studier, skoler eller fakulteter. Betalingsmodellen er unik for AAU. Karriereenheder på andre universiteter udbyder tilsvarende.

3. 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:
En årlig messe som AAU Karriere udbyder i samarbejde med virksomheden Manova. Messen afholdes i Gigantium, og i 2017 deltog 100 virksomheder og messen blev besøgt af 2300 studerende.
- Samarbejdsbørs:
AAU Karriere udbyder alene og i samarbejde med AAU Innovation en række samarbejdsbørser under projektet SSE med fokus på at skabe kontakt mellem virksomheder og studerende i forhold til projektorienterede forløb, projektsamarbejder eller studiejob.
- Kurser udbudt af faglige organisationer (ex. Excel eller InDesign kurser):

Faglige organisationer udbyder i samarbejde med AAU Karriere forskellige kurser, som er målrettet at klæde de studerende på til arbejdslivet.

- Samarbejdsaftaler:
AAU Karriere varetager samarbejdsaftaler mellem virksomheder og AAU med henblik på at rekruttere AAU studerende.
- Jobbank:
AAU Karriere administrerer i samarbejde med virksomheden MoveOn AAU's jobbank (www.jobbank.aau.dk), som formidler studiejob, praktikmuligheder og projektsamarbejder mv.
- Jobcenter-indsats på universitetet:
AAU Karriere har indgået en samarbejdsaftale med Jobcenter Aalborg med henblik på at igangsætte en tidligere beskæftigelsesindsats for AAU studerende på de strategisk udvalgte uddannelser.

I 2017 har AAU Karriere haft særligt fokus på fire indsatsområder: 1) Campusser, 2) Internationale studerende, 3) Studerende fra uddannelser med høj ledighed og 4) Sammenhængskraft og samarbejde.

1. AAU-CPH og Esbjerg

AAU Karriere ønsker at optimere sin indsats på Campus København og Campus Esbjerg. Overordnet set ønsker AAU Karriere at sikre tilstedeværelse i Esbjerg, samt at sikre sammenhæng og overensstemmelse i tilbuddene på alle campusser.

2. Internationale studerende

AAU Karriere ser et stort potentiale i et yderligere fokus på de internationale studerende. Særligt i forhold til bedre muligheder for kompetenceafklaring for internationale studerende, herunder et kompetenceafklaringsværktøj for internationale, større viden om det danske arbejdsmarked inkl. sprog og kultur, samt større fokus på match mellem internationale studerende og potentielle arbejdsgivere og skabelse af netværk.

3. Studerende i risiko for ledighed

Kategorien 'Studerende i risiko for ledighed' rummer både studerende med særlige personlige/faglige/sociale udfordringer samt studerende, hvis uddannelse er særligt ledighedstruet. AAU Karriere ser en stor potentiel gevinst i at få fat i de studerende, som på grund af valg af studie, manglende indsigt i faglige og personlige kompetencer eller manglende viden om arbejdsmarkedet har større risiko for ledighed end den gennemsnitlige universitetsstuderende.

4. Sammenhængskraft og samarbejde

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 der arbejdes målrettet på større sammenhængskraft og koordinering af indsatserne.

Der er igangsat flere lokale employability tiltag lokalt på AAU med større eller mindre grad af sammenhæng med resten af universitetet. Tiltagene skulle gerne blive komplimenterende og ikke konkurrerende. Derfor er det vigtigt at koordinere indsatsen

Studentertilbagemeldinger:

De studerende efterspørger generelt set større viden om employability-tiltagene.

VIP-panel

Der er afholdt et møde i VIP-panelet, og nogle af de gennemgående anbefalinger, som blev fremført, var:

- 1) Målrettede forløb som tager udgangspunkt i det enkelte studie

- 2) Integrationen af employability-indsatser og graden heraf skal skræddersys den enkelte uddannelses opbygning og behov.
- 3) Internt på studierne skal opgaven med employability flyttes fra at blive løftet af ildsjæle, til at opgaven bliver en officiel del af opgaveporteføljen på studiet.
- 4) AAU Karriere har en dobbelt rolle dels som konsulterende employability-eksperter, som kvalificerer og støtter op omkring studienævnets/skolens lokale initiativer, og dels som karriereundervisere/-vejledere, der bidrager med konkrete karriereforløb målrettet den enkelte uddannelse.

Aftagere:

En kilde til viden om arbejdsmarkedets perspektiv på nødvendigheden af og indholdet i employability-tiltag er de respektive studiers aftagerpaneler. Ud fra tilbagemeldinger fra aftagerpaneler, *Kandidat- og aftagerundersøgelsen 2008-2009* (2009) og *FremKom 3* (2016) er der fokus på eksternt samarbejde/netværk, faglige og personlige kompetencer samt mobilitet med henblik på at højne beskæftigelsen for dimittender.

Jobcenter:

Samarbejdet med Jobcenter Aalborg er fokuseret på de strategisk udvalgte uddannelser. I denne indsats byder Jobcenter Aalborg ind på de integrerede karriereforløb med deres kompetencer i forhold til at skabe forbindelse mellem AAU studerende og konkrete jobmuligheder. Der er stort potentiale i det tættere samarbejde med Jobcenter Aalborg i forhold til at få udbytte af Jobcentrets erhvervscontakter og branchekendskab. Ligesom Jobcentrets viden med fordel kan bringes i spil i forhold til at kvalificere employability-indsatsen på AAU og inddrages i udvælgelsen af strategiske indsatser.

