

INDSTILLING

Bestyrelsesmøde den 5. oktober 2020 Dagsordenens punkt 7.1.1

Sag:

Fempunktsplanen: Beskæftigelse

Bilag:

1. Baggrundsnotat og afrapportering vedr. styrket indsats for dimittenders beskæftigelse

Sagsindhold:

SDU's bestyrelse godkendte den 14. maj 2020 "Rammevilkår - fempunktsplan for indsatser i 2020-2021", der indeholder fem indsatser, som SDU skal gennemføre med henblik på at håndtere en række rammevilkår, som påvirker SDU.

Fempunktsplanen sætter blandt andet fokus på behovet for målrettede indsatser, der fremmer, at universitetets dimittender hurtigere kommer i beskæftigelse efter endt uddannelse.

Opdraget vedr. fempunktsplanens spor om beskæftigelse falder i to:

1. At undersøge om der kan opstilles relevante måltal og/eller indikatorer for SDU's uddannelser og hvis muligt, hvordan de kan designes eller fastlægges, så de fremmer og tilskynder til en øget indsats.
2. At udarbejde et samlet katalog af virkemidler, herunder hvordan de kan sættes i spil og hvor muligt, hvilken effekt de kan forventes at have.

I vedlagte baggrundsnotat afrapporteres på begge spor. Baggrundsnotatet er udarbejdet af en arbejdsgruppe på opdrag fra rektoratet og er vedlagt som bilag til nærværende sagsfremstilling. Baggrundsnotatet indeholder alle arbejdsgruppens anbefalinger. På baggrund af disse anbefalinger og høringer af Hovedsamarbejdsudvalget (HSU), Universitetsrådet og De Studerende i Centrum (DSIC) har direktionen udarbejdet nærværende indstilling, der på en række områder – men ikke fuldt ud – følger arbejdsgruppens anbefalinger.

Motivationen for indsatsen knytter an til SDU's strategi om at skabe synlig værdi for og med samfundet. SDU demonstrerer sin relevans for samfund og erhvervsliv ved, at de studerende er eftertragtede på arbejdsmarkedet og

kendetegnet ved en unik kombination af høj faglighed og relevante kompetencer, der sikrer, at de studerende hurtigt kommer i beskæftigelse efter endt uddannelse.

SDU er imidlertid udfordret med en høj og stigende dimittendledighed på mange uddannelser og klarer sig ikke tilstrækkeligt godt sammenlignet med de øvrige universiteter, der også er udfordrede på beskæftigelsen i varierende grad. SDU's fakulteter er alle udfordrede om end i forskellig grad og på forskellig vis.

En særlig opgave består i at få vendt udviklingen og få fremrykket det tidspunkt, hvor de nyuddannede får beskæftigelse. Hvis SDU skal lykkes med at styrke dimittendernes konkurrenceevne på arbejdsmarkedet og få dem hurtigere i beskæftigelse, forudsætter det bred involvering, målsætning, indsatser og villighed til at prøve at gå nye veje – naturligvis med udgangspunkt i de erfaringer, der allerede er høstet på flere fakulteter og uddannelser. Det er således vigtigt at understrege, at der på mange uddannelser allerede arbejdes med at øge beskæftigelsen.

En sådan indsats kræver opbakning og vilje til at træffe de nødvendige beslutninger og sikre en systematisk implementering og opfølgning i de faglige miljøer, i de kollegiale organer og på de relevante ledelsesniveauer.

Anbefalingerne til indsatsen fremgår af punkterne 1-3 nedenfor. Præmissen for forslagene er, at indsatsen målrettet dimittendledigheden ønskes intensiveret, at den skal have effekt, at nye initiativer skal iværksættes, når det er nødvendigt, at de ansvarlige for uddannelserne fortsat skal tage ejerskab og ansvar for indsatserne, og at der i ledelsesstrengen skal følges op i forhold til indsats og effekt.

