

# En gentænkning af begrebet om videregående uddannelsers relevans

Med jævne mellemrum dukker spørgsmålet om universitetsuddannelsers relevans på arbejdsmarkedet op i den offentlige debat, senest i efteråret 2019. Det politiske svar sender typisk bolden videre til universiteterne, som presses til i højere grad at målrette deres uddannelser til arbejdsmarkedets behov. Men hvis vi skal forbedre de videregående uddannelsers relevans, har vi brug for et bredere begreb om relevans end det, der ligger til grund for de seneste 5 års uddannelsespolitik. Vi har brug for et begreb, som ikke blot retter sig mod uddannelse, men også mod dimittender og arbejdsmarkeder. Vi har brug for et multipelt relevans-begreb, som kan åbne op for nye handlemuligheder.

## Relevans-begrebets indtog i uddannelsespolitikken

Relevans af videregående uddannelse blev for alvor et begreb i den offentlige debat i 2014. Her offentliggjorde både Produktivitetskommissionen og Kvalitetsudvalget deres rapporter, hvor de fremlagde dokumentation for uddannelsers manglende relevans, blandt andet i form af beskæftigelsesstatistikker, lønstatistikker og statistikker om kompetencegab. Rapporterne argumenterede for, at nogle uddannelser ruste de studerende bedre til arbejdsmarkedet end andre og at der er en overproduktion af dimittender fra især humaniora.

Den siddende regering tog flere af især Kvalitetsudvalgets anbefalingerne til sig og lancerede dem som en del af Vækstpakke 2014. Uddannelses- og Forskningsministeriet iværksatte først en ledighedsbaseret dimensionering af de videregående uddannelser, som indebar at uddannelsesområder med systematisk og markant overledighed (oversat til mere end 2% større ledighed end gennemsnittet i mindst 7 ud af de seneste 10 år) blev pålagt at reducere antallet af dimittender med 10%, 20% eller 30%. I 2015 lancerede ministeriet dernæst hjemmesiden Uddannelseszoom, hvor informationer om dimittendbeskæftigelse og indkomst blev gjort direkte sammenlignelige med henblik på at give potentielle studerende mulighed for at træffe et mere oplyst uddannelsesvalg. Uddannelseszoom blev i 2017 opdateret med data fra en spørgeskemaundersøgelse til dimittender, som blandt andet spurgte til dimittendernes oplevelse af match imellem erhvervede og efterspurgte kompetencer. Lignende dimittendundersøgelser var igennem et årti blevet gennemført af de enkelte universiteter, men blev med Uddannelseszoom gennemført på nationalt niveau med henblik på at skabe sammenlignelige data for alle landets uddannelser.

## Betydningen af relevans

Dimensioneringsmodellen, Uddannelseszoom og de bagvedliggende statistikker demonstrerer overordnet tre forskellige betydninger af arbejdsmarkedsrelevans. Den første betydning kommer til syne i dimensioneringspolitikken og i det statistiske mål for dimittendledighed, og kan kaldes studieretningsrelevans. Her betyder relevans et match mellem udbuddet af dimittender fra bestemte

studieretninger og efterspørgslen efter disse dimittender på arbejdsmarkedet. Det er med andre ord dimittendernes studieretning der opfattes som afgørende for deres beskæftigelsessituation.

Den anden betydning, som kommer til syne i dimittendundersøgelserne og Uddannelseszooms data, kan kaldes kompetencerelevans. Her betyder relevans et match mellem dimittendernes kompetencer og de kompetencer som arbejdsgivere efterspørger. Kompetencerelevans er uafhængigt af studieretning, da kompetencer i princippet forstås som generiske og dermed som uddannelseselementer der groft sagt kan bygges ind i et hvilket som helst studie, uanset studieretning.

Den tredje betydning, som kan kaldes produktivitsrelevans, forklarer i mindre grad hvordan uddannelse spiller en rolle i dimittenders succes på arbejdsmarkedet. Relevans måles her som dimittendernes årsindkomst og livsindkomst ud fra en økonomisk betragtning. Dermed betyder produktivitsrelevans at arbejdsgivere er villige til at betale en høj løn, hvilket tolkes som en effekt af uddannelsens forøgelse af dimittendernes produktivitet.