A-kasser

A-kasser har et stort branchekendskab, som inddrages i AAU Karrieres generelle kursusudbud. A-kasserne tilstedeværelse på AAU kunne bruges mere strategisk i employability-indsatsen også på de strategisk udvalgte studier.

5.7.1 DELKONKLUSIONER/ANBEFALINGER

AAU Karriere arbejder med de studerendes employability via karrierelæring.

AAU Karriere støtter employability-indsatsen ved at arbejde inden for karrierelæringens tre overskrifter:

1. Sikre høj faglighed ved opnåelse af uddannelsens kompetencemål
Her kan AAU Karriere særligt bidrage til uddannelsens fagkompetencer igennem viden fra kompetenceafklaringsforløbene på uddannelsen, samt højne employability-indsatsen ved at arbejde videns- og problemorienteret og styrke synergien mellem PBL og employability.
2. Give adgang til karrierekompetenceudvikling
 - Karrierevejledning
 - Kompetenceafklaringskurser
 - Jobsøgningskurser
3. Give mulighed for at inddrage erfaringer fra arbejdsmarkedet i uddannelsen
 - Netværksaktiviteter
 - Projektorienteret forløb
 - Projektsamarbejde
 - Cases i undervisningen

Målrettede lokale forløb.

Studierne på AAU er meget forskellige i opbygning samt i udfordringer. Det er derfor vigtigt, at employability-indsatsen kan målrettes det enkelte studie. Det forudses, at der vil ske en stigning i efterspørgsel på lokale, målrettede aktiviteter. Både i forhold til at AAU Karriere skal

kunne levere et produkt, og i forhold til lokale indsatser, såsom ansættelse af virksomheds-konsulenter eller praktikkoordinatorer på skole- og studieniveau.

Karrierekonsulenter på AAU Karriere skal kunne agere i et spænd fra konsulterende employability-eksperter, til karriereundervisning/-vejledning, der bidrager med konkrete karriereforløb målrettet den enkelte uddannelse.

Campusser.

Sammenhængskraften på tværs af campusser skal styrkes. Ambitionen skal være at have samme niveau af tilbud til alle studerende, samtidigt med at tilbuddene afstemmes den lokale kontekst. Lokal forankring er afgørende.

Internationale studerende skal have en særlig indsats, som er tilpasset deres specifikke udfordringer.

Generelle indsatser.

De studerende efterspørger større indsigt i egne kompetencer og jobsøgningsredskaber.

Eksterne aktører.

Jobcenter Aalborg og A-kasser har potentiale til at spille en endnu større rolle i employability-indsatsen på AAU. Det er dog vigtigt, at rollen er velbeskrevet, og at deres viden bringes i spil inden for rammerne af AAU's interne indsatser.

Bevilling eller betalingsmodel.

Employability-indsatserne på AAU bliver søsat på mange forskellige organisatoriske niveauer. Nogle er strategiske på universitetsniveau og igangsat fra DSUR, og andre igangsættes på henholdsvis fakultets-, skole-, og studieniveau. Betalingsformen er forskellig fra gang til gang, og særligt de igangsatte initiativer på skole- og studieniveau er vanskelige at håndtere ressourcemæssigt. Dette gør, at dagsprisen for et karriereforløb bliver uforholdsmæssigt høj, og planlægningen bliver kortsigtet, hvilket har en negativ effekt på AAU Karrieres rekrutteringsmuligheder. På denne baggrund bør der arbejdes henimod nedlæggelse af korte betalingsforløb. Dette kunne erstattes af langsigtede bevillinger på universitets- eller fakultetsniveau, som derved ville sikre større kontinuitet og kvalitet i forløbene.

Systemunderstøttelse.

De mange employability-tiltag på AAU kræver en koordinerende indsats for at skabe komplementære og ikke konkurrerende tiltag. Et vigtigt værktøj i denne indsats er et fælles system på tværs af AAU. Heri ville man kunne registrere den opsøgende eksterne kontakt, så vi ikke på tværs af afdelinger opsøger de samme kontakter med enslydende tiltag.

Viden om uddannelserne.

Der udarbejdes en rapport med relevant data for de udvalgte uddannelser. Disse data vil være baseret på data, som vi har til rådighed, men i en samlet rapport, som indeholder f.eks. ledighedstal, karaktergennemsnit fra adgangsgivende eksamen, frafald, nationalitet m.m.

6 EMPLOYABILITY - PRIORITERING AF FREMTIDIGE INDSATSER

Formålet med dette kapitel er, på baggrund af foregående kapitel, at kondensere rapportens indsigter til en række anbefalinger for prioriteringen af den fremtidige indsats og i særlig grad AAU Karrieres arbejde med employability på AAU. Der vil igennem kapitlet være fokus på tre interne organisatoriske niveauer og deres rolle i arbejdet, herunder: AAU generelt, Studierne og AAU Karriere.

