

Nye veje for universiteternes employability-indsats

Temanummer: Dimittendledighed, mangel på arbejdskraft og substitution

De senere års stigende dimittendledighed har medført et skærpet fokus på employability på flere af landets universiteter. I snæver forstand defineres employability som evnen til at finde og fastholde beskæftigelse efter endt studium. Employability-indsatser udarbejdes i samspil mellem faglige miljøer og karriereenheder, men består typisk af en række ekstra-curriculære tilbud som f.eks. karrierevejledning, udvikling af relationelle og kommunikative kompetencer og øget selvbevidsthed i forhold til jobsøgning og digitale medier. Baseret på en kritisk gennemgang af forskningslitteraturen konstruerer artiklen et bredere employability-begreb, der også inkluderer mere generel viden om arbejdsmarkedet, herunder strukturelle forhold og kendskab til faldgruberne i akademisk arbejde. Dernæst slår artiklen til lyd for, at employability-indsatsen også integreres i studierne, f.eks. i ECTS-belagte moduler med fokus på arbejdsmarkedskendskab. Vi illustrerer, hvordan man kan implementere dette med et eksempel fra den seneste reform af kandidatuddannelsen i Politik & Administration på Aalborg Universitet.

Indledning

I de senere år er der kommet stigende politisk fokus på nyuddannede universitetskandidaters ledighed og overgang fra uddannelsessystemet til arbejdsmarkedet. Startskuddet var regeringens nedsættelse af det såkaldte ”kvalitetsudvalg” i 2013, der skulle sætte spot på *kvaliteten* og *relevansen* af de videregående uddannelser i Danmark. Med et voksende antal unge, der gennemfører en videregående uddannelse, var det ønsket at skabe overblik over undervisningsformer, jobchancer og sammenhængen – eller manglen på samme – mellem de studerendes læring og de kompetencer, samfundet har behov for (Udvalgte for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, 2015).

Udvalgsarbejdet mandede ud i en række policy-anbefalinger, der sidenhen er blevet fulgt op af flere politiske tiltag. Både i forhold til akkreditering og dimensionering af uddannelser er dimittendledighed blevet det centrale kriterie, og i 2017 gennemførtes en taxameterreform, der økonomisk straffer uddannelser med ”systematisk overledighed”. Uddannelses- og forskningsministeriet har tillige udviklet en webdatabase – uddannelseszoom.dk – der gør det muligt for kommende studerende at benchmarke forskellige uddannelser mod hinanden, bl.a. med henblik på at sammenligne ledighed efter endt studium¹. Relevansdagsordenen er således blevet institutionaliseret, og *relevans* forstås næsten entydigt i henhold til dimittendledighed, imens der ikke skeles til indholdet af den beskæftigelse, dimittenderne finder efter endt studium, endsige hvilke brancher eller sektorer, de havner i. Det er i den forstand sigende, at en række uddannelser er udfordret; ikke fordi deres dimittender



MADS PETER KLINDT
Ph.d. og lektor ved CARMA
(Center for Arbejds-
markedsforskning ved
Aalborg universitet)



CHRISTIAN FRIIS-NIELSEN
Kandidat i anvendt filosofi og
konsulent ved AAU Karriere



ANDRÉ BJØRN ØRUM
Kandidat i anvendt filosofi
og konsulent ved
AAU Karriere

ikke finder arbejde, men fordi de ikke gør det hurtigt nok sammenlignet med det landsdækkende gennemsnit.

Et af uddannelsesinstitutionernes svar på relevansdagsordenen er at satse på employability. Det ses f.eks. på Syddansk Universitet (SDU) og Aalborg Universitet (AAU). Employability er den enkelte dimittends evne til at finde, opnå og fastholde beskæftigelse efter endt uddannelse, og employability-indsatser sigter i den forstand på at øge de studerendes employability, så flere kommer i job hurtigere – uanset hvilken uddannelsesbaggrund de måtte have, hvilket job de finder, eller hvilke forhold der gør sig gældende på arbejdsmarkedet i øvrigt. Relevanskriteriet og uddannelsesinstitutionernes fokus på employability indkredser, at universiteterne og de studerende selv bærer broderparten af ansvaret for den succesfulde overgang fra uddannelse til job. I praksis ses det ved, at universiteterne via forskellige initiativer forsøger at præge de studerendes mindset i retning af arbejdsmarkedet, og man tilskynder, at flere samarbejder med erhvervslivet i løbet af studietiden. Derudover tilbydes vejledning og rådgivning omkring cv-opbygning, skrivning af ansøgninger, netværksdannelse og kurser – alt sammen meget lig den sparring, ledige får i beskæftigelsessystemet.

