

ANSTÄLLNINGSBAR- HET, OCH ICKE- TRADITIONELLA STUDENTER

POLICY FRÅGOR FÖR ARBETSGIVARE

EMPLOY projektet: att främja övergången till en meningsfull och hållbar karriär för icke-traditionella studenter



EMPLOY



Erasmus+

Alla arbetsgivare vill ha en motiverad arbetskraft som har rätt kompetens för att utföra sitt arbete. De vill också generellt behandla människor rättvist. Detta borde innebära att de rekryterar de bästa, oavsett vad de har för bakgrund. Trots detta har bekräftat vår studie tidigare forskningsresultat, att nytexaminerade högskolestudenter med en viss bakgrund har svårare att få in en fot på arbetsmarknaden än andra lika kvalificerade med en annan bakgrund.

Universiteten har ett nyckelansvar för att förbättra alla studenters karriärmöjligheter. Studenter och nytexaminerade måste också själva vara informerade om arbetsmarknaden och hur de ska gå tillväga för att finna ett arbete som är lämpligt i förhållande till deras kompetens, men att stödja anställningsbarheten för icke-traditionella studenter är ett kollektivt ansvar där arbetsgivares beslut också har betydelse.

Denna folder kompletterar andra publikationer från vårt projekt genom att visa hur arbetsgivare kan göra skillnad för icke-traditionella studenter på arbetsmarknaden. Den bygger på resultat från EMPLOY-projektet, en europeisk studie som syftar till att främja anställningsbarheten för icke-traditionella studenter efter högre studier. Detta genom att utgå från studenternas perspektiv och erfarenheter, utforska hur faktorer som ålder, klass, etnicitet, kön och funktionsnedsättningar påverkar nytexaminerades möjlighet att få anställning och identifiera en policy och praxis som stödjer icke-traditionella studenters anställningsbarhet¹.

Studenternas röster

Ett återkommande tema i intervjuer med icke-traditionella studenter är att de möter andra utmaningar än traditionella studenter. Det tar längre tid för dem innan de finner sin väg i karriären. De är också mer medvetna om vilka hinder som de kommer att möta som påverkar dem i att komma till sin rätt.

¹ Med icke-traditionella studenter menar vi studenter som kommer från underrepresenterade grupper i högre utbildning. Dessa inkluderar studenter från arbetarklasserna, etniska minoriteter, studenter med funktionsnedsättningar och äldre studenter.

Arbetsgivares perspektiv

Employers who had taken non-traditional graduates spoke highly of the business benefits. The assets that they brought with them into the workplace included:

- ▶ tidigare arbetslivserfarenhet, vilket innebär generell färdighet att kunna börja arbeta direkt och vissa kommunikativa färdigheter
- ▶ livserfarenhet som innebär en större förståelse för en kunds eller klients situation liksom kvaliteter som uthållighet
- ▶ olika bakgrunder som speglar samhället
- ▶ olika erfarenheter som berikar organisationskulturen och förståelsen för varandra på arbetsplatsen
- ▶ hängivenhet och engagemang för arbetet som uppstår genom att de har lyckats med sina studier även om de haft oddsens emot sig och därför blivit bra på att navigera i svårigheter
- ▶ lojalitet både mot arbetet och arbetsgivaren

Hinder i karriären

Olika grupper av icke-traditionella studenter möter olika utmaningar då de ska ta sig in på arbetsmarknaden. Vissa utmaningar delar de flesta som t ex en avsaknad av förebilder, få kontakter och sociala nätverk, obetalda praktikplatser och fördomar baserade på ålder, klass, kön, etnicitet och funktionsnedsättningar. Andra hinder är mer specifika i för olika grupper. Äldre studenter är t ex ofta mindre flexibla och bundna till sina bostadsorter då de ofta har familjeansvar.

Vissa hinder kan hanteras av studenterna själva genom att de förbereder sig bättre för arbetsmarknaden. Vissa kan hanteras av universiteten som kan ge bättre stöd till studenter. Ytterligare andra av studentkåren som kan skapa ett större aktivt engagemang.

Arbetsgivare måste också göra sitt bästa för att använda de talanger som finns och skaffa sig en smart, diversifierad arbetskraft.

Rekomendationer

- 1) Öka medvetenheten hos rekryteringspersonal om de utmaningar som icke-traditionella studenter möter under anställningsprocessen.
- 2) Stöd social inkludering genom att formulera jämlikhetsmål i anställningsprocessen och på arbetsplatsen.
- 3) Skapa mål för och stöd anställning av nyutexaminerade med icke-traditionell bakgrund.
- 4) Uppmuntra studenter med icke-traditionell bakgrund att söka tjänster i platsannonser.
- 5) Bygg samarbeten med Karriärservice och andra avdelningar inom universiteten för att öka kunskapen och förståelsen mellan högre utbildning och arbetsliv för att förbättra studenters övergång till arbetsmarknaden.
- 6) Stöd en jämlik praktik- se till att praktiken inte ökar skillnaderna mellan traditionella och icke-traditionella studenter.
- 7) Skapa flexibla arbetsplatser som både försöker få ut det bästa av sina anställda men som också ger möjlighet att hantera familjeåtaganden.
- 8) Främja samarbeten med studentkår och studentföreningar i högre utbildning som är öppna för olika minoriteter.
- 9) Driv frågan om vikten av att skapa mångfald genom rekrytering och att ha en mångfald på arbetsplatsen.



EMPLOY

EMPLOY project website: employ.dsw.edu.pl
EMPLOY on Twitter: [@EMPLOY2016](https://twitter.com/EMPLOY2016)