Employability og beskæftigelse for dimittender fra landets universiteter er et felt med stadig stigende fokus. Tendensen er præget af politiske og makroøkonomiske diskussioner og tiltag, men bunder tillige i en erkendelse af, at dimittender generelt set i højere grad bør være klædt på til at indgå mere direkte på arbejdsmarkedet.

Igennem nærværende rapport afdækkes employability som genstandsfelt og det afdækkes, hvordan relevante aktører agerer i feltet både internt på AAU, eksternt i den umiddelbare omverden samt i universitetssektoren nationalt og internationalt. I denne proces inddrages relevante casebeskrivelser til inspiration for, hvordan et videre arbejde med emnet på AAU kan udvikles. Idet arbejdet med employability altid sker i en kontekst, afdækkes desuden arbejdsmarkedet, såvel det nuværende som tendenser i fremtiden.

I det følgende præsenteres rapportens anbefalinger igennem fem temaer:

1. Fælles forståelse og fundament for det videre arbejde
2. Strategi, organisering og struktur
3. Målrettet vs. generel indsats
4. Eksterne aktører, aftagere og netværksdannelse
5. Data, monitorering, evaluering og viden

6.1 EMPLOYABILITY – FÆLLES FORSTÅELSE OG FUNDAMENT FOR DET VIDERE ARBEJDE

6.1.1 DER SKAL ARBEJDES FOR ET FÆLLES FORSTÅELSESGRUNDLAG AF EMPLOYABILITY PÅ AAU.

Der hersker mange forståelser, tilgange og målsætninger samt mange interessenter og heraf følgende forskellige agendaer i forhold til employability-begrebet. Dertil kommer kompleksiteten i AAU som organisation og de dertilhørende mange forskellige "virkeligheder", som AAU Karriere som centralt placeret enhed møder i sit arbejde på tværs af organisationen. De mange virkeligheder skal her forstås som de mange forskellige interne såvel som eksterne kontekster, som arbejdet med employability skal "virke" i. Dette relaterer sig bl.a. til en diversitet i såvel typer af studerende, arbejdsmarkeder, som ligger i umiddelbar forlængelse af studierne, samt diversitet i fagmiljø og organisering, som både studerende og AAU Karriere her møder og skal virke igennem.

Fleksibilitet i indsatsen vurderes som helt essentielt. For altså at tilbyde det rette tilbud til såvel enkeltstuderende som til fagmiljøerne er det væsentligt, at AAU Karriere tilrettelægger en indsats, som er afstemt efter studierne forhold, herunder egne forudsætninger, ressourcer, prioriteringer, behov og forventninger. Det, som derimod bør være ens på tværs af AAU, er den underlæggende struktur og generelle forståelse af, hvad arbejdet består i, og hvorfor det er vigtigt. Det anbefales således, at der på AAU skal være en fælles forståelse af og vision for employability på AAU samt en fælles retning for indsatsen.

I lyset af nærværende rapport anbefales følgende som forståelsesgrundlag:

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 projektsyre i tværfaglige miljøer og grupper med stor forståelse og ansvarfølelse.*
- *En AAU-Employable kandidat har opnået et højt fagligt niveau og er fagligt kompetent på sit felt.*

6.1.2 PBL-MODELLEN SKAL INDGÅ I FORSTÅELSESRAMMEN AF EMPLOYABILITY-INDSATSEN PÅ AAU

Som det fremgår af arbejdsgrundlaget, er det en selvstændig pointe i et AAU-perspektiv, at arbejdet med employability og PBL kan udgøre en sammenhængende indsats. Desuden fremstilles begrebet om 'AAU-Employable' som en kobling imellem AAU's lærings-DNA og det udviklede grundlag for arbejdet med employability i organisationen. Således bliver det en målsætning for AAU ikke kun at skabe dimittender, der er employable (i et beskæftigelsesperspektiv), men i kraft af universitetets position som PBL universitet og videns-institution at skabe dimittender, der er AAU-employable (i et videns- og forandringsperspektiv) jf. idéen om "Make it Real".

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, må PBL og employability kunne 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 kan fremhæves to principper, der er i særlig høj grad viser dette, nemlig autencitet og eksemplaritet.

Om eksemplariteten i PBL fremgår det:

"Studieordningens rammer, understøttet af vejlederen, sigter mod, at de studerendes projektarbejde er eksemplarisk i indhold og fremgangsmåde. Eksemplariteten består i, at læringsudbyttet fra det konkrete projektarbejde kan overføres til lignende situationer, den studerende vil møde i sit professionelle arbejde. Dette forudsætter en forståelse for problemets kontekst og for rækkevidden af gruppens konklusioner. Projektets eksemplaritet sikrer, at de studerende gennem projektarbejdet tilegner sig viden og kompetencer, som de kan anvende i en bredere sammenhæng end selve projektet"

(AAU PBL (2015))

Når man tilføjer, at "Autencitet indebærer, at problemet har relevans uden for universitetet" (*ibid*), bliver det tydeligt at PBL og employability kan gå hånd i hånd. På den tidligere nævnte employability-workshop for udvalgte VIP-medarbejdere fra AAU blev det således tematiseret,

at "koblingen er åbenlys – men ikke umiddelbar" – og således forstået, at det ikke er alle (såvel studerende som VIP-miljø), som selv umiddelbart skaber koblingen (og ser det åbenlyse). Ligeledes blev der givet udtryk for en usikkerhed og uvidenhed i nogle fagmiljøer, i forhold til hvordan man i praksis kan arbejde med employability, hvorfor det også på dette niveau ikke er umiddelbart.