I artiklen her er formålet først at etablere en kritisk diskussion af employability-begrebet og dernæst at beskrive en konkret employability-indsats, der ikke blot fungerer som ledighedsforebyggende. Forfatterne er grundlæggende enige i, at udviklingen fra elite- til masseuniversiteter kombineret med et mere dynamisk og internationalt arbejdsmarked fordrer, at kandidaterne fra de videregående uddannelser tilføres en række generiske kompetencer (eller metakompetencer), der – i tillæg til deres fagspecifikke eller disciplinære kompetencer – vil stille dem bedre i forhold til at finde job andre steder end i de sektorer, der traditionelt har efterspurgt akademisk arbejdskraft; f.eks. i de små og mellemstore private virksomheder.

Men derudover hævder vi, at der er behov for et bredere employability-begreb end det, der er defineret af konkurrencestaten, og som først og fremmest anskuer universitetskandidaterne som en arbejdskraftresurse, der skal mobiliseres (Pedersen, 2011). Meningsfulde employability-indsatser på universiteterne må, netop fordi de er forankret på universitetet, tage afsæt i de humboldske idealer om forskningsbaseret undervisning og humanistisk dannelse (Madsen, 2009). På samme vis vil vi fastholde at se studerende i et *Zoon politicon*-perspektiv – altså som rationelt tænkende og handlende samfundsvæsener. Det implicerer en viden om arbejdsmarkedet, der er bredere, end hvordan man hurtigt finder et job. Kendskab til strukturelle forhold, interessemodsætninger og viden om arbejdsmarkedets faldgruber som stress og udbændthed kunne være vigtige fokusområder i det perspektiv. En meningsfuld employability-indsats må altså (også) være kritisk overfor employability-begrebet per se og synliggøre den kontekst, der er rammen for employability-indsatsen.

Efter den teoretiske diskussion viser vi, hvordan en indsats baseret på et dualistisk employability-begreb kan implementeres med afsæt i egne erfaringer fra kandidatuddannelsen i Politik & Administration på Aalborg Universitet. Dualismen ligger i, at indsatsen både tilsigter at udvikle employability-kompetencer såvel som en kritisk bevidsthed om den gældende mainstream-forståelse af employability. I sammenhæng med dette slår vi til lyd for, at employability-indsatser også integreres i uddannelsernes læringsmål og ikke kun skal bestå af ekstra-curriculære aktiviteter. Det fordrer (og beforder) et stærkere samarbejde mellem forskerne og det administrative personale, der arbejder med karrierevejledning og entreprenørskab på uddannelsesinstitutionerne. Artiklen runder af med en kort diskussion og konklusion.

Teoretiske perspektiver på employability

Et godt afsæt for en teoretisk diskussion af relevansdagsordenen og universiteternes employability-indsats findes i den angelsaksiske forskningslitteratur. Udviklingen fra elite- til masseuniversiteter, som er pågået i Danmark i 2010'erne, skete tidligere i USA, Australien og Storbritannien, og behovet for at træne mere generelle kompetencer målrettet den private sektor er blevet debatteret i disse lande siden før årtusindskiftet. Diskussionerne drejer sig på den ene side om, hvilke generiske kompetencer arbejdsgiverne i en moderne vidensøkonomi har brug for, og hvordan disse kan bygges ind i de videregående uddannelsers curriculum. På den anden side rejser de en række kritikpunkter af employability-diskursen og problematiserer legitimiteten ved en stærkere erhvervstilknytning på universiteterne, der jo stadig har den frie forskning som vigtigste *raison d'être*.

Employability i følge mainstream

Ifølge Brown et al. (2003) er employability-diskursen domineret af modernistisk og mainstream-økonomisk tænkning. I en modernistisk optik er det teknologien og globaliseringen, der forandrer samfundsøkonomien. Udviklingen betyder, at vareproduktion og traditionel fremstillingsindustri flages ud til lavindkomstlande, imens forskning, innovation og service bliver de centrale former for værdiskabelse i de avancerede vestlige økonomier. Vestens fortsatte vækst og velstand vil derfor i stigende grad afhænge af viden og talent og i mindre grad af råstoffer og fysisk kapital. Det "nødvendige" politiske svar på udviklingen bliver at satse på lange teoretiske uddannelser (der dermed bliver masseuddannelser) og forskning kombineret med reformer, der generelt øger arbejdsudbuddet og skærper konkurrencen om de gode job og de skarpeste hjerner.

