

Danish University Colleges

VIA Employability

Hvordan kan VIA Erhverv bidrage til at styrke de studerendes employability?

Andersen, Henrik Mariendal

Publication date:
2017

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Andersen, H. M. (2017). VIA Employability: Hvordan kan VIA Erhverv bidrage til at styrke de studerendes employability?

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Download policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

VIA Employability

- hvordan kan VIA Erhverv bidrage til at styrke de studerendes employability?

Rapport – August 2017

Forsknings- og udviklingsprogram for Professionsdidaktik og Entreprenørskabsundervisning
VIA Erhverv

Henrik Mariendal Andersen

Abstract:

The fact that students develop employability during their education is a key point for educational institutions and the focus on this issue has never been greater.

This project looks into personal experience from VIA-graduates of "developing their employability" during the education and how it's realized at the entrance to the labor market and in the future career. The purpose is to find opportunities to improve employability-developing activities and to adapt it to specific needs from the students.

Based on a number of qualitative interviews and personality tests of the graduates, an increased personal approach is proposed in the agenda of employability. And ensure a wide range of offers, that appeal to multiple and differentiated personal and professional approaches to employability.

Nøgleord: Employability, dimittender, adfærdsprofil, arbejdsmarked

Indholdsfortegnelse:

1. Baggrund	3
2. Hvad er employability? – State-of-the-art	4
3. Forskningsspørgsmål	8
4. Projektdesign: Teori & metode	8
5. Analyse og fortolkning: Resultater	9
6. Analyse og fortolkning: Diskussion	14
7. Konklusion	16

Bibliografi

Bilag 1: Spørgeramme.

1. Baggrund:

Der hersker bred enighed om, at uddannelsesinstitutionerne har en forpligtigelse til at levere uddannede og kvalificerede medarbejdere til arbejdsmarkedet bredt betragtet. At kravene til disse "nye medarbejdere" konstant skærpes giver anledning til, at se hvordan uddannelserne arbejder med, uddanner og udvikler de studerende, herunder ikke mindst deres employability. Begrebet "employability" har gennem de seneste år fået en stadig større opmærksomhed fra flere sider – ikke kun på uddannelserne, men også fra politisk hold, fra aftagerfeltet (arbejdsmarkedet) samt fra de studerende. Fra alle sider betegnes en øget employability som en væsentlig faktor for konkurrenceevnen, jobskabelsen, velfærdssystemet – ja hele samfundsøkonomien synes "på spil", hvis ikke der uddannes dimittender med høj employability.

Mere specifikt er employability blevet en nøglefaktor i forbindelse med de ministerielle retningslinjer for "Dimensionering på de videregående uddannelser" (web: Uddannelses- og forskningsministeriet, 2017) – den såkaldte dimensioneringsmodel. Her ønskes fremadrettet en bedre balance mellem studievalg og beskæftigelsesmuligheder, hvilket har konsekvenser for de studieretninger, hvor dimittenderne ikke (hurtigt) finder plads på arbejdsmarkedet i form af reduceringer i antallet af studiepladser.

Aftagerfeltet stiller stadig større krav til dimittender i form af "ren" faglighed og en lang række kompetenceområder, f.eks. sociale-, personlige-, erfaringsmæssige- og transformative kompetencer. Mange af disse egenskaber og færdigheder er en nødvendighed for at kunne udfylde en jobfunktion, der matcher uddannelsesniveaet. Samtidig skal de dimitterede agere på et arbejdsmarked under hastig forandring, hvor ansættelser bliver mere "fleksible", lønmodtager- og arbejdsgiverrollen er under afvikling og opdelingen mellem "arbejde og fritid" vil blive flydende (web: Skare Nielsen A., 2017). Både arbejdsgivere og det kommende arbejdsmarked vil kræve en høj grad af employability og agilitet af både beskæftigede og nyuddannede.