Det er en udfordring i det konkrete arbejde med employability, at principperne om henholdsvis autenticitet og eksemplaritet såvel som de øvrige PBL-principper¹¹ fortolkes og praktiseres forskelligt i de forskellige studiemiljøer. AAU Karriere møder af og til studerende, som ikke selv mener, at de har arbejdet PBL-baseret i deres studier på AAU, ikke fordi dette nødvendigvis er sandt, men fordi de ikke er bevidste herom. I lyset af denne tætte kobling mellem de to tema-tikker anbefales det, at employability ses i lyset af, hvordan der i øvrigt praktiseres PBL, samt at studiemiljøer, som ikke i udpræget grad praktiserer denne form for "omverdens-orienteret-PBL", understøttes i dette.

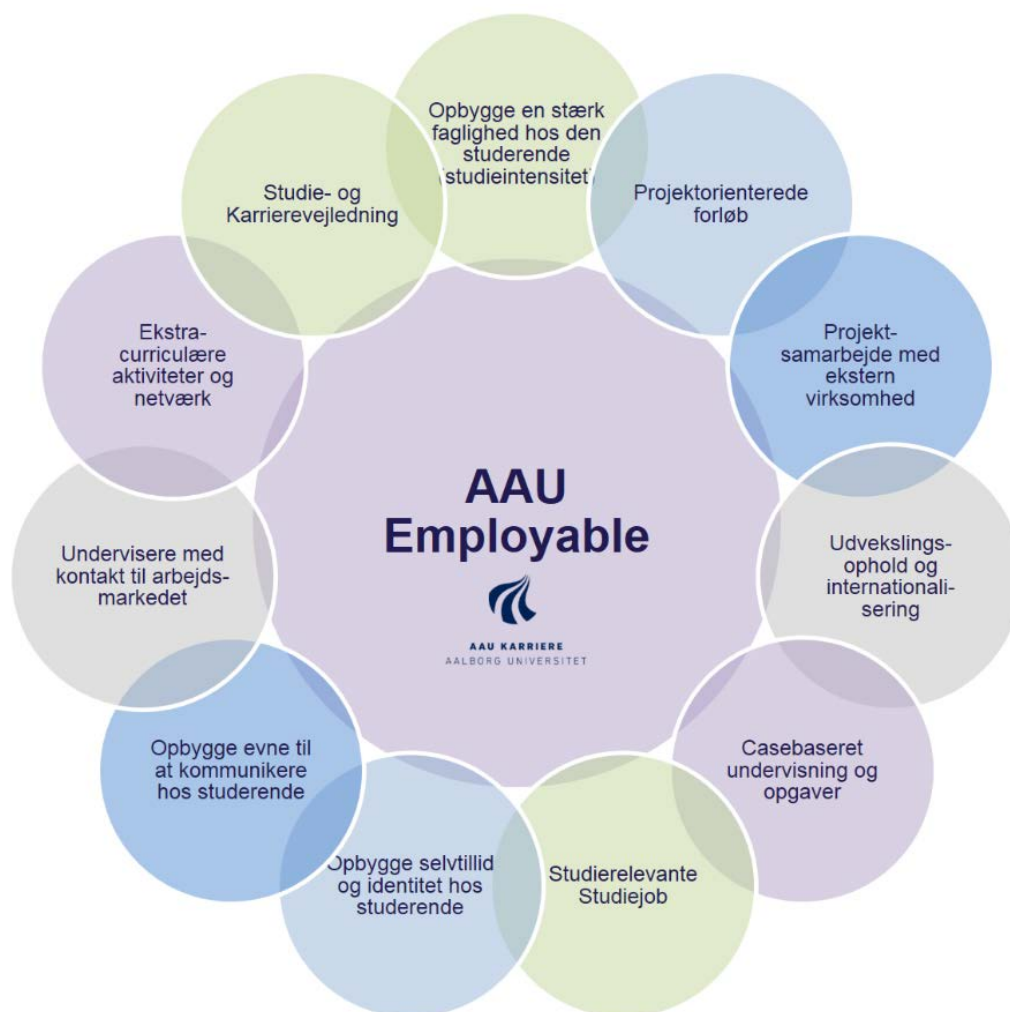
6.1.3 EMPLOYABILITY-INDSATSEN SKAL TILGÅS SOM EN KOMBINERET OG FÆLLES INDSATS

Som omtalt i kapitel 2 placerer AAU og dermed også AAU Karriere sig i en position, som ligger i et krydsfelt mellem individ-, organisations- og samfundsperspektiv. Også fremadrettet anbefales det, at AAU Karriere agerer i dette felt, hvor disse dimensioner lægges til grund for strategi og indsats. Dette indebærer, at AAU Karriere orienterer sig og indgår relevant i forhold til alle tre dimensioner og internt på AAU faciliterer en koordinering af samtlige perspektiver i den fremadrettede udvikling af employability-indsatsen.