Bestræbelser for at øge universitetskandidaternes employability skal ses i lyset af ovenstående, da teoretisk viden og disciplinære kompetencer ikke kan stå alene i forhold til at sikre virksomhedernes konkurrenceevne. De er vigtige forudsætninger men kan kun bringes i spil i erhvervslivet, hvis de bliver kom-

bineret med personligt initiativ, *drive*, entreprenørskab og sociale færdigheder (ibid., s. 112).

Systematiske opremsninger af employability-kompetencer findes flere steder i litteraturen. Wickramasinghe & Perera (2010) nævner f.eks. problemløsning, evnen til at indgå i teamwork og læringskompetencer (altså evnen til at lære nyt), hvortil Jackson (2013) tilføjer kompetencer som evnen til at træffe beslutninger, mundtlig kommunikation og lederskab. Derudover kommer en række sociale færdigheder og psykologiske egenskaber som selvtillid, robusthed og stærk arbejdsetik, der kan være svære at flette ind i uddannelsernes læringsmål, og som på tilsvarende vis kan være vanskelige at tilegne sig i universitetets traditionelle kontekst.

Jævnfør ovenstående kan employability-kompetencer nærmest ses som en form for nødvendig overbygning til de videregående uddannelsers teoretiske viden og metodiske færdigheder. På universiteter i England og USA findes også eksempler på, at de bygges ind i uddannelsernes curriculum (se f.eks. Fallows & Steven, 2000). Det er nærliggende i forhold til en række samfundsvidenskabelige uddannelser, f.eks. erhvervsøkonomi, kommunikation eller sociologi, hvor menneskelig adfærd og signalgivning på markedet i forvejen er en del af genstandsfeltet. Men det falder mindre naturligt at integrere employability-læring på de tekniske såvel som nogle af de humanistiske områder, hvor den kommercielle diskurs for nogen kan virke fremmedgørende.

Selvom arbejdsmarkedet er blevet mere fleksible, og trygge livstidsansættelser hører fortiden tid, indeholder mainstream-diskursen dog grundlæggende et optimistisk syn på den brede videnarbejderklasse, der vokser frem med masseuniversiteterne. Med udviklingen følger nemlig en mere demokratisk form for kapitalisme, hvor medarbejdere har indflydelse på arbejdspladsen og via pensionsopsparinger får del i overskuddet. Dertil følger en mere meritokratisk tilgang til rekruttering mange steder, der gør det muligt for dygtige videnarbejdere at *bypasse* gammeldags hierarkier, indfri deres potentiale og nå til tops tidligt i deres karriere (nogle allerede i løbet af 30'erne) (Burton-Jones, 1999).

Employability i kritisk belysning

Kritikken af employability-diskursen handler om, at den er udtryk for neo-liberal ideologi og først og fremmest tjener stærke kapitalinteresser. Det nye fokus på employability flytter essentielt ansvaret for uddannelse, jobskabelse og velfærd fra staten og virksomhederne (samfundet) til den studerende selv (individet). Dermed legitimeres også en udvikling med deregulering, stigende ulighed og lavere sociale ydelser, der blot må accepteres som logiske følgevirkninger af transformationen hen imod en global grænseoverskridende kapitalisme (Brown et al. 2003).

Kritisk teori går endvidere i rette med antagelsen om, at den nye vidensøkonomi skaber et hidtil uset behov for højtuddannet arbejdskraft. Den viden-

baserede økonomi er et fatamorgana; snarere er der tale om en bevægelse fra industri- til servicessamfund, hvori en række jobpositioner forringes, i takt med at ansættelsesbeskyttelse, anciennitetsbaseret løn og medarbejderindflydelse indskrænkes. Mange veluddannede såkaldte videnarbejdere er reelt overkvalificerede – i hvert fald på papiret – i forhold til de opgaver, de løser. Imens er mange ansat på kortidskontrakter, får lave lønninger og har ringe indflydelse arbejdspladsen (det såkaldte *precariat*). Kun en afgrænset elite af videnarbejdere opnår trygge ansættelsesrammer (*the salariat*), imens en anden lille gruppes helt særlige og specialiserede kompetencer gør det muligt at udleve et godt og indbringende arbejdsliv via forskellige projektansættelser (de såkaldte *proficians*) (Standing, 2011).