Med henblik på at reducere dimittendledigheden anbefales det derfor, at indsatsen følger tre hovedspor:

- 1) At der på alle uddannelser fastlægges et ambitionsniveau for indsatsen – f.eks. i form af indikatorer for dimittendledigheden – og at det i tilslutning hertil på uddannelsesniveau besluttet, hvilke virkemidler der mest effektivt kan udvikles, styrkes og bringes i anvendelse for at øge dimittendernes beskæftigelse. De relevante kollegiale organer og faglige miljøer skal involveres i de konkrete valg af indikatorer og virkemidler med henblik på at sikre transparens, forankring og adfærdssændringer.
- 2) At det i forbindelse med arbejdet vedr. en revision af budgetmodellen undersøges, om der kan indføres en økonomisk understøttende incitamentsstruktur, der baseret på måltal tilskynder en øget indsats.
- 3) At der etableres en administrativ enkel understøttende governancestruktur, som sikrer tydelige og transparente beslutningsprocesser og effektive processer for, hvordan beslutningerne implementeres og følges op. Et eksempel herpå kunne være årlige rektor-dekan møder, hvor indikatorer og virkemidler drøftes.

De tre hovedspor skal ses i sammenhæng. Virkemidler uden klare indikatorer for indsats og opfølgning vil ikke levere tilstrækkelige resultater, ligesom indikatorer uden tanke på målrettede indsatser og virkemidler næppe vil levere effektiv resultatskabelse. Anbefalingerne er koordinerede med anbefalingerne vedr. studieintensitet, således de kan håndteres i fællesskab og efter samme skabelon.

Ad 1) Ambitionsniveau for indsatsen og virkemidler på uddannelserne

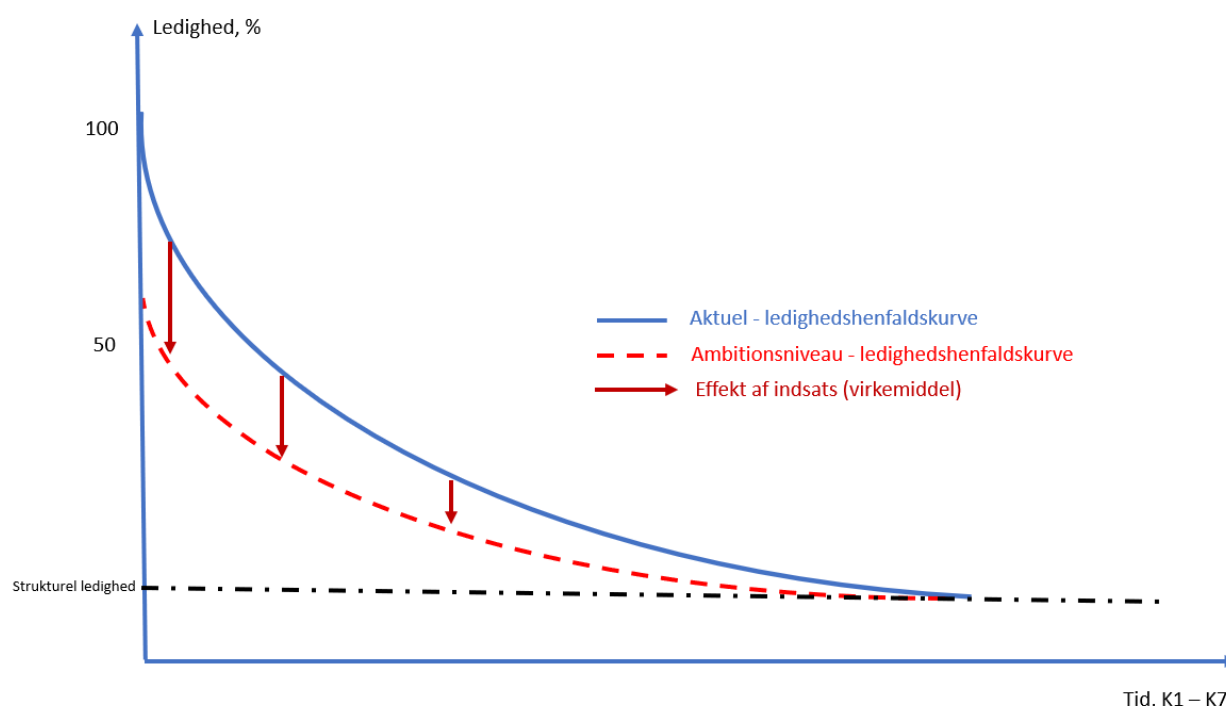
Det konceptuelle udgangspunkt er "henfaldskurven for populationen af dimittender", som illustrerer faldet i ledigheden fra dimission til beskæftigelse, jf. figur 1.