Som en rammesætning, af hvordan henholdsvis studerende og studiemiljøer kan arbejde med employability, munder nærværende rapport ud i følgende model, der sammenfatter rapportens tematikker og anbefalede komponenter i forhold til employability, herunder koblingen til PBL og idéen om en særlig AAU-employability. Modellen er en udvikling af Figur 4 (kapitel 2) og foreslås som et værktøj på såvel strategisk som operationelt niveau. Modellen skal betragtes som arbejds- og refleksionsredskab mere end en facitliste.

¹¹ Se principperne i afsnit 2.2 note1

Figur 30: AAU-Employable



Anm.: Egen tilvirkning med inspiration fra Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017) samt nærværende rapport.

I modellen herover bliver det synligt, hvordan arbejdet med såvel PBL som med employability kan understøtte alle de komponenter, som vurderes at påvirke den enkelte studerendes employability positivt¹². Desuden viser modellen, hvordan ansvaret for dette arbejde er fælles imellem AAU, Studierne, AAU Karriere 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, sammenkædning af indsatser samt den enkeltes refleksion og handling, at helheden bliver større end delene. Netop dette holistiske perspektiv anbefales som den samlende AAU-forståelse, 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 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" – men samtidig med et holistisk blik for helheden og med den studerende i centrum.

¹² 1. sikre høj faglighed i uddannelsen; 2. give adgang til karrierekompetenceudvikling; 3. give mulighed for at inddrage erfaringer fra arbejdsmarkedet i uddannelsen jf. afsnit 2.2.2.

6.2 ORGANISERING OG STRUKTUR

6.2.1 DER SKAL SKE EN KOORDINERING AF INDSATSER SAMT AF ROLLE- OG ANSVARSFORDELING

Forankring af employability-fagligheden i miljøerne, herunder etablering af en sammenhæng med PBL-fagligheden kan ske ved, at centrale medarbejdere udpeges som tovholdere, koordinatorer og lignende og ved, at der sikres en vis kontinuitet i indsatsen. I nedenstående tabel fremgår det i opsummeret form, hvordan indsatsen i dag forvaltes, og hvordan opgaven allerede nu griber ind i mange afdelinger på tværs af AAU.

| Område: | Tiltag: | Nuværende ansvarlig(e) | Potentiale for større sammenhængskraft |
|---|---|---|---|
| Karrierevejledning Opbygge evne til at kommunikere hos studerende Opbygge selvtillid hos studerende | Individuel karrierevejledning Karrierelæring Kompetenceafklaring Jobsøgningsredskaber | AAU Karriere | Større sammenhæng mellem karrierelæring og undervisning på studiet. Inddragelse af Karriere-VIP'er i planlægning og udførelse. |
| Ekstracurriculære aktiviteter og netværk | Workshops Karrieremesse Projektbørs Solution Camp Samarbejdsbørs Virksomhedsbesøg Mentorprogram | AAU Karriere Studierne AAU Innovation | Fælles årshjul og markedsføring over for studerende og samarbejdspartnere. Fælles CRM-system, der sikrer overblik over brug af samarbejdspartnere. |
| Undervisere med kontakt til arbejdsmarkedet | Fagligt samarbejde mellem undervisere og erhvervsliv, lokalt forankret | AAU Karriere Studierne AAU Innovation | Koordinering af kontakt til arbejdsmarkedet via fælles system. Mere støtte til og vidensdeling blandt undervisere med netværkskompetencer. |
| Casebaseret undervisning | Baseret på fagmiljøernes indsigt | Studierne | Bruge AAU Karriere og AAU Innovations netværk til at levere 'Make it Real'-cases fra virkeligheden. Bruge solution camp eller lignende tiltag til at løse aktuelle cases til gavn for lokale virksomheder. |
| Praksiserfaring | Projektorienterede forløb Projektsamarbejde Studiejobs | AAU Karriere Studierne AAU Innovation | |
| Udvekslingsophold og internationalisering | Semester i udlandet Projektorienteret forløb i udlandet | Internationalt kontor Studierne | |

Det er ovenstående, der danner grundlag for koordinering med henblik på målrettethed og effektivitet i indsatserne.

6.2.2 DER SKAL NEDSÆTTES ET CENTRALT STRATEGISK EMPLOYABILITY-BOARD

For at understøtte anbefalingerne om henholdsvis en fælles forståelse samt en strategisk og koordineret indsats, anbefales det, at der nedsættes et AAU Employability-board. Boardet kan fungere som koordinerende forum, bistå med yderligere at kvalificere fremtidige indsatser samt forestå den løbende opfølgning på indsatsen overordnet set. I boardet bør alle relevante interne- og evt. udvalgte eksterne aktører jf. denne rapportes afdækning være repræsenteret.