### **En relationel og multipel gentænkning af relevans-begrebet**

De tre forståelser af relevans lægger alle op til, at relevans er noget der knytter sig til uddannelse. Dermed bliver omdrejningspunktet for relevanspolitikken en styring af de videregående uddannelser. Men denne forståelse er ikke nødvendigvis tilstrækkelig, hvis dimittendledigheden eksempelvis skal bringes ned. Vi har med andre ord brug for et bredere relevans-begreb.

Forskellige nyere filosoffer har peget på, at fænomener såsom arbejdsmarkedsrelevansen af uddannelse ikke har betydning og fremtræden i sig selv, men bliver til noget bestemt i relation til andre fænomener. Disse filosofiske pointer tillader os at gentænke relevans som et *relationelt* begreb, der fremstår med en særlig betydning, alt efter hvilke teorier, målemetoder, styringsrelationer og aktører det indgår i relation med.

Samtidig bliver relevans-begrebet også *multipelt*, fordi det indgår i en række forskellige relationer, som hver især giver forskellig betydning til begrebet. Det multiple relevans-begreb kan forstås som et spørgsmål om, at relevans kan have forskellig betydning alt efter om vi for eksempel måler det som et spørgsmål om indkomst eller ledighed, eller om vi forstår det som et forhold vedrørende studieretninger eller kompetencer. Men det multiple relevans-begreb kan også forstås sådan, at nye parallelle begreber kommer til syne, eksempelvis når vi sætter en anden aktør end uddannelse i centrum og dermed ændrer begrebets betydning-i-relationen. Det er relevans-begrebets multiplicitet der gør, at en gentænkning af begrebet kan åbne op for nye handlemuligheder.

### **Dimittenders ansættelsesværd**

Mens relevans er et begreb der knytter sig til uddannelser, kan vi således gentænke begrebet med afsæt i dimittenderne som aktør. I den internationale forskning taler man om employability, som kan oversættes til *ansættelsesværd*. Ansættelsesværd er et bud på et parallelbegreb til relevans, som kan åbne nye handlemuligheder.

Ansættelsesværd er ikke et entydigt begreb. Det får forskellig betydning i relation til forskellige forskningstraditioner. Forskellige pædagogiske teorier vil eksempelvis lægge vægt på forskellige typer uddannelsesudbytte, herunder dimittendens personlige dannelse, handlekompetence eller faglighed, når de skal pege på hvad der gør en dimittend ansættelsesværdig. Forskellige psykologiske teorier vil lægge vægt på forskellige psykologiske karaktertræk såsom evnen til at indgå i sociale relationer. Sociologiske teorier vil fremhæve sociale forskelle der medfører forskellig adfærd på arbejdsmarkedet, socialt betinget ulighed i muligheden for at tilegne sig ansættelsesværd, eller måske diskrimination af særlige grupper på arbejdsmarkedet. Og økonomiske teorier vil pege på produktivitet som afgørende for en dimittends ansættelsesværd. De forskellige teorier står ikke i modsætning til hinanden, men fletter sig sammen på komplekse måder.

Ingen af disse definitioner kan imidlertid stå alene, for i praksis afgøres en dimittends ansættelsesværd af arbejdsgiveren i ansættelsessituationen. En lang række studier har prøvet at måle hvilke egenskaber arbejdsgivere lægger vægt på i den situation. Men som alle kvantitative studier er resultaterne af disse undersøgelser dybt afhængige af de spørgsmål forskerne har stillet, og dermed af hvilke af ovenstående teorier de har trukket på i tilrettelæggelsen af deres studier. Vi kan derfor næppe sige noget entydigt om, hvad der generelt øger en dimittends ansættelsesværd.

Til gengæld kan vi sige, at uddannelse langt fra er den eneste (og måske ikke engang den primære) faktor i spil, når en dimittends ansættelsesværd afgøres. Sandsynligvis er en stor del af en dimittends ansættelsesværd allerede fastlagt inden påbegyndelsen af en videregående uddannelse. Derfor peger begrebet om ansættelsesværd på andre typer handlemuligheder end dem, som hidtil er blevet udnyttet politisk. Eksempelvis kan universiteterne mindske dimittendledigheden eller øge dimittendindkomsten ved at have fokus på de studerendes ansættelsesværd allerede når de optages på studiet. De kan også fokusere langt bredere på de studerendes egenskaber, motivation, identitet og adfærd undervejs i studiet.

