

Het beleidsplan 2021 van de Studentenraad stelt dat zij een standpunt zal innemen rond het thema employability. Onder employability verstaan we het pakket van prestaties, vaardigheden en persoonlijke inzichten die het succes van pas afgestudeerden op de arbeidsmarkt vergroten.

Op de Onderwijsraad van 1 juni 2021 wordt het startschot gegeven voor dit dossier. Dit document bevat enkele richtlijnen, waarop de Studentenraad zal verder werken. Er worden een aantal concrete ideeën aangebracht, deze dienen om de speerpunten te concretiseren. Het is dus niet te beschouwen als een limitatieve lijst van ideeën.

Deze richtlijnen zijn tot stand gekomen na overleg met verschillende aandeelhouders in het employability aanbod: studenten die de studentenverenigingen representeren, medewerkers van het departement onderwijs (aanwezig: XXXXX) en de studenten via hun vertegenwoordigingsorgaan de Algemene Vergadering van de Studentenraad.

Op basis van deze overleggen hebben we enkele richtlijnen opgesteld die voor de studenten centraal staan in de discussie rond employability.

Integratie van het aanbod

Momenteel zijn er veel initiatiefnemers op het vlak van employability. Een grote aandeelhouder is onze universiteit. We zien veel evenementen opborrelen rond uitstroombegeleiding, jobbeurzen, etc. Op centraal niveau worden een aantal grote initiatieven georganiseerd, bijvoorbeeld Talent Forum en het UAntwerpen Career center. Hierbij zijn verschillende diensten en departementen betrokken, waaronder DSSB. Zij hebben net als departement Communicatie een rol in het organiseren van het Talent Forum. Daarnaast organiseren zij verschillende workshops voor studenten doorheen het jaar en is er begeleiding voor studenten die een toekomstplan willen maken of feedback nodig hebben op hun CV/motivatiebrieven. Daarnaast kennen de meeste faculteiten eigen initiatieven. Het is bijvoorbeeld niet ongewoon wanneer een faculteit een eigen jobbeurs organiseert.

Naast de universiteit spelen ook de studentenverenigingen een grote rol in het klaarstomen van de studenten in het werkveld. Het aanbod van de verenigingen bestaat een groot arrangement van verschillende evenementen, cursussen en workshops. Dit kan gaan van vak- of bedrijfsspecifieke informatiesessies, uitstappen, tot hele eigen jobbeurzen.

Na overleg met alle partijen is de Studentenraad ervan overtuigd dat alle studenten gebaat zouden zijn wanneer alle partijen de handen in elkaar slaan. Omdat er een zeer breed aanbod is, vanuit een grote verscheidenheid van partijen, is het voor studenten vaak niet transparant. Er zijn verschillende initiatieven genomen om een centraal aanbod te voorzien, zoals hierboven beschreven, maar dit is momenteel vaak onvolledig. Wij zouden willen voorstellen om alle initiatieven samen te brengen op eenzelfde platform, zodat er voor studenten een eenduidige plaats is om een overzicht van het complete aanbod te vinden.

Het doel is om uiteindelijk een groot pakket te kunnen aanbieden waarbij studenten verkennen wat hun sterkte- en zwaktepunten zijn, verkennen wat de arbeidsmarkt verwacht en daarna de kans krijgen om op basis van de verwachtingen tools aangereikt krijgen om hun competenties verder aan te vullen. Daarbij is het belangrijk de studenten praktisch te ondersteunen, bijvoorbeeld door de CV/motivatatie workshops of het aanbieden van een platform met vacatures.

Een centraal aanspreekpunt voor alle stakeholders rond employability zou hierbij op zijn plaats zijn.

Daarnaast lijkt het ons essentieel om voor de start van het academiejaar een overleg te houden met alle stakeholders. Zo kan het aanbod gestroomlijnd worden. Het is bijvoorbeeld jammer als studenten verenigingen en faculteiten op dezelfde dag/week iets plannen, waardoor studenten moeten kiezen. Anderzijds denken wij dat het invoeren van een systematisch overleg, de fundering kan zijn om de handen bij bepaalde initiatieven in elkaar te slaan. Wanneer alle aandeelhouders elkaar ondersteunen, kan men zo veel mogelijk studenten bereiken.