6.2.3 ARBEJDET MED EMPLOYABILITY SKAL BEHANDLES I ET LANGSIGTET PERSPEKTIV

I forhold til udvælgelse af studier, gælder det, at de strategisk udvalgte studier er udvalgt som et resultat af aktuelle ledighedsprocenter samt volumen på studierne. Denne fremgangsmåde har dog begrænsninger. For eksempel er der studier, der er for nye til, at der er valide ledighedstal, hvorfor de ikke kommer i betragtning. Det anbefales, at udvælgelsen sker ud fra ovenstående kriterier, men suppleret med en tilpasning på baggrund af input fra samarbejdspartnere (f.eks. i ovennævnte employability-board), herunder også jobcenter og A-kasser, lige som 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 andet år sker revision af de strategisk udpegede uddannelser.

Det kan ikke forventes, at de strategisk prioriterede indsatser medfører, at problemstillingen forsvinder på kort sigt og forsvinder som udfordring på studierne uden videre. Derfor anbefales det, at der i processerne indgår, at der skal være et "udfasningsforløb". Udfasningsforløb anbefales aftalt konkret mellem studier og AAU Karriere, og må afstemmes efter de konkrete forhold. Målet med forløbet vil være, at de tiltag med bedste effekt videreføres på studiets eget initiativ. 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 indfasning 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.

Det anbefales, 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 (minimum 2 år) 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. Partnerskaberne kan desuden kvalificeres af førnævnt employability-board.

6.3 MÅLRETTET OG GENEREL INDSATS

6.3.1 DER SKAL FORTSAT ARBEJDES MED MÅLRETTEDE INDSATS MED UDVALGTE GRUPPER AF STUDERENDE

Arbejdet med employability bør 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 studerende og studiemiljøer og indsatsen må differentieres. I rapporten fremhæves især to grupper af studerende i forhold til særlige behov, nemlig uddannelser med stor ledighed og internationale studerende.

6.3.2 DER SKAL FORTSAT ARBEJDES MED GENERELLE INDSATSER OG TILBUD TIL BREDDEN

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

6.3.3 KARRIEREKONSULENTER PÅ AAU KARRIERE SKAL AGERE I ET KONTINUUM AF AT VÆRE LEVERANDØR FOR STUDIERNES TIL AT VÆRE SPARRINGSPARTNER OG EKSPERTER

AAU Karrieres rolle i det konkrete samarbejde 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 studierne 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).

Fremadrettet kan AAU Karrieres rolle på studierne således udvikle sig til også at være en anden; jo mere relevant karrierelæring, der implementeres i curriculum og studierne øvrige aktiviteter i samarbejde med AAU Karriere, jo mindre vil det give mening at se AAU Karriere som den eksterne part, som kommer engang imellem for at lave workshops. Dette svarer til ovenstående kontinuum mellem at være leverandør på ydelser til studerende og at være videnscenter for de faglige miljøer og kalder på fleksibilitet i ydelser og aftaler. Det anbefales derfor, at såvel i forhold til strategisk udvalgte studier som i forhold til studier, der indgår kontrakter med AAU Karriere, så sker det med udgangspunkt i den beskrevne forståelse af strategi og rammesætning og samtidig under hensyntagen til det konkrete faglige miljø.

6.3.4 AAU KARRIERE SKAL INTERNT TILRETTELÆGGE INDSATSERNE SÅDAN AT DE IDENTIFICEREDE UDFORDRINGER SØGES LØST.

Der peges foruden det, der er særligt fremhævet i dette kapitel som anbefalinger, tillige på en række identificerede udfordringer, f.eks. tidlig indsats, fokus på internationale studerende, bevillingsmodel, systemunderstøttelse, udvikling af datagrundlag og tværgående serviceniveau, som ligger naturligt inden for AAU Karrieres kompetencefelt, jf. kapitel 3 og 5. AAU Karriere må i samarbejde med relevante aktører forsøge at finde løsninger, eventuelt bringe op til mere overordnet beslutningsniveau, hvor det er relevant.

6.4 EKSTERNE AKTØRER, AFTAGERE OG NETVÆRKSdannelse

6.4.1 EKSTERNE AKTØRER HAR POTENTIALE FOR AT SPILLE EN STØRRE ROLLE I ARBEJDET OG DETTE SKAL SØGES YDERLIGERE ANVENDT

Samarbejdet med eksterne parter, som også har interesse og ansvar i forhold til de studerendes employability anbefales at fortsætte. Den 'fremskudte indsats' fra Jobcenter Aalborg kan være med til at påvirke effekten af "første samtale" som ledig. Hvis man allerede har haft en lignende snak som studerende, vil man være "forud på point" i forhold til nyledige på arbejdsmarkedet i øvrigt. Ligesom den fremskudte indsats kan være medvirkende til, at de studerende møder "virkeligheden" tidligere i deres studieforløb. Det anbefales, at AAU Karriere også fremadrettet prioriterer og faciliterer samarbejdet med jobcenter Aalborg med henblik på fortsat at optimere indsatsen.

På samme måde kan samarbejdet med a-kasser og relevante faglige organisationer tillige i højere grad tænkes i samspil med de integrerede og mere målrettede indsats i samarbejde med studierne. Der skal arbejdes med, hvordan der videre kan udvikles på samarbejdsmodel-

lerne med relevante eksterne aktører, og herunder skal det prioriteres, at det er en holistisk employability-tilgang, der gøres gældende.