Studerende vil fremadrettet opleve et større fokus på at skulle styrke egen employability. Det vil være fra studiekammerater og det personlige netværk, uddannelsesinstitutionen, jobcenter/A-kasse, branche- og interesseorganisationer mv. De vil ikke alene opleve det i deres indledende jobsøgning som dimittender, men også i det videre karriereforløb. At forberede og give de studerende en bevidsthed samt værktøjer til at håndtere disse nye og skærpede udfordringer er, og vil blive, en større udfordring for uddannelserne.

Incitamentet for projektet er forankret i interessen for de krav, der stilles til fremtidens arbejdstagere på et arbejdsmarked under forandring / i opbrud. Hvordan vil nye generationer indtage et "nyt og ukendt" arbejdsmarked, hvor rollerne redefineres, hvor den politiske agenda er en faktor, hvor de unges værdier og motivation ikke nødvendigvis er spejlet i tradition og historie. Og ikke mindst – hvordan kan uddannelserne spille en rolle i forhold til at klæde de nyuddannede på til en karrieremæssig fremtid?

Denne rapport prøver, med udgangspunkt i tidligere studerende og deres overgang fra uddannelse til job, at belyse deres holdning til, og arbejde med, begrebet "employability". Hvordan tilegner de sig, og udvikler, employability? Hvilken rolle har uddannelsen spillet? Hvordan kan uddannelserne forbedre deres indsats for en øget employability? Hvor bevidst var de om egen employability under studiet – og efter? Rapportens fokus er på dimittendernes udsagn, oplevelser, holdninger og adfærd, mens komplekset omkring de andre aktører er behandlet mere generelt. Det betyder også, at der ikke findes én kontekst, men at det kan tilgås på mange forskellige måder afhængig af baggrund, rolle, mål, personlighed m.m. Men mest af alt også, *hvem* definerer hvad employability er?

2. Hvad er employability? - State of the art:

I de sidste snart 30 år er employability blevet sat på dagsordenen med en stadig større kraft og mere opmærksomhed. Der er en erkendelse af, at funktionelle kompetencer ikke alene rækker i fremtiden, men at kunne udfylde jobs i en kompleks kontekst kræver en lang række andre, og måske mindre specifikke, færdigheder og kompetencer end dem der kan læses, praktiseres og udprøves. I Storbritannien blev employability af "Department for Education and Employment" (DfEE) defineret som *'having the capability to gain initial employment, maintain employment and obtain new employment as required'* (Hillage & Pollard, 1998) og denne definition var interessant, idet den dels undsgde konkrete færdigheder og kompetencer, anskuede employability som en kontinuerlig og dynamisk proces samt fokuserede på den enkeltes eget ansvar. Dette var grundlaget for at arbejde med employability, hvilket ikke mindst blev praktiseret fra politisk side, idet employability, i Storbritannien, var en væsentlig grundsten i forbindelse med udformning af reformer på arbejdsmarked- og uddannelsesområdet og den generelle arbejdsmarkedspolitik.

Indsatsen handlede i høj grad om at identificere og/eller udvikle de færdigheder ("*skills*"), der blev efterspurgt på arbejdsmarkedet. Endvidere også at "forudsige" hvilke færdigheder, der fremadrettet blev brug for – den såkaldte "*skills-agenda*". Senere kom der også fokus på at "lette overgangen" mellem uddannelse og job i employability-indsatsen, dvs. sikre en større sammenhæng mellem uddannelse og praksis. (Hassler, 2013) I takt med en accelererende global og teknologisk udvikling blev det mere vanskeligt politisk, at forudsige behovet for arbejdskraftens færdigheder og sammensætning. Nye typer jobs kom - andre jobs forsvandt. I forlængelse heraf kom fokus i større udstrækning på begreber som "*transferable skills*" og "*soft skills*" – altså færdigheder, der var mere personlige, "bredt anvendelige" og vil kunne bruges mere uafhængig af job, branche, uddannelsesbaggrund mv. (Miller et al., 2013). Endvidere blev agendaen yderligere perspektiveret, idet sammenhængen mellem fokus på "*soft-/transferable skills*" og evnen til at prognosticere et fremtidigt behov for færdigheder (Kearns, 2001) introducerede begreberne "*immediately employability*" og "*sustainable employability*", som begreber for hhv. en hurtig, kortsigtet og behovsorienteret indsats mod besættelse af givne jobs og en mere langsigtet, personlig og karrieremæssig funderet indsats. (Bridgstock, 2009)

Konsekvensen heraf var, at mange aktører arbejdede konkret med employability-skabende aktiviteter f.eks. faglige organisationer, jobforsikringsordninger (A-kasser) offentlige arbejdsmarkedssystemer (jobcentre), private konsulenter og uddannelsesinstitutioner. I denne sammenhæng har uddannelserne over en periode igangsat og styrket en række indsats i form af både curriculære og ekstra-curriculære aktiviteter. Det kan være styrket samarbejde om praksis fra virksomheder(aftagerfeltet), flere "*real-cases*" på studiet, mere praktik, transdisciplinære projekter, camps mv. Men også etablering af deciderede aktivitetsklynger som Entrepreneurship- og Karrierecentre på uddannelserne har haft en rolle i en større organiseret og kommunikeret indsats. Det overordnede mål for den samlede indsats var en øget employability for de studerende. (Department for Business, Innovation and Skills (BIS), 2013).

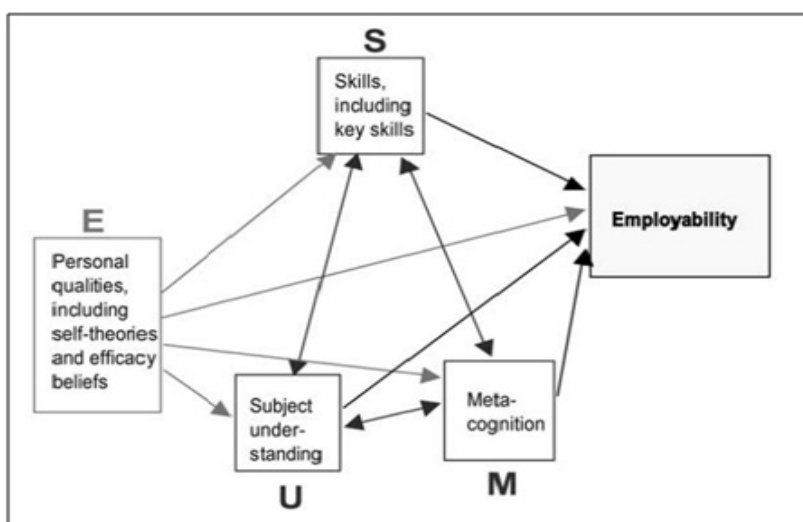
Erkendelsen af, at employability er en mere kompleks størrelse igangsatte en række analyse-, udviklings- og forskningsprojekter med fokus på, hvordan vi kan "give" en højere employability, hvilke initiativer virker og man også begynder at inddrage mere personlige egenskaber i billedet omkring at "gøre sig employable".

"Employability is taken to be a more complex construct than those of 'core' or 'key' skills. It connects with a range of discourses and has many facets, which range from understanding of one or more subject disciplines to 'soft skills' (such as working effectively with others). It also encompasses both academic intelligence and 'practical intelligence'". (Yorke & Knight, 2004).

Ovenstående citat illustrerer fint kompleksiteten af begrebet "employability". Og USEM-modellen (herunder) prøver visuelt at samle de enkelte elementer. Modellen viser, at for at øge sin employability er der fire nøglekomponenter at arbejde med og udvikle sig på. Modellen sætter også fokus på det personlige (individbetingede), idet "efficacy beliefs" er kilden til at udvikle sin employability dels direkte (personligheden) og dels indirekte gennem de tre øvrige komponenter.

- **U**nderstanding er "outcome" (udover det rent faglige) fra uddannelse – dvs. evnen til at forstå, fortolke, reflektere mv. Ofte benævnt som *generiske / transferable skills*.
- **S**kills er faglighed og evnen til at omsætte det meningsfuldt og værdiskabende – fra "faglighed til praktisk anvendelighed" (*skillful practise*)
- **E**fficacy beliefs er personlige egenskaber og omfatter selvopfattelse, selvtillid, mestringsoplevelser (*self-efficacy*) mv.
- **M**etakognition er evnen til at "lære hvordan man lærer", refleksion på praksis og proces samt evne til autonomi og selvledelse og -regulering.

Figur 1. USEM-modellen.



Kilde: Yorke & Knight, 2004

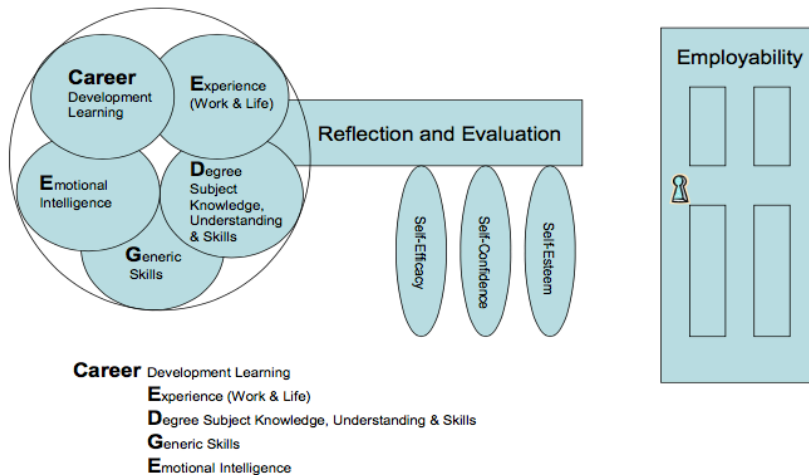
En senere model er CareerEDGE-modellen (næste side), der også har meget fokus på processen (den individuelle) frem mod employability. Komponenterne er indbyrdes afhængige og sætter fokus på "nøglehovedet" (cirklen) aka. "The lower tier" som dem, der kan arbejdes med (tilegnes) i forhold til at udvikle employability. Disse fem elementer er;

- **Career** Development Learning er karriereforberedende og -skabende aktiviteter,
- **Experience** er "arbejds- og livserfaring" – både arbejds-/studierelateret aktivitet samt fritids- og hobbyaktiviteter,
- **Degree** er uddannelsen, curriculum og gennemførelsen heraf,
- **Generic skills** er færdigheder, der kan "overføres" og bruges i en både specifik faglig og mere generel kontekst (også benævnt som *transferable skills*),
- **Emotional intelligence** er evne og tilgang til opgaver og udfordringer. Komponenten kan opøves ved undervisning, øvelser og praksis og beskrives som f.eks. tilpasningsevne, stresstolerance, initiativlyst, empati mv.

At arbejde med disse fem elementer vil styrke employability, men i forskellig grad og retning afhængighed af det enkelte individ. Modellen indeholder hermed en konkretisering ift. uddannelsernes employability-aktiviteter, men også en "bevidsthed om", at det er en individuel proces

at arbejde med personlighed og personlig udvikling som en essentiel faktor for at udvikle egen employability.

Figur 2: CareerEDGE modellen – "The Key to Employability".

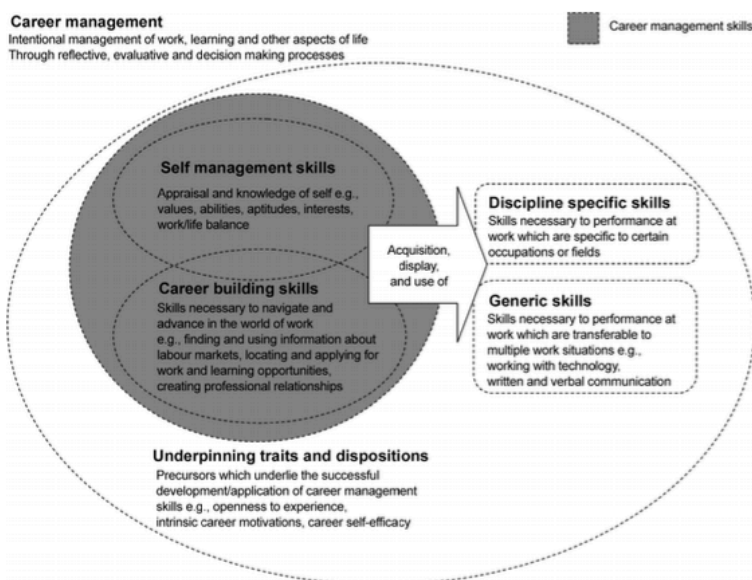


Kilde: Dacre Pool & Sewell, 2007

I den efterfølgende model er personligheden "grundlaget" for at udvikle employability. Personligheden er afgørende for, hvordan employability formes gennem tilegnelse af færdighederne ("The lower tier") og den kompetence, læring og erfaring, der skabes gennem en given adfærd. Elementerne i modellen, der er meget inspireret af processerne indenfor HR- og Karriereudviklingsområdet er;

- Self management skills (selvforståelse og -udvikling herunder evnen til selvledelse og autonom adfærd)
- Career building skills (identificering og opsøgning af relevante "kilder", viden i forhold til job- og karrieremuligheder herunder evne til at etablere og udvikle netværk og professionelle relationer.

Figur 3: Konceptmodel for egenskaber og færdigheder, der skaber employability



Kilde: Bridgstock, 2009

Disse færdigheders udfoldelse i sammenhæng, og samskabelse, med de fagspecifikke og generiske færdigheder (de to andre elementer i modellen) bestemmer styrken af en "employability-profil". I denne sammenhæng er personligheden ikke bare fundamentet, men også afgørende for adfærd og læring ift. de aktiviteter og processer, der kan styrke employability. Derved har agendaen for employabilityforskningen ændret sig fra en "skills- baseret" tilgang til en mere psykologisk og motivationsbaseret tilgang, med klare paralleller til bl.a. foretagsomhedsdidaktikken (handlingskompetencer, selvstændighed, værdiskabelse) (Kirketerp, 2011) og Self-Determination Theory (indre og ydre motivation) (web: Self-Determination Theory, 2017).

Den stigende opmærksomhed på employability har kvalificeret arbejdet og udvikling i feltet og flyttet fokus til det mere personlige. Dette er også sket i takt med en stigende tendens til, blandt de yngre generationer, at sætte det personlige (sig selv) i fokus (web: Flyt dig: generation Z indtager arbejdsmarkedet, 2016) uden der dog kan spores nogen reel sammenhæng. Men de to strømninger kan supplere hinanden og vil samstemmende sætte nye krav for arbejdsgiverne specifikt og arbejdsmarkedets organisering mere generelt. Kvalifikationer og kompetencer vil ikke fremadrettet blive udmålt og vurderet i "core og key skills", men i større udstrækning af personlighed, "abilities", adfærd og "agility" (Fletcher-Brown et al., 2015).

Der vil endvidere fremadrettet komme mere fokus på netværk – og evnen til at netværke. Ikke overraskende viser analyser, at studerende med et veludviklet netværk har lettere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end deres medstuderende med et mindre udviklet netværk. Det behøver ikke nødvendigvis sige noget om deres employability, men "at connecte" – og udnyttelsen heraf – er helt centrale parametre i tilegnelsen af mange af de komponenter, der skaber en høj employability. Det gælder også i særdeleshed ift. digitale netværk og kontakter. Nye generationer tilgår de sociale medier og platforme i større grad end tidligere og netop anvendelse og udnyttelse af disse nyere medier er en faktor ift. at skabe sig og udvikle et netværk. Sociale og "sociale digitale" kompetencer bliver derved en ligeså vigtig faktor som "personligheden" ift. at udvikle employability. (Bridgstock, 2016)

Dette projekt har taget udgangspunkt i denne tendens ved at undersøge dimittendernes erfaringer med employability (kvalitative interviews) sammenholdt med en personlig profilttest (incl. feedback) på dimittenderne. Der er valgt at anvende e-stimate interpersonel (e-stimate.dk, 2013), der vurderes som værende tilstrækkelig valid og veldokumenteret. Personprofilen udtrykkes ved hjælp af styrken af fire farver (karaktertræk). **Dominans** (vilje og handling), **Autonomi** (energi og entusiasme), **Kontrol** (struktur og disciplin) og **Socialisering** (relationer og loyalitet) er udtrykt af farverne rød, gul, blå og grøn. Profilen tager afsæt i evolutionspsykologien og giver en forståelse for individets styrke- og udviklingsområder og giver derfor mulighed for at øge fokus på styrker og performance indenfor forskellige områder. Figuren herunder giver en kort visuel introduktion til e-stimate interpersonel:

Figur 4: e-stimate interpersonel – karaktertræk



Kilde: www.e-stimate.dk (2013)

Valget af profiltipe samt indhold, fortolkning, teorigrundlag mv. vil ikke blive behandlet yderligere i denne rapport. For mere information se:

<http://www.estimate.dk/vaerktoejer/personlighedstests/adfaerdsprofil>

3. Forskningsspørgsmål:

På baggrund af udviklingen i, og den langt større opmærksomhed på, employability som begreb samt ikke mindst indvirkningen på uddannelsernes aktiviteter specifikt og på arbejdsmarkedet mere generelt, er projektet defineret i feltet mellem personlighedens og uddannelsesaktiviteternes indflydelse på hvordan egen employability skabes og udvikles.

Forventningen til projektet er, at deltagerne ("*høj-employable dimittender*"), med baggrund i egne oplevelser kan bidrage med input til aktiviteter mv. til at styrke de studerendes employability under studiet – og evt. i direkte forlængelse heraf. Findes er "*en vej*"? En "*opskrift*"? Eller er der divergerende opfattelser af, holdninger til og erfaringer for, hvad der fører til høj employability? Er der her nogen sammenhæng ift. personprofilen? Og hvordan kan VIA udnytte dette til at optimere indsatsen for at øge de studerendes employability?.

Forskningsspørgsmålet er formuleret som; "*Hvordan udarbejdes en employability-styrkende proces til brug på VIA – baseret på erfaringer fra VIA-dimittender*"?

4. Projektdesign: Teori & Metode

Projektet er udformet som dels eksplorative kvalitative semistrukturerede interviews af tidligere studerende (dimittender) og dels en test i adfærdsprofilen e-stimate interpersonel. Der er tale om en socialkonstruktivistisk undersøgelse, hvor dimittenderne, i interaktion med omgivelserne, har opbygget sin viden om emnet. Den eksplorative tilgang er valgt, idet der ikke kan laves en entydig statistisk analyse af data, men hver respondent bidrager med en dyb viden i relation til studie, uddannelse og egen employability-proces. Baggrunden er, at undersøge evt. sammenhænge mellem personlighed og måder at "*være employable*" på, samt vurdere om der er forskellige "*veje*" (her forstået som adfærd) til at tilegne sig employability.

Interviews har til formål, at afklare dimittendernes (herefter; deltagernes) oplevelse (læring) af emnet – og processen (Kvale & Brinkmann, 2014). Til interviewet udarbejdes en spørgeramme, der opfylder forudsætningerne for at kunne besvare forskningsspørgsmålet og en interviewguide (bilag 1) til udførelsen af selve interviewet (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Inkluderet i spørgeskemaet er to "*Forced-Choice-spørgsmål*", hvor deltagerne skal prioriterer mellem specifikke svar(muligheder), der efter deres opfattelse er de korrekte. Disse spørgsmål relaterer dels til hvilke egenskaber (e-stimate) og færdigheder (C-EDGE), der er vigtigst at besidde (karaktertræk) og udvikle/træne (færdigheder) i forhold til din employability.

Med interviewet tilstræbes det at få en afklaring af deltagernes employability, men er samtidig bevidst om "rolleskiftet" deltagerne har foretaget. Vidensformen i forbindelse med interviewet er narrativ (Kvale & Brinkmann, 2014) og der vil derfor være en "bias", idet et perspektivskift fra "studerende til employability-person" kan give en u hensigtsmæssig subjektivitet i besvarelserne, som følge "rolleskiftet", hukommelse, fortrængning, identitetsforståelse etc. Dette forhold er der søgt taget hensyn til i prioriteringen af udsagn og disses rolle ift. de væsentligste diskussioner og konklusioner.

Hidtidig analyse og forskning har altid peget i retning af "definitive løsninger og forslag" – dvs. "*one size fits all*" har været tilgangen. Dette projekt har dermed to undersøgelsesfelter; nemlig personlighed

(adfærdsprofil) og employability (processen og adfærd). Genstandsfeltet for projektet er deltagerne (dimitterende), der har udvist en høj grad af employability (analyseobjektet) i forbindelse med studiet og/eller i direkte forlængelse heraf.

Der er foretaget 10 interviews og personprofiltests af deltagerne i perioden fra september 2016 til april 2017. Varigheden af interviews har været mellem 40 og 75 minutter. Udvælgelsen har været betinget af, at deltagerne har udvist en høj employability under og/eller i direkte forlængelse af studiet samt i nuværende, alternativt tidligere, jobfunktion. Høj employability er i denne sammenhæng "*en udvist foretagsomhed*" under studiet samt at kunne opfylde hvert af følgende tre kriterier;

- at være i job / være selvstændig (min. self-employed)
- job-/arbejdsfunktion matcher minimum uddannelseskvalifikationen
- synlighed og/eller "performance" i form af anbefaling, pressedækning, forfremmelse(r), værdiskabelse o.lign.

Udvælgelsen har fokuseret på deltagere fra VIA Erhverv, men der er suppleret med 3 deltagere fra hhv. VIA Pædagogik & Samfund, Erhvervsakademi Aarhus og Aarhus Universitet for evt. at afdække evt. erfarings- og kulturforskelle uddannelsesinstitutionerne imellem. Det output af data interviews producerer er fokuseret om følgende områder;

- Fakta/ baggrund
- Holdninger til sig selv.... (og andre)
- Uddannelsens rolle
- Adfærd (jobsøgning, i job, efter job (karriere))
- Arbejdsgiver opfattelse (hvordan udfylde rollen)
- Prioriteringer af karaktertræk (personlighed) & skills (evner/færdigheder); jf. e-stimate.dk og CareerEdge-modellen
- "Det fremtidige arbejdsmarked"
- Forslagsmuligheder (personligt, aktiviteter, uddannelsen mv.)

Datamaterialet er lydoptaget og efterfølgende bearbejdet med analytisk-induktiv tilgang (Kvale & Brinkmann, 2014). I det efterfølgende afsnit er de centrale resultater kort præsenteret i oversigtsform og efterfølgende analyseret og fortolket.

5. Analyse & Fortolkning: Resultater

De foretagne interviews er på næste side sammenfattet i en oversigt med resultater vedrørende personprofil, svar på "*Forced-Choice-spørgsmålene*" samt faktuelle data fra deltagerne. Oversigten sammenfattes herunder. Efterfølgende vil indsigter fra interviews blive kort sammenfattende præsenteret således;

- arbejdsgivernes opfattelse...
- succesbegrebet – hvad er succes?
- uddannelsens rolle i at udvikle employability...
- egen adfærd og aktiviteter...
- holdninger til at udvikle employability...
- opfordringer, supplerende information etc.

Deltagerne var rekrutteret overvejende fra VIA Erhverv – dog, som det fremgår af forrige afsnit og herunder, suppleret med 3 deltagere fra hhv. VIA Pædagogik & Samfund, Aarhus Universitet samt Erhvervsakademi Aarhus. Uddannelsesretningen har overvejende været businessuddannelser (VIA Erhverv /AU) men suppleret med en teknisk (Ingeniøruddannelsen) og pædagogisk uddannet (Læreruddannelsen).

Figur 5: Oversigt over deltagerdata samt adfærdsprofil og deltagernes prioriteringer.

#	A: Code	B: Køn, udd(inst.) + karakter	C: Jobfunktion (Org.størrelse)	D: Profil (lavest)	E: Forced choice: (e-stimate: 1.+2.) (C-EDGE:1.+2.)		F: Udd.'s tilbud
1	MRR	M – BA - biz (EAAA) - 4	HR + konsulent (lille)	Gul / Rød (Blå)	Vilje (Rød) Entusiasme (Gul)	Generiske E. Praktisk Erf.	Ingen
2	