### **Arbejdsmarkeders adgangsstrukturer**

Et andet muligt parallelbegreb til relevans knytter sig til arbejdsmarkedet. Med fokus på arbejdsmarkedet som aktør får vi øje på, at dimittender kan møde forskellige *adgangsstrukturerne* på forskellige arbejdsmarkeder. Altså er det ikke ligegyldigt for dimittendbeskæftigelse og dimittendindkomst hvilke arbejdsmarkeder forskellige dimittender søger ind i.

Begrebet om adgangsstrukturer er ikke hentet fra den eksisterende forskning, men er et direkte resultat af gentænkningen af relevans-begrebet som et relationelt og multipelt begreb. Derfor har begrebet hypotetisk karakter. Der findes ikke i nævneværdig grad forskning eller undersøgelser af forskellige arbejdsmarkeders adgangsstrukturer, og derfor kan begrebet ikke bruges til at sige noget om, hvad der faktisk gør sig gældende på forskellige arbejdsmarkeder.

Derimod kan begrebet bruges til at pege på, at vi mangler viden om arbejdsmarkeders adgangsstrukturer. Der er med al sandsynlighed forskel på, hvorvidt studieretning, kompetencer eller produktivitet er vigtigst

på tværs af forskellige arbejdsmarkeder og hvordan de spiller sammen. På arbejdsmarkeder, som er struktureret omkring professioner (såsom sundhedsvæsenet eller gymnasieområdet), er der et stort overlap mellem relevans af studieretning og relevans af kompetencer, mens kompetencer på andre arbejdsmarkeder spiller en langt vigtigere rolle end studieretning. Vi kan også forestille os arbejdsmarkeder, hvor kompetencebegrebet ikke indfanger en dimittends værdi, fordi der i højere grad efterspørges fantasifuldhed, originalitet eller grundighed. Derfor er det svært at opstille en generel definition af, hvad der gør en uddannelse relevant. Tilsvarende kan definitionen af ansættelsesværd variere fra arbejdsmarked til arbejdsmarked, hvor personlige egenskaber på nogle arbejdsmarkeder betyder mere end uddannelsesbaggrund, og omvendt. Disse forskelle (og mange andre) indebærer, at det varierer hvad der skal til for at gøre en uddannelse relevant i forhold til et bestemt arbejdsmarked og for at øge sin ansættelsesværd som dimittend, så man opnår adgang til det pågældende arbejdsmarked.

### **Differentieret arbejdsmarkedsbegreb efterlyses**

Når uddannelsespolitikken læner sig op ad et snævert relevans-begreb, som fokuserer på en bestemt relation mellem uddannelse, dimittend og arbejdsmarked, så rammer politikken flertallet af uddannelsesområder. Det betyder dog ikke, at de områder, som er mest udfordret af dimittendledighed og relativt lave indkomster (for eksempel humaniora), har gavn af dette relevans-begreb. Et bredere relevans-begreb, som også omfatter ansættelsesværd og i særdeleshed en differentiering af arbejdsmarkeder, matcher måske i højere grad de humanistiske dimittenders behov.

En større viden om forskellige arbejdsmarkeders adgangsstrukturer kunne gøre det muligt at målrette både uddannelser og dimittender mere præcist til de mange mindre og forskellige arbejdsmarkeder, som kendetegner det humanistiske område. Med aftalen om fleksible uddannelser fra 2018 får studerende mulighed for at have en arbejdsmarkedstilknytning under deres uddannelse og dermed selv indtænke arbejdsmarkedets adgangsstrukturer i deres uddannelses tilrettelæggelse. Denne individuelle løsning fjerner dog ikke behovet på samfundsniveau for en mere differentieret viden om arbejdsmarkeder.

Hvor begrebet om arbejdsmarkeders adgangsstrukturer således kan stille relevante handlemuligheder til rådighed, risikerer en omsætning af begrebet om dimittenders ansættelsesværd i målbare variable og politiske styringstiltag at medføre en yderligere individualisering af ansvaret for den enkeltes fremtidige succes end det allerede er tilfældet i dag. Men begrebet illustrerer, at relevans er et komplekst fænomen der afhænger af mere end uddannelse.