Aanbod voor iedereen

Iedere student zou zich aangesproken moeten voelen door het employability aanbod van de Universiteit Antwerpen. Enerzijds omdat een deel ervan generiek hoort te zijn, anderzijds omdat uitstroombegeleiding bij de taken van een universiteit hoort.

We zien als studenten dat hier recent een aantal grote stappen rond zijn gezet. Zo is er een platform ontwikkeld, voor elke student toegankelijk, waar men vacatures e.d. zou moeten kunnen vinden. Momenteel kan een zeer groot deel van de studenten zich niet vinden in het aanbod dat beschikbaar is. Deze vaststelling kan doorgetrokken worden naar andere initiatieven als Talent Forum. Voor studenten kan dit erg ontmoedigend werken.

Voor studenten met een bepaald soort profielen, bijvoorbeeld afkomstig uit de faculteit Bedrijfswetenschappen en Economie, is er een overschot van aanbod. Dit komt automatisch tot stand omdat er zo'n duidelijke en specifieke vraag is naar studenten met deze profielen. Voor een groot deel van de andere faculteiten is dit echter niet zo.

Daarom vragen wij extra aandacht te geven aan de uitstroombegeleiding van studenten die tot deze groep behoren en stappen te ondernemen om deze lacunes in het aanbod op te vullen.

Competentie-gerichtheid

Wanneer je als student het werkveld betreedt loop je vaak aan tegen werkgevers die studenten met een bepaald profiel zoeken. Een profiel staat dan vaak gelijk aan een diploma. De Universiteit Antwerpen heeft als missie om haar studenten te vormen tot kritische en zelfstandig denkende mensen die gewapend zijn om hun eigen weg te vinden in de samenleving. Dit overschrijdt de kruitlijnen van opleidingen en beslaat ook alle activiteiten die studenten daarnaast opnemen.

Wij zijn daarom absolute voorstander van een arbeidsmarkt waarbij een werkgever zoekt naar een persoon met bepaalde competenties (mogelijk gepaard met een bepaald diploma). Volgens de Studentenraad kan de Universiteit Antwerpen voorloper zijn in het veranderen van deze attitude.

Een mogelijke manier om aan deze verandering in denkwijze te trekken is door ontwikkelde competenties centraal te stellen op haar jobbeurzen en Career Center. Filteren op faculteit of zelfs opleiding geeft geen representatief beeld van wat een student aan skills heeft verzameld gedurende zijn/haar/hun studietijd.

De basis hiervan wordt gelegd door competentiegericht onderwijs. Wij moedigen initiatieven rond interdisciplinair werken, waarmee een student verschillende competenties uit verschillende gebieden kan verwerven dan ook aan.

Werkveld als stakeholder

Het werkveld lijkt een zeer evidente stakeholder in de organisatie van het employability aanbod op een universiteit. Afstuderende studenten zouden klaar moeten zijn om aan de slag te gaan bij een bedrijf. Momenteel wordt het werkveld slechts direct betrokken in het kader van sponsoring van clubactiviteiten of als standhouder bij een jobbeurs. Ons inziens zou het werkveld veel eerder betrokken moeten worden. Zij zijn de beste richting aangever wanneer het gaat om de competenties die elke afstuderende student nodig heeft en hoe zij deze kunnen aanbrengen. Daarnaast zijn zij een zeer interessante partij om te horen wanneer het gaat over evaluatie over de inhoud van een opleiding. Het kan een interessante basis zijn voor verdere initiatieven.

Employability in onderwijs

Als Studentenraad formuleren wij een duidelijk doel:

Elke student zal in het klassieke curriculum kennis maken met het werkveld

Het ruime aanbod van onderwijsvormen laat creativiteit in het behalen van dit doel toe. Case-werk binnen een vak, een stage, een thesis gekoppeld aan het werkveld zijn enkele voorbeelden employability te integreren in het curriculum. Wij vragen elke Onderwijscommissie om deze reflectie samen met hun studentenvertegenwoordigers te maken voor de opleiding waarvoor zij verantwoordelijk zijn. Zij kunnen elke docent stimuleren om de afweging te maken of er voldoende linken en contacten worden gelegd met het werkveld. Hun expertise in het werkveld, gebaseerd op hun kennis en ervaring, werken idealiter als handvaten voor de studenten.