Opgaven består i, med udgangspunkt i den aktuelle kurve for dimittendledighed for den enkelte uddannelse (den blå og fuldt optrukne kurve), at opstille indikatorer (den røde stiplede kurve) for det ønskede ambitionsniveau inden

for en given tidshorisont. Pilene repræsenterer indsats og effekt af de benyttede virkemidler. De aktuelle henfaldskurver er tilgængelige for alle SDU's kandidat- og diplomuddannelser.

Indikatorer skal opstilles på uddannelsesniveau og i et tæt samarbejde med de relevante kollegiale organer og faglige miljøer. Det foreslås ikke, at der fastsættes en fælles SDU mindsteindikator for beskæftigelsen, idet forskellen på beskæftigelsen mellem de mindst og mest udfordrede uddannelser er så betragtelig, at målet enten vil blive ligegyldigt for de mindst udfordrede eller umuligt at opnå for de mest udfordrede.

Figur 1: Henfaldskurve for dimittendledighed



Konkret foreslås det – i tillæg til 'henfaldskurven' – at benytte fire indikatorer for ambitionsniveauet i monitoreringen af udviklingen af dimittendledighed.

Indikator 1 – Early Warning indikator (kort tidshorisont)

... er en "Early Warning indikator (fokus er på 1. kvartal ledighed efter dimission), som understøtter en løbende og hyppig monitorering og opfølgning på udviklingen i antal ledige dimittender umiddelbart efter dimission med mulighed for at påvirke udviklingen i ledigheden i månederne derefter.

Indikator 2 – Trend indikator (mellemlang tidshorisont)

... er en "Trend-indikator", der fokuserer på de fakultetsspecifikke udfordringer og muligheder – dvs. ledigheden i hvert af kvartalerne 4 til 7, og hvordan de enkelte uddannelser klarer sig relativt til hovedområdet og øvrige uddannelser kvartal for kvartal, og som lægger op til analyser af årsager og mulige nye tiltag.

Indikator 3 – Gennemsnitsindikator (længere sigt)

... er den indikator, som formentlig forsat vil indgå i ministeriets model for aktivitetstilskuddet til universiteterne, og af den grund forsat skal opgøres og følges, idet ministeriet bruger den som et egentligt måltal. Indikatoren ser på den gennemsnitlige ledighed fra 4. til 7. kvartal og opgøres med forholdsvis stor tidsforskydning.

Indikator 4 – Compliance indikator (længere sigt)

... er den indikator der med udgangspunkt i enten ændret beskæftigelse eller ledighed er udtryk for, om den langsigtede ambition er opnået.

Det er vigtigt at understrege, at indikator 1-4 er 'indikatorer' og ikke 'måltal' i gængs betydning. Indikatorer skal anvendes ved den ledelsesmæssige opfølgning men med respekt for, at manglende opfyldelse ikke automatisk er udtryk for, at virkemidlerne ikke er tilstrækkelige. Årsagen hertil er, at eksterne forhold som f.eks. konjunkturerne og den generelle ungdomsledighed har stor indflydelse på beskæftigelsen blandt SDU's kandidater. Dertil kommer, at der er en risiko for, at ambitionsniveauet sættes lavt, hvis indikatorerne er egentlige 'måltal', som ubetinget skal opfyldes. Indikatorerne giver til gengæld et grundlag for at ledelsen kan følge op på, om virkemidlerne er tilstrækkelige.

I det udarbejdede baggrundsnotat er oplistet en række eksisterende virkemidler i tillæg til en række mulige nye virkemidler, som vil kunne udvikles og bringes i anvendelse. Virkemidlerne er kortfattet beskrevet, og de er tænkt som et idékatalog til inspiration for den videre dialog på fakulteterne, i de faglige miljøer og i studienævnene.

Det foreslås, at der på alle relevante uddannelser med inspiration fra eksemplerne arbejdes med konkrete virkemidler og initiativer, der på forskellig vis styrker de studerendes kompetencer og employabilitet. Det være sig undervejs i studiet, i god tid før dimission og umiddelbart efter. I forbindelse med implementeringen vil direktionen på baggrund af den kommende proces om fastsættelse af indikatorer og virkemidler overveje, om der skal indføres fælles virkemidler for alle uddannelser, således en styrket indsats består af såvel fælles virkemidler for hele SDU som lokalt valgte og tilpassede virkemidler.