Den stigende søgning mod de videregående uddannelser afspejler altså ikke en øget efterspørgsel efter højtuddannede, men er udtryk for uddannelsesinflation. Med udflagningen af fremstillingsindustrien skærpes kampen om de gode, men få jobs, og børn af faglærte og ufaglærte søger mod universiteterne ligesom deres jævnaldrende, der kommer fra en akademisk baggrund. Førstnævnte mangler dog i høj grad den kulturelle elites habitus, der ikke bare er en forudsætning for at af få foden indenfor i centraladministrationen eller i de multinationale virksomheders hovedkontorer, men også en væsentlig kapitalform i forhold til overhovedet at tilegne sig akademiske kompetencer. Universiteterne er altså i princippet åbne for alle, men for mange unge fra arbejderklassen bliver universitetet en studiemæssig ørkenvandring, der karrieremæssigt ender i en blindgyde (Prieur & Sestoft, 2006).

Employability-dagsordenen kan i dette scenarie tolkes som et politisk *blame game*, hvor ansvaret for en forfejlet uddannelsespolitik belejligt flyttes fra politikerne til de studerende, og – på samme vis – som en diskurs, der fratager virksomhederne et egentligt ansvar for udviklingen på arbejdsmarkedet og i stedet kaster uddannelsesinstitutionerne under bussen, hvis der opstår problemer med arbejdsløshed blandt nyuddannede. I samme ombæring får employability-indsatser skær af at være en *magic bullet*, der med et enkelt skud kan løse problemet. Logikken synes at være, at hvis bare universiteternes karrierefolk fortæller de studerende, at de skal være fleksible og åbne (dvs. parate til arbejde med noget helt andet end det, de har uddannet sig til), sænke deres forventninger til indholdet i det første job (parate til at acceptere midlertidige stillinger med lav løn) og skærpe deres sociale kompetencer (fremstå professionelle og positive), skal de nok finde noget at lave. *Problem solved!* (Harvey, 2000; 2001).

Tilgangen indeholder i imidlertid tre væsentlige problemstillinger. For det første er employability et rendyrket udbudsinstrument, der hverken forholder sig til eller tager højde for efterspørgselssiden af arbejdsmarkedet. Dimittendledighed kan skyldes lavkonjunktur, men i employability-perspektiv falder ansvaret tilbage på uddannelsesinstitutionen og dens kandidater. Faldgruben er, at beskæftigelse eller ledighed i den forbindelse bliver en indikator for ud-

dannelsesinstitutionens performance og – fejlagtigt – et udtryk for den enkelte uddannelses kvalitet eller mangel på samme.

Den næste problemstilling handler om, at employability-indsatser med fokus på cv-skrivning, netværk og sociale kompetencer kommer til at ligne en regulær beskæftigelsesindsats, som den, der foregår i jobcentre og a-kasser. Undervisningen er ofte en ekstra-curriculær aktivitet, der varetages af administrativt personale i et stramt format, hvor målet er at anspore den studerendes mindset i retning af arbejdsmarkedet og især det private erhvervsliv. Det humboldske universitet er i modsætning hertil karakteriseret ved, at undervisningen er forskningsbaseret og har sigte på almenmenneskelig og akademisk dannelse, imens selve forskningen er fri og (kan være) kritisk. Det moderne universitets *raison d'être* er således langt bredere end erhvervslivets kortsigtede behov, men dette kompromitteres, i takt med at employability-indsatser introduceres på de enkelte semestre. I værste fald efterlader det de studerende med en opfattelse af, at en stor del af den teoretiske viden og de metoder, de har tillært sig, er overflødige.

Den tredje problemstilling handler om selve definitionen af employability og den selvforståelse employability-diskursen kan indprente hos kandidatstuderende og dimittender. Hvor employability beskriver evnen til at finde og fastholde beskæftigelse efter endt uddannelse, siger begrebet reelt ikke noget om, hvorvidt den enkelte dimittend er *employable* – altså om de har de evner og kompetencer, der skal til for at bestride et job. I en periode med overudbud af akademisk arbejdskraft vil mange dygtige kandidater på trods af deres fine eksamen og ihærdige bestræbelser for at finde job opleve perioder med arbejdsløshed. De vil således stå i en paradoksal og utilfredsstillende situation, hvor de på den ene side har papir på, at de *besidder* en række kompetencer, imens de på den anden side vil føle, at de *mangler* kompetencer.

