



The Future
NEXT EXIT

FREMTIDSCAFEEN

VERSION 1 // 5. MAJ 2020

REFFLEKSIONSBOG

“DE LEDIGE AKADEMIKERE ER IKKE DOVNE. PROBLEMET ER ET HELT ANDET!”

»Blomsten af Danmarks ungdom må tage sig sammen,« sagde beskæftigelsesministeren i en opsang til unge akademikere. Årsagen var stor ledighed blandt nyuddannede. Beskæftigelsesministeren foreslog, at nyuddannede skulle tage job i Netto, hvis de ikke hurtigt kunne finde et job inden for deres fag.

Det var i 2012, da beskæftigelsesministeren Mette Frederiksen. I dag hedder ministeren Peter Hummelgaard - og historien gentager sig: Nyuddannede akademikere skal ikke dandere den på dagpenge i flere år mens de venter på at få et job inden for deres eget fag, hvis de i stedet kan tage et job i Netto. Årsagen er, at ledigheden blandt nyuddannede akademikere er over 30 procent, mens ledigheden blandt befolkningen generelt er faldet til omkring fire procent. Det misforhold skal der altså gøres op med – også selvom det betyder, at akademikere skal tage ufaglært arbejde i stedet for at vente på, at der er brug for de kompetencer de har brugt fem-seks år på at lære.

Noget er der galt – men problemet er næppe, at nyuddannede akademikere som udgangspunkt er dovne, eller føler sig for fine til at arbejde i Netto. Der er ikke noget galt i at arbejde i et supermarked – det gjorde den ene af denne kroniks forfattere i flere år, før han fandt et arbejde, der bedre matchede hans kompetencer. Men hvorfor gå mange år på universitetet for at udføre arbejde, som man på papiret er overuddannet til – arbejde som i øvrigt allerede er i færd med at blive overtaget af maskiner? Det giver næppe akademikerens bedre kvalifikationer til et fagrelevant job, og mon ikke Netto foretrækker medarbejdere, der ønsker at gøre karriere i kæden?

Problemet er snarere, at både universiteter og arbejdsgivere her i det 21. århundrede stadig i høj grad er fanget i industrialdagens logik. Universiteterne uddanner folk i fem-seks år til at opnå et specifikt sæt af kompetencer, der passer til en specifik karriere – og altså ikke til deres fremtidige arbejdsliv, som sandsynligvis karakteriseres

ved automatisering, øget omskiftelighed og nye job- og karrieremønstre. Det hedder sig stadig, at man uddanner sig »til noget«. Samtidig leder arbejdsgiverne efter folk med meget specifikke kompetencer, som det er praktisk talt umuligt for universiteterne at »matche«.

Den store arbejdsløshed blandt nyuddannede akademikere understreger tydeligt dette mismatch. Der har gennem tiderne været mange tiltag for at sikre overensstemmelse mellem kandidaters kompetencer og erhvervslivets behov, men det er aldrig lykkedes – bl.a. fordi erhvervslivets behov ændrer sig hurtigere, end det tager at få en kandidatgrad. Hvad mere er, ændrer kompetencekravene sig nu så hurtigt, at meget af den viden og de færdigheder, som akademikere får på universitetet, reelt er forældet allerede, når de dimitterer.

Man hører ofte virksomhederne beklage sig over, at de nyuddannede mangler erfaring med at arbejde i den »virkelige verden«.

Derfor forbigår arbejdsgivere ofte de nyuddannede og efterspørger i stedet folk med mindst to-tre års praktisk erhvervserfaring. Det ses ifølge Akademikernes A-kasse selv inden for naturfag og tekniske uddannelser, som erhvervslivet ellers skriger på.

Omvendt udviser erhvervslivet ikke den store vilje til at antage ansøgere med lidt andre kompetencer, end de efterspørger, og selv sørge for at give dem de manglende kompetencer. Denne forventning om, at det offentlige uddannelsessystem skal levere kandidater med præcis de kompetencer, de har brug for, vidner også om en binding til industrialderen, hvor uddannelserne kunne levere standardiserede tandhjul, der passede perfekt til maskineriet.

Selvom værdien af uddannelse er stigende i en verden, som ikke længere er »lineær«, og hvor både fysisk og kognitivt rutinearbejde bliver automatiseret, bliver værdien af en kandidatgrad – altså selve beviset på, at man har taget en universitetsuddannelse

– stadigt mindre. Det er på tide, at vi træder ud af industrialderen og indretter uddannelsessystemet til det 21. århundrede – og det er nødvendigt for både universiteter og arbejdsgivere at tage medansvar.

I en tid hvor kompetencer hurtigt forældes, og nye kommer til, er tanken om, at man kan give unge mennesker en lang uddannelse, som de så kan klare sig med resten af livet, temmelig forældet. Man taler mere og mere om »læring gennem livet«, men systemet synes at være låst fast på, at man skal have det meste af sin lærdom før arbejdslivet. Selv akademikere med job får sjældent brug for mere end en brøkdel af det, de har lært på universitetet. Det meste af det, de lærer, er med et engelsk udtryk just-in-case learning, viden som de måske får brug for, men i praksis ikke kan bruge så meget af – og mindre, des mere tiden går. Der er i stedet i højere grad brug for just-in-time learning, hvor folk får mulighed for at tilegne sig de kompetencer, de får brug for, når de får brug for dem.

»Netflix for uddannelse«

Livslange ansættelser hører efterhånden til sjældenhederne, og det bliver bydende nødvendigt for folk på arbejdsmarkedet konstant at opdatere deres kompetencer.

Universiteterne bør i højere grad, løbende og på fleksibel vis, tilbyde den slags nødvendig kompetenceopdatering end tilbyde studerende en gammeldags kandidatgrad, der ikke længere er det værd, den engang var – som arbejdsløshedsstatistikken viser.

Hvis universiteterne ikke formår dette, mister de snart deres betydning, for der står masser af private, internationale og ikke mindst digitale aktører på spring for at tilbyde opkvalificering, ofte gennem skræddersyede, interaktive onlinekurser styret af kunstig intelligens – en slags »Netflix for uddannelse«.

Samtidig kan flere virksomheder med fordel begynde at anerkende kompetencer, der er tilvejebragt ad alternativ vej, i stedet

for at stirre sig blinde på universitetsgradernes bogstavsforkortelser, der angiveligt fortæller alt om, hvad en ansøger kan. Heldigvis er flere og flere arbejdsgivere begyndt at kigge ud over grader og fokuserer i stedet på, hvad ansøgerne rent faktisk kan mere end, hvor og hvordan de har lært det – et paradigmeskift kendt som skills over degrees – færdigheder over grader. Forskning viser da også, at uddannelsesniveau kun har en svag sammenhæng med job performance, og ret beset er det jo ikke vores uddannelsesmæssige baggrund, der bærer os gennem (arbejds)livet.

Konventionel tænkning fortæller os, at den sikreste vej til succes i karrieren ligger for enden af en bestået videregående uddannelse. Men man fristes til at spørge, om traditionel videregående uddannelse, som ofte indebærer fem-seks sammenhængende år på en læreanstalt, fortsat vil være den bedste måde til at give folk de færdigheder, som de behøver for at klare sig i et uforudsigeligt og foranderligt jobmarked.



*Simon Fuglsang Østergaard
(sammen med Klaus Æ. Mogensen, Institut
for Fremtidsforskning)
Kronik i Berlingske Tidende 9.12 2019.*

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL

Hvilken retning vil du gerne uddannede dig videre i?

Vil du vælge retning efter personlig interesse eller hvor du tror der er jobsikkerhed?

Hvor mange forskellige stillinger tror du at du får igennem dit arbejdsliv?

Er du nervøs for at blive arbejdsløs i fremtiden?