6.4.2 AFTAGERPANELER SKAL INDTÆNKES SOM EN DEL AF ARBEJDET MED EMPLOYABILITY OG NETVÆRKSDANNELSE

Igennem arbejdet med nærværende rapport er det blevet tydeligt, at der er stor forskel på, hvordan aftagerpanelerne sættes i spil på uddannelserne. Aftagerpaneler kan kvalificere employability-indsatsen og bør derfor indtænkes. Omvendt skal employability indgå i dialogen med aftagerpanelerne.

6.4.3 ARBEJDET MED EMPLOYABILITY SKAL I HØJERE GRAD INDTÆNKES I DEN EKISTERENDE VÆKSTDAGSORDEN

Der er en klar forbindelse og adskillige snitflader imellem initiativer på AAU Karriere og AAU Innovation. Som vist i rapportens kapitel 3 er der potentiale for yderligere vækst i Region Nordjylland sammenlignet med øvrige regioner. Rapporten har belyst, at mange af de faktorer, der påvirker employability positivt, har en nærmest direkte kobling til arbejdsmarkedet, samtidig med at Region Nordjylland er underrepræsenteret i forhold til tilgængeligheden af akademiske arbejdspladser, især i nogle brancher, peger på, at det er oplagt at koble indsatsen med initiativer, der har som formål at skabe flere og nye arbejdspladser i regionen.

6.5 DATA, MONITORERING, EVALUERING OG VIDEN

6.5.1 DER SKAL ETABLERES ET BEDRE VIDENSGRUNDLAG FOR ARBEJDET MED EMPLOYABILITY

Igennem rapporten fremgår det flere steder, at arbejdet med employability såvel på AAU som på andre universiteter i højere grad fungerer erfaringsbaseret og i mindre grad videns- og evidensbaseret. Det anbefales derfor, at der i førnævnte kontrakter 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. Det anbefales, at dette arbejde igangsættes, og at de foreløbige resultater præsenteres for DSUR ultimo 2018.

6.5.2 DER SKAL UDVIKLES ET BEDRE SYSTEM FOR MONITORERING OG EVALUERING AF INDSATSEN

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). Denne anbefaling skal ses i sammenhæng med ovenstående om et større vidensgrundlag for arbejdet generelt.

6.5.3 DER SKAL UDVIKLES ET BEDRE SYSTEM FOR INTERN VIDENSDELING I FORBINDELSE MED KONTAKTEN TIL AFTAGERE

Idet der som vist foregår mange tiltag på mange forskellige niveauer, er der i forhold til kontakten udadtil behov for et fælles system til koordinering af dette arbejde for at skabe kompetente og ikke-konkurrerende samarbejder. Nogle afdelinger har deres egne former for CRM databaser, andre steder registrerer man i excel-databaser og lignende systemer. Udfordringen er, at ingen af disse decentrale systemer taler sammen, hvilket besværliggør koordinering,

samarbejde og en indsats, som trækker i samme retning. Det anbefales, at der gøres sonderinger i forhold til relevant systemunderstøttelse.

6.6 AFSLUTTENDE BEMÆRKNINGER

Den fremtidige employability-indsats lægger med rapporten op til at blive kompleks og gå på tværs af AAU både fagligt og organisatorisk. Dog viser denne rapport også, at AAU med sine igangværende initiativer og faglige DNA som PBL-universitet er godt på vej.

Forudgående analyser og nærværende rapport er et naturligt skridt i denne retning og viser grundlæggende et behov for fælles forståelse, strategi, struktur og koordinering for at løfte indsatsen til næste niveau.

Indsatsen taler også ind i andre igangværende processer på AAU, som handler om at arbejde på tværs, skabe synergier og tage fælles ansvar.

AAU's position i forhold til det omkringliggende samfund samt PBL-afsættet er et essentielt og meget gunstigt afsæt for at løfte employability-indsatsen.

Realistisk set er de anbefalinger, der her er fremkommet, at betragte som retningsanvisende i en kontinuerlig udvikling frem mod øget employability fokus, forståelse og kvalitet på AAU. Ikke alt kan løftes hurtigt og samtidigt, men rapporten har - med sine anbefalinger - søgt at anviser en retning og et arbejdsgrundlag for opgaven.

7 LITTERATURLISTE:

AAU Dimittendundersøgelse (2014-2016). *Dimittendundersøgelse 2014, 2015 og 2016 Universitetsrapport – Rapport for de ordinære uddannelser*. Aalborg Universitet. Karrierecentret.

Link: http://www.survey.karriere.aau.dk/digitalAssets/282/282531_institutionsrapporten---ordinaere-uddannelser--samlet-aau-.pdf

AAU PBL (2015). *PBL – Problembaseret Læring*. Aalborg Universitet, Rektorsekretariatet. November 2015.

AAU Studiemiljøstrategi (2017). *Studiemiljøstrategi – kommunikation mellem AAU og de studerende*. Aalborg Universitet.

Andersen, Wahlgren og Wandall (2017). *Evaluering af læring, undervisning og uddannelse*. Hans Reitzels Forlag

Andrews & Higson (2008). *Graduate Employability, 'Soft Skills' Versus 'Hard' Business Knowledge: A European Study*. Higher Education in Europe, 33:4, 411-422.

Artess, Forbes & Ripmeester (2011). *Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries*. BIS Research Paper Number 40. Department for Business Innovation & Skills.

