

Kandidater hurtigere i beskæftigelse – hvordan gribes det an?



PRÆAMBEL – EN KOMPLEKS UDFORDRING SOM KRÆVER STRATEGISK FOKUS OG PRIORITERING

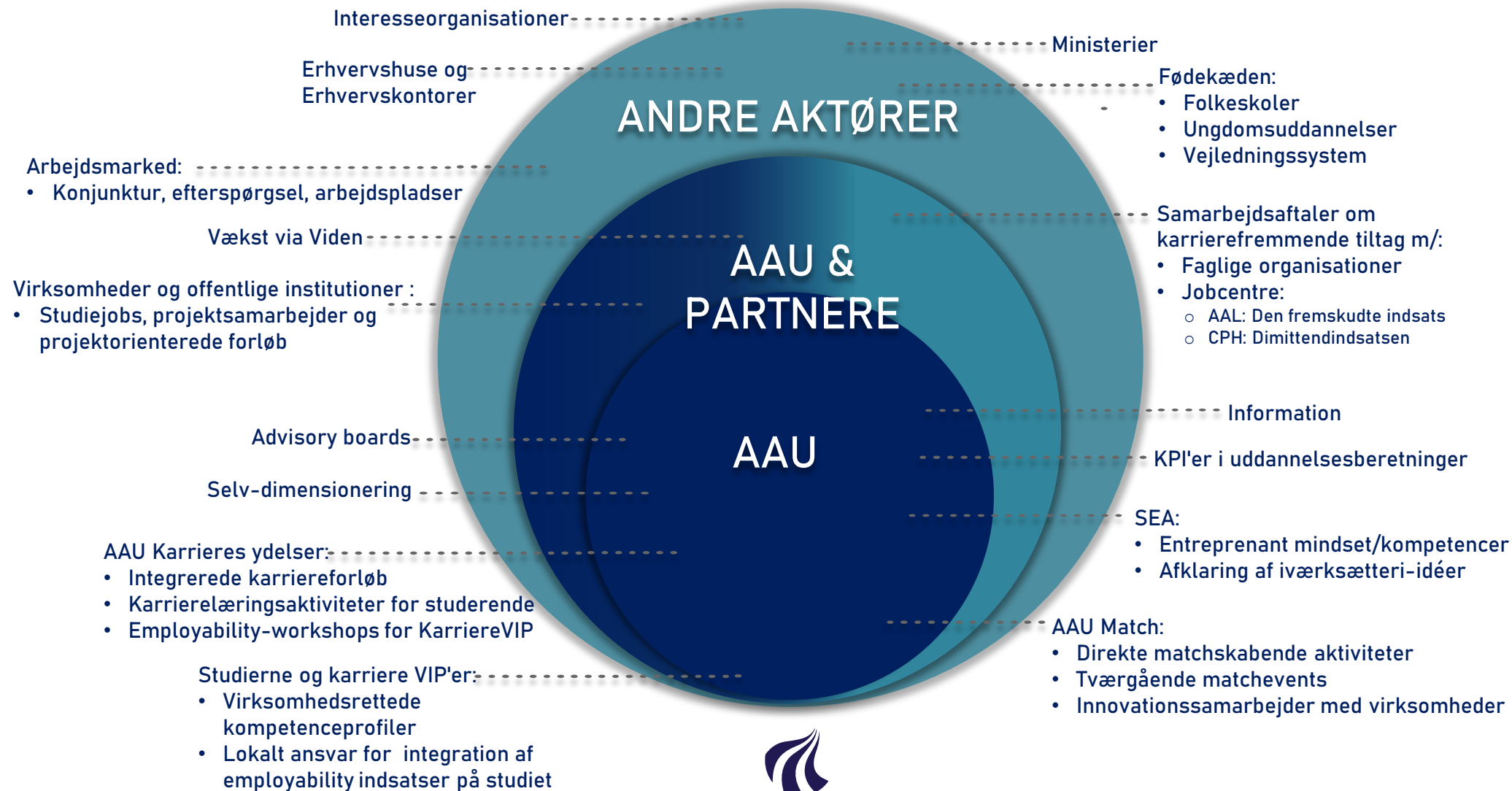
- Der er tale om en bred og kompleks udfordring, som berører hele AAU. Det viser bl.a. den seneste analyse fra DI (2020) og vores egen benchmark-analyse.
- En høj dimittendledighed er en akilleshæl for vores omdømme, en økonomisk bet for universitetet og de omkringliggende kommuner samt en social og personlig udfordring for de langtidsledige dimittender.

Det skal i årene fremover være en tydelig og strategisk ambition for alle ledelseslag på AAU at få bedre greb om dimittendledigheden.

- Der er behov for en samlet og fælles strategi på området for hele AAU med fokus på både kort og langt sigt.
- I den forbindelse skal vi være bevidste om, hvad vi reelt kan gøre noget ved selv og i partnerskab, og hvad der omvendt er ude af vores hænder.
- Ligeledes skal vi fortsat turde tage fat, hvor det gør ondt, og løbende se os selv efter i sømmende. Nogle uddannelser skal der skrues ned for. Andre steder skal vi insistere på, at vi har et godt produkt, og der er et fremtidigt kompetencebehov, selvom dimittendledigheden aktuel er for høj.



EKSISTERENDE TILTAG





STRATEGISK FOKUS OG PRIORITERING

- For at få nedbragt dimittendledigheden blandt AAU's kandidater, bør der i kommende strategiperiode sættes endnu stærkere ledelsesmæssig fokus på:
 1. Organisering og koordinering af employability-indsatser
 2. De studerendes kompetenceafklaring og mobilitet
 3. Data og evidens
 4. Partnerskaber med omverdenen
 5. Ekstern kommunikation





KONKRETE INDSPIL

1. Organisering og koordinering af employability-indsatser

- Der er behov for en højere grad af fælles koordinering og afstemning af de mange gode employability-indsatser, som iværksættes på forskellige niveauer i organisationen. Employability er noget, alle uddannelser skal forholde sig til, uafhængigt af de aktuelle ledighedstal.
- Employability-indsatserne skal i endnu højere grad integreres i og forankres på vores uddannelser, og ikke være specialindsatser, som de studerende skal deltage i som et alternativ til eller ved siden af de øvrige studieaktiviteter.
- Der er behov for en systemisk tilgang, hvor employability-indsatserne implementeres i en differentieret form, der tager højde for fagområdets specifikke udfordringer.
- Der kan være behov for konkrete justeringer af vores studieformat – fx glidende udslusning, praktiksemester efter specialesemester mv.

2. De studerendes kompetenceafklaring og mobilitet

- Vores kandidater er generelt ikke gode nok til at verbalisere og oversætte deres kompetencer til arbejdsmarkedets behov og formidle det i deres CV. Det er vanskeligt for dem, at beskrive og sætte ord på, hvad de reelt kan. Vores dimittender får ikke solgt deres PBL-kompetencer godt nok, når de søger job. Det skal der sættes større fokus på i samarbejde med erhvervslivet.
- Vores dimittender mangler hverken engagement eller kompetencer, men de er generelt uforberedte på jobsøgningsprocessen, og hvad der kræves af dem på arbejdsmarkedet. Vi skal klæde vores studerende bedre på til at kunne mestre den verden, de kommer ud i efter universitetet. Vi skal bl.a. bidrage til at udvikle de studerendes evne og potentiale til at tænke fagligt ud af boksen (entreprenant mindset) og således hjælpe dem med at brede paletten af jobmuligheder ud.
- Vi skal opmuntre vores dimittender til fra dag ét at udvise både geografisk og faglig mobilitet i deres jobsøgning.



KONKRETE INDSPIL

3. Data og evidens

- 🕒 Vi skal arbejde datadrevet og evidensbaseret. Derfor har vi brug for mere viden om de ledige dimittender, og hvilke job de får. Herunder dimittendernes egne oplevelser af muligheder og barrierer for at komme i arbejde – både dem der er kommet i job, og dem der endnu ikke er.

4. Partnerskaber med omverdenen

- 🕒 Vi ved, at relationen til omverdenen betyder meget, når vores kandidater skal ud at finde arbejde. Alle vores uddannelser skal derfor have en endnu stærkere kobling til omverdenen i form af flere projektsamarbejder, projektorienterede forløb og studiejobs – vi skal bygge bro til arbejdsmarkedet i løbet af studietiden. Vi skal arbejde på at styrke sammenhængen mellem academia/teori og outreach/praksis på vores uddannelser.
- 🕒 Vi bør sætte fokus på meritering af vidensamarbejde hos VIP – ikke kun forskning og undervisning. Vi skal skabe rammebetingelser og en incitamentsstruktur, der fremmer, at vidensamarbejde integreres i dagligdagen hos VIP mellem faglighed, undervisning og arbejdsmarked.
- 🕒 En vigtig strategisk opgave for AAU er fortsat at bidrage positivt til og stimulere jobskabelsen i Nordjylland og italesætte værdien af at ansætte en akademiker – vi leverer innovationskraft til virksomhederne. Små og mellemstore virksomheder har behov for akademisk arbejdskraft for at kunne begå sig på fremtidens arbejdsmarked.
- 🕒 Vi skal have fokus på, hvad vi kan gøre i partnerskab med de lokale virksomheder for sammen at skabe flere jobs i Nordjylland, arbejde aktivt på at tiltrække flere virksomheder og filialer til landsdelen og hjælpe virksomhederne med at identificere fremtidige kompetencebehov.
- 🕒 Der kan evt. overvejes en broker- /oversættelsesofficer-funktion, som for enkeltuddannelser kan fungere som bindeled mellem AAU og arbejdsmarkedet.

5. Ekstern kommunikation

- 🕒 Vi skal være endnu bedre til at fortælle de gode historier om vores kandidater, som bliver hurtigt færdige, kommer i job og skaber værdi på arbejdsmarkedet.
- 🕒 Vi skal blive bedre til at italesætte, at vi på AAU allerede gør og har gjort rigtig meget for at begrænse dimittendledigheden bl.a. i form af selvdimensionering, justeringer af uddannelsesporteføljen mv.
- 🕒 Vi skal fortsat arbejde proaktivt på at udfordre og punktere de myter og diskurser, som opstår og flourerer om vores kandidater, herunder at de ikke er så faglig/teoretiske stærke som kandidater fra fx DTU, AU og KU.