Employability på uddannelsen i Politik & Administration på Aalborg Universitet

I det følgende viser vi, hvordan ovenstående kritiske forståelse af relevansdagsordenen og den teoretiske diskussion af employability-begrebet har dannet rammen for employability-indsatsen og en række konkrete initiativer søsat på uddannelsen i Politik & Administration på Aalborg Universitet (AAU) i 2020 og 2021.

Uddannelsen i Politik & Administration har både en bachelor- og kandidatdel og er forankret på Institut for Politik og Samfund, tidligere Institut for Statskundskab. En lignende forvaltningsuddannelse findes på Roskilde Universitetscenter (RUC). Politik & Administration (cand.scient.adm.) på AAU og RUC minder på mange måder om statskundskabsuddannelserne (cand.scient.pol.) på Københavns Universitet (KU), Aarhus Universitet (AU) og Syddansk Universitet (SDU). De fem uddannelsers disciplinære omdrejningspunkter

er politik (dvs. valg, vælgeradfærd, politikdannelse, beslutningsprocesser og implementering) og offentlig administration, og alle vægter de kvalitative og kvantitative metoder samt redskabskompetencer i forhold til design og evaluering af offentlig politik højt.

De væsentligste indholdsmæssige forskelle er nok, at statskundskab på AU, KU og SDU vægter international politik en anelse højere end AAU og RUC, imens fokus på velfærdstaten og kommunernes implementering fylder mere hos sidstnævnte. Dertil kommer, at studierne på AAU og RUC optager væsentlig færre studerende, og begge følger de deres respektive universiteters tradition for gruppearbejde og problembaseret læring (den såkaldte PBL- eller PPL-model).

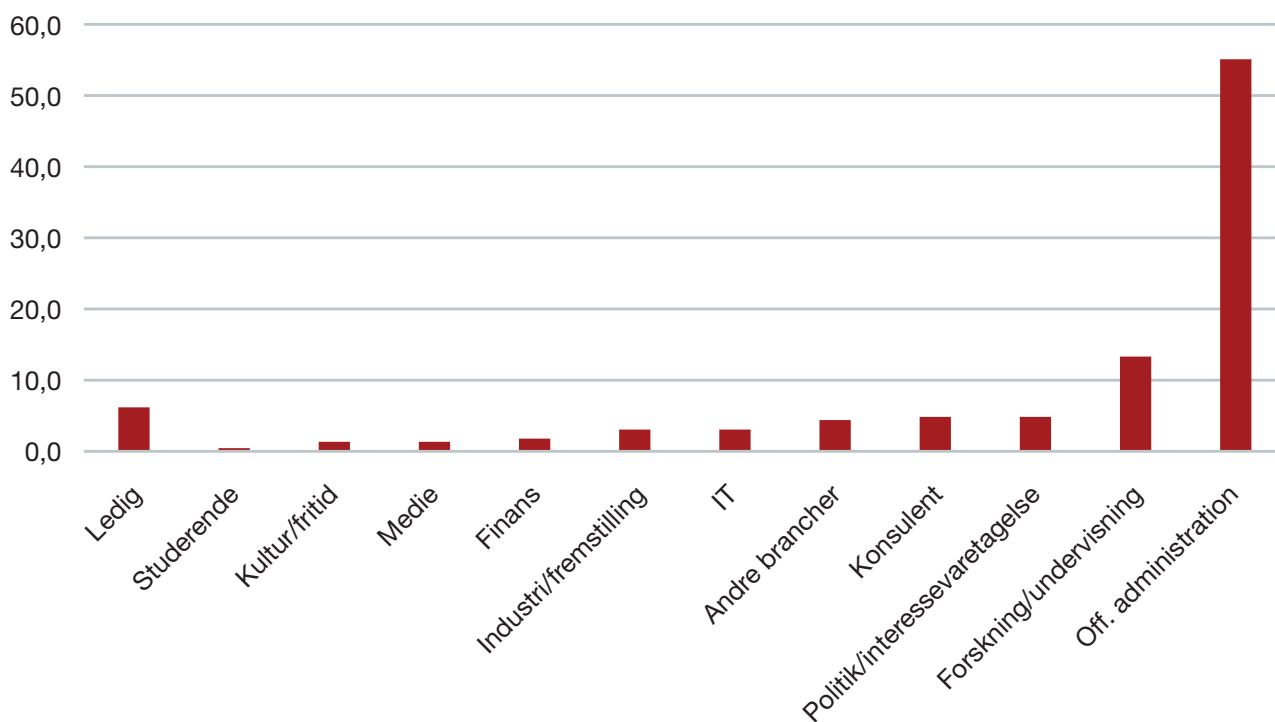
Opmærksomhed omkring employability opstod i uddannelsens studienævn i midten af 2010'erne; både som følge af stigende dimittendledighed, men også som respons på relevansdagsordenen, der satte sig igennem i forbindelse med AAU's institutionsakkreditering i perioden 2015-18. Studienævnet gennemførte blandt andet en større kortlægning af cand.scient.adm.-dimittendernes beskæftigelse og ledighed; en kortlægning, der var mere detaljeret end de formelle statistikker, der blev udarbejdet af universitetets kvalitetssystem og de data, som var tilgængelige på uddannelseszoom.dk.