Artess, Hooley, og Mellors-Bourne (2017). *Employability: a review of the literature 2012 to 2016 – a report for the Higher Education Academy*. University of Derby & CRAC.

Ballisager web 2016. *Sådan har brugen af rekrutteringskanaler forandret sig*. Konsulenthuset Ballisager. Tilgået 27.11.2017. Link: <https://ballisager.com/saadan-har-rekrutteringskanaler-forandret-sig/>

Ballisager (2017). *Rekrutteringsanalysen 2017*. Konsulenthuset Ballisager

Butcher et. al (2011). *Review of good practice in employability and enterprise development by Centres for Excellence in Teaching and Learning*. HEFCE. January 2011.

Christensen, A. & Gulieva, V. (2017): *IBC Student Employability project Implementation plan*. Aalborg University, Department of Business and Management. Aalborg.

DAMVAD Analytics (2017). *Samfundsøkonomisk regnskab for international dimittender i Danmark*. November 2017.

Danmarks Statistik (2012). *NYT fra Danmarks Statistik. Arbejdskraftundersøgelsen, tema 2. kvartal – Arbejde, løn og indkomst*. nr. 372. 7.september 2012

DREAM (2016). *Mismatch på det danske arbejdsmarked*. November 2016.

Epinion (2017). *Værdien af ansættelse af den første akademiker i SMV'er – rapport*. Epinion for Akademikernes A-kasse og Djøf. Januar 2017.

EVA (2016). *Effekter af studiejob, udveksling og projektorienterede forløb – en effektanalyse af kandidatstuderendes tilvalg på universiteterne*. Danmarks Evalueringsinstitut 2016.

Fremkom (2016). *FremKom 3 – Kompetencebehov i Nordjylland - Hovedrapport (2016)*. Regional Udvikling Region Nordjylland.

IDA web 2016. *Hvert andet job besættes uden om jobopslag*. Ingeniørforeningen IDA. Tilgået 27.11.2017. Link: <https://ida.dk/content/hvert-andet-job-besaettes-uden-om-jobopslag>

Jarvis, P. (2003). *Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfalls for Governments*. Paper produced for NATCON 2003.

KA (2017). *Kandidat- og aftagerundersøgelsen 2008-2009 – hovedrapport*. Karrierecentret – Aalborg Universitet.

Kolmos, Fink og Krogh (2004). *The Aalborg PBL model: progress, diversity and challenges*. 1.udgave. Aalborg Universitetsforlag

Kolmos & Koretke (2017). *Proceed-2-work – AAU teknisk-naturvidenskabelige studerendes forventning og parathed til det kommende arbejdsliv, Arbejdsrapport nr.2*. Aalborg Centre for Problem Based Learning.

Law (2010). *Career-learning thinking for contemporary working life. Rethinking Careers Education and Guidance - Theory, Policy and Practice*. London: Routledge.

Li, Z. (2017). *International Students' Employability: What Can We Learn From It?* (ss. 195-209) i Holmes, L. & Tomlinson, M. (red.) (2017): *Graduate Employability in Context*, Palgrave Macmillan/Springer Nature, UK

Magnelle & Kolmos (2016). *Employability and work-related learning activities in higher education: how strategies differ across academic environments*. Tertiary Education and Management, årg23, hft.2, 103-114.

Marselisborg (2016). *Ledige højtuddannede i Aalborg kommune - analyse*. Marselisborg – center for Udvikling, Kompetence og Viden. August 2016.

Nilsson (2017). *Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market*, i Holmes, L. & Tomlinson, M. (red.) (2017): *Graduate Employability in Context*, Palgrave Macmillan/Springer Nature, UK

Pedersen & Larsen (2009). *Virksomhedernes rekrutteringskanaler*. Ledighedsparadokset – Information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet. 1.udgave. Frydenlund.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2017). *Jobindsats.dk; nøgletal vedrørende Tidlig indsats*.

Taylor & Hooley (2014). *Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school*. British Journal of Guidance & Counseling. 42:5. 487-499.

Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – karrierevalg og karrierelæring*. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL.

Tomlinson & Holmes (2017). *Graduate Employability in Context – Theory, Research and Debate*. Palgrave Macmillan.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017a). *Iværksætteraktiviteten blandt universitetsuddannede*. Link: http://ufm.dk/aktuelt/pressemeddelelser/2017/filer/analysenotat_ivaerksaetteraktiviteten-blandt-universitetsuddannede.pdf.

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017b). *Uddannelses- og forskningspolitisk redegørelse 2017*. Juni 2017.

UFM-WEB (2017a). *Nyt bevillingssystem for de videregående uddannelser*. Uddannelses og forskningsministeriet. 13. Juni 2017. Link: <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/indsatsomrader/nyt-bevillingssystem-for-de-videregaende-uddannelser>

UFM-WEB (2017b). *Nøgletal anvendt i det indikatorbaserede tilsyn*. Link: <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/universiteter/styring-og-ansvar/tilsyn/systematisk-tilsyn/tilsyn-med-de-videregaende-uddannelsesinstitutioner>.

Økonomi og indenrigsministeriet (2017). *Økonomisk Redegørelse*. August 2017.