Eventuelle fælles virkemidler i form af enten særlige tilbud (co- eller extracurriculære) eller ændringer i uddannelsernes curriculum eller struktur skal i sin definition og krav til udmøntning tage hensyn til de faglige logikker, forskelligheder og udfordringer, der eksisterer på uddannelserne, så det bliver muligt at 'tone' indsatsen og dermed skabe mening lokalt (f.eks. vil "iværksætteri" i nogle uddannelser kunne ses som "evnen til at skabe sit eget job").

I overvejelserne om mulige virkemidler kan også indgå drøftelser og vurderinger af, hvorvidt der kan iværksættes pilotprojekter eller egentlige eksperimenter på hele uddannelser, hvor fokus i højere grad er på relevans og beskæftigelse i tråd med tankerne bag fremtidens uddannelser.

Ad 2) Incitamentsstruktur

Det foreslås, at det i forbindelse med 5-punktsplanens spor om ny budgetmodel undersøges, om der kan indføres en incitamentsstruktur, som kan tilskynde til en øget og målrettet indsats for at styrke beskæftigelsen blandt SDU's kandidater. I den forbindelse vil der blive foretaget en nærmere vurdering af mulighederne samt af konsekvenserne for adfærd og økonomi.

En sådan incitamentsmodel vil f.eks. kunne knyttes an til skift i henfaldskurven for den enkelte uddannelse, dvs. udvikling og reduktion i dimittendledigheden kvartal for kvartal, og den effekt det har på compliance-indikatoren – som f.eks. den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de forskellige uddannelser. Overvejelser i relation hertil fremgår af baggrundsnotatet, som indikerer, der er flere muligheder i design af en sådan incitamentsmodel.

Ad 3) Governancestruktur

Der skal fastlægges en tydelig governancestruktur, der understøtter beslutninger, incitamenter og motivation i forhold til målsætning og indsatser for at styrke de studerendes employabilitet og for at fremrykke tidspunktet for dimittendernes beskæftigelse.

Konkret foreslås det, at fokus skal være på en struktur og processer, der sikrer progression og ambitionsniveau i indikatorer og implementering. Det vil sige, at der etableres tydelige, effektive og transparente beslutningsprocesser og effektive processer for, hvordan beslutninger implementeres og følges op.

Det indebærer bl.a., at det bør tilstræbes at sikre en klar sammenhæng mellem kvalitetspolitikens indikatorer og indsatser, den strategiske rammekontrakts måltal/indikatorer og formuleringer samt design af de tilknyttede incitaments- og governancestrukturer, jf. fempunktsplanen.

I den konkrete udmøntning er de centrale aktører i den forbindelse i udgangspunktet rektorat (med overordnet ansvar for rammekontrakt, prioritering og økonomi), dekan (med ansvar for bl.a. fakultetets tværgående prioriteringer) og 'prodekan' for uddannelse.

Indikatorer og valg af virkemidler og implementering heraf forankres på fakulteterne og de enkelte uddannelser. Det foreslås, at koordination og opfølgning på tværs administrativt forankres, hvor de rette kompetencer og tilstrækkelige ressourcer tilvejebringes. Det bemærkes, at opgaven – såvel ledelsesmæssigt og administrativt – i sin natur vedrører SDU's uddannelser, deres sammensætning, deres profil og indhold, hvor fx initiativer for at styrke beskæftigelsen alene udgør et delelement i den således større sammenhæng.

Den endelige governancemodel skal i øvrigt fastlægges under hensyntagen til ønsket om transparens, involvering og forankring af de relevante miljøer, men også valg og sammensætning af indikatorer og virkemidler og dermed placeringen af centrale og decentrale beslutninger og ansvar.

Indstilling:

Det indstilles, at bestyrelsen

- godkender, at indsatsen vedr. beskæftigelse følger ovennævnte tre hovedspor,
- giver direktionen i opdrag at implementere de tre hovedspor.

Indstiller:

Henrik Dam

Rektor

Sagsbehandler:

Søren E. Frandsen

Chef

SDU RIO