Kortlægningen tog afsæt i seks dimissionsårgange (n=251) og belyste ikke blot ledighed, men også informationer om job og beskæftigelse. Data blev i de fleste tilfælde indhentet fra dimittendernes LinkedIn-profiler og valideret via googlesøgninger og/eller telefoninterviews. Vi fandt ud af, at nok havde uddannelsen en dimittendledighed, der lå lidt højere end landsgennemsnittet (ca. 18 procent af de nyuddannede var ledige), men over årene faldt niveauet (til mellem 0 og 7 procent for de øvrige fem årgange). Dernæst – og langt mere interessant – viste kortlægningen, at langt hovedparten af de beskæftigede cand.scient.adm.'ere arbejdede inden for brancher og sektorer, der kan siges at ligge i *relevant* forlængelse af uddannelsen.

Her anvendte vi altså et kvalitativt relevansbegreb frem for et kvantitativt. F.eks. arbejdede knap 60 procent med "offentlig administration" (heraf lidt mere end en tredjedel i centraladministrationen), ca. 15 procent arbejdede inden for "forskning og undervisning" (enten som ph.d.'ere, forskningsassistenter eller i forskningsstøttefunktioner), fem procent arbejdede med "politik og interessevaretagelse" (dvs. som folkevalgte politikere eller som ansatte i en interesseorganisation eller et politisk parti), og fem procent arbejdede i "konsulentbranchen". Endvidere fandt vi ud af, at de fleste af de cand.scient.adm.'ere, der var ansat i en atypisk eller utraditionel branche, alligevel havde arbejdsopgaver, der lå i fin forlængelse af uddannelsens fagdiscipliner. Det viste sig f.eks., at en cand.scient.adm.-dimittend fra 2014 ansat i en virksomhed, der producerer materialer til byggebranchen, blandt andet arbejder som lobbyist med henblik på at fremme virksomhedens interesser i forhold til ny lovgivning vedrørende bygge- og miljøstandarder. En anden kandidat, der er

ansat som mellemlider i en stor energikoncern, arbejder med at analysere og optimere arbejdsprocesser og trækker i den forbindelse på en række af de teorier om personaleledelse og motivation, som han fik med sig fra uddannelsen.

Figur 1: Procentvis ledighed og brancheopdelt beskæftigelse for cand.scient.adm'ere (årgang 2012-17)



Til slut kan nævnes, at kun ca. 37 procent arbejdede i det nordjyske. Langt hovedparten af cand.scient.adm'erne forlader altså den nordjyske geografi, og mange finder deres første job i Midtjylland eller i hovedstaden, hvilket er naturligt, da langt det største udbud af DJØF-stillinger findes her. Nogle få rejser til Norge, Grønland, Island eller Færøerne. I forbindelse med at cand.scient.adm'erne skal overgå fra uddannelsessystemet til arbejdsmarkedet, udviser de fleste altså høj grad af geografisk mobilitet, hvor de flytter sig fra én landsdel til en anden. Og dette kan muligvis bidrage til, at ledighedsperioden mellem uddannelse og første job bliver lidt længere end hos dimittender, der bliver færdige i eller omkring hovedstadsområdet.

Nyt modul med fokus på arbejdsmarkeds- og teknologiforståelse

Kortlægningen viste altså, at uddannelsen i Politik & Administration på AAU – til trods for en relativt høj dimittendledighed – er en relevant uddannelse, i den forstand at der er mange organisationer og virksomheder, hvor uddannelsens kompetencer er relevante og kan bringes i spil. Både i den offentlige og den private sektor.

Den employability-indsats, der sidenhen er blevet implementeret, tager i høj grad afsæt i omtalte kortlægning og bruges overfor nuværende studerende til

at illustrere cand.scient.adm.'ernes mange forskellige muligheder og karriereveje på arbejdsmarkedet. Dernæst er indsatsen baseret på den dualisme, der er gengivet i ovenstående review af mainstream-diskursen om employability og litteraturens kritik af denne. Ambitionen er at have en balance mellem det humboldske og det nyttefokuserede.

Omdrejningspunktet for de studerendes employability-læring er et nyt modul til 5 ECTS-point på kandidatuddannelsens 8. semester i "Arbejdsmarkeds- og teknologiforståelse" (ATF), som på den måde integrerer flere af de tidligere ekstra-curriculære tilbud i uddannelsens læringsmål. Integrationen har været vigtig af flere årsager. Den skulle de facto være en del af fagligheden i uddannelsen, og så mange studerende som muligt skulle understøttes i at opbygge employability-kompetencer under studiet. Vores egne erfaringer viser, at langt fra alle deltager, hvis aktiviteterne kun har karakter af ekstra-curriculære tilbud, der ligger udover eller ved siden af studier og projektarbejde.

Modulet består bl.a. af nogle små kurser med fokus på brug af sociale medier i forhold til praktikplads- og jobsøgning, udarbejdelse af cv og træning af mundtlig og skriftlig kommunikation som led i en overordnet ramme, der hedder *karrierelæring* (Thomsen, 2014). Idéen er altså, at for at udvikle employability, må du karrierelære; altså lære om karriere som noget, der udspiller sig som en proces, der er både personlig og kontekstuel. Det starter typisk med en granskning af spørgsmål som: "Hvad vil jeg gerne, og hvad kan jeg?", hvorefter fokus vendes mod den verden, der er uden for: "Hvilke muligheder har jeg, hvor kan jeg gøre noget med disse kompetencer, og hvordan kan jeg bedst muligt kommunikere, hvad jeg kan, så andre kan forstå det?" Disse tematikker går i øvrigt godt i spænd med den problembaserede læringsmodel, som muliggør og endda indbyder til samarbejde med omverdenen og i mange tilfælde et praksisforløb på 9. semester.

Dernæst kommer et bredere fokus, der i princippet har hele arbejdsmarkedet som genstandsfelt. I tråd med Mason et al. (2009) sigter ATF-modulet altså på, at de studerende skal "*understand ... the world of work*" (ibid., s. 2). Undervisningen henter i den forbindelse begreber fra både makro-økonomien (f.eks. strukturproblemer på arbejdsmarkedet, human kapital m.fl.) og sociologien (herunder Guy Standings klassebegreber), og vi sætter fokus på nogle af de faldgruber, der desværre også eksisterer på det moderne arbejdsmarked, f.eks. prekære arbejdsvilkår, stress, udbrændthed og udfordringer i forhold til at balancere arbejds- og familieliv.

Kombinationen af de to dimensioner – karrierelæringen og den bredere arbejdsmarkedsforståelse – afspejler den dualistiske employability-forståelse og skaber en ramme, hvor undervisning i og om employability kan udfoldes i tråd med humboldske idealer. Det er i den forbindelse vigtigt at påpege, at undervisningsforløbet er tilrettelagt i et samarbejde mellem videnskabeligt personale på den ene side og medarbejdere fra universitetets karriereafdeling på den anden.

Konklusion

Stigende dimittendledighed har i de senere år medført øget fokus på employability på landets universiteter. Især på de uddannelser, der oplever, at de studerende har svært ved at finde job. Det skyldes i høj grad, at dimittendledighed er blevet institutionaliseret som vigtigt (hvis ikke det væsentligste) relevanskriterie i det uddannelsespolitiske system. Uddannelserne benchmarkes i dag flittigt i forhold til dimittendledighed, og ”systematisk overledighed” fører til dimensionering og fradrag i taxameterpengene. Employability-kompetencer er basalt set evnen til at kunne finde og fasthold beskæftigelse, og de fordrer en række personlige egenskaber og sociale kompetencer, som selvstændighed, samarbejdsevner, problemløsning, kommunikation, stærk arbejdsetik med flere.

Litteraturen om employability-indsatserne på de videregående uddannelser peger grundlæggende på to perspektiver. Det første perspektiv ser grundlæggende bevægelsen fra elite- til masseuniversiteter som en naturlig udvikling på vejen fra industri- til vidensamfund. En vigtig forudsætning for at kunne omsætte akademiske kompetencer til værdiskabelse i offentlige organisationer og private virksomheder er dog tilegnelse af de personlige kompetencer, hvoraf nogle er listet ovenfor. På den måde bliver employability en naturlig overbygning eller afrunding på en akademisk uddannelse.

Over for dette står en kritisk analyse, der mest af alt belyser employability som det politiske systems og virksomhedernes *blame avoidance* i forhold til problemer med mismatch og ledighed. Relevansdagsordenen og employability-diskursen signalerer, at det er dimittendernes og uddannelsesinstitutionernes ansvar, at de studerende finder job hurtigt; men diskursen handler også om at skærpe konkurrencen om de gode videnjob på arbejdsmarkedet for på den måde at fremavle bedre talenter uden at kompromittere konkurrenceevnen. I samme forbindelse beskyldes employability-indsatser for at udhule de humboldske idealer, som universitetet bygger på. Med deres fokus på cv-skrivning, selvpromovering og et mere erhvervsrettet mindset er der risiko for at hælde barnet – dvs. den humanistiske dannelse og den kritiske tænkning – ud med badevandet.

I artiklen har vi skitseret, hvordan en dualistisk employability-indsats, der trækker på begge forståelser af employability, er blevet implementeret på kandidatuddannelsen i Politik & Administration på Aalborg Universitet. De to umiddelbare modpoler behøver nemlig ikke modarbejde hinanden i hverken middel eller mål. Arbejdet med at understøtte de studerende i at finde frem til, hvad de gerne vil gøre med deres faglighed efter studierne, tilgodeser både en intellektuel almendannelse såvel som karrierelæring og – ultimativt – job-søgning.

”Læring for læringens skyld” og ”beskæftigelse for beskæftigelsens skyld” er i et employability-perspektiv et falsk modsætningspar. Job-perspektivet er med til at styrke den studerendes evne til at se en sammenhæng mellem det kerne-

faglige og den forskel, det kernefaglige kan gøre uden for universitetets mure, ligesom det ikke handler om, hvordan man finder et arbejde, men nærmere hvordan man begynder et godt arbejdsliv.

Som skrevet er indsatsen blevet til på baggrund af et langt og tæt parløb mellem forskningsmiljøet bag uddannelsen og universitetets karriereenhed. Om indsatsen bærer frugt i form af lavere dimittendledighed i de kommende år er endnu uvist. Konjunkturer og andre forhold, der påvirker efterspørgselssiden på arbejdsmarkedet, har naturligvis også betydning for dimittendernes muligheder for hurtigt at gå fra uddannelse til job. Og netop derfor vil en stærkere kobling til virksomhederne være et naturligt næste skridt i den fortsatte forbedring af indsatsen.

Noter

1. Se <https://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/>

Referencer

- Brown, P., Hesketh, A. and Williams, S. (2003) "Employability in a Knowledge-drive Economy" in *Journal of Education and Work*, 16:2, 107–126.
- Burton-Jones, A. (1999) *Knowledge Capitalism*, New York, NY: Oxford University Press.
- Fallows, S. and Steven, C. (2000) "Building employability into the higher education curriculum: a university-wide initiative" in *Education + Training*, 42(2), 75–82.
- Harvey, L. (2000) "New Realities: The Relationship between higher education and employment" in *Tertiary Education and Management*, 6, 3–17.
- Harvey, L. (2001) "Defining and measuring employability" in *Quality in Higher Education*, 7(2) 97–109.
- Jackson, D. (2013) "Business graduate employability – where are we going wrong?" in *Higher Education research and Development*, 32(5), 776–790.
- Madsen, M.O. (2009) *Universitetets død: Kritik af den nyliberale tendens*, København: Frydenlund.
- Mason, G., Williams, G. and Cranmer, S. (2009) "Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes?" in *Education Economics*, 17(1), 1–30.
- Pedersen, O.K. (2011) *Konkurrencestaten*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Prieur, A. og Sestoft, C. (2006) *Pierre Bourdieu – En introduction*, København: Hans Reitzels Forlag.
- Sin, C. and Amaral, A. (2017) "Academics' and employers' perceptions about responsibilities for employability and initiatives towards its development" in *Higher Education*, 73, 97–111.
- Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, London, UK: Bloomsbury Academic.
- Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (2015) *Nye veje og høje mål: Kvalitetsudvalgets samlede forslag til reform af de videregående uddannelser*. <https://ufm.dk/publikationer/2015/nye-veje-og-hoje-mal>
- Thomsen, R. (2014). *Karrierekompetence og vejledning i et nordisk perspektiv – Karrierevalg og karrierelæring*. NVL & ELGPN concept note, Oslo: NVL
- Wickramasinghe, V. and Perera, L. (2010) "Graduates, university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills" in *Education + Training*, 52:3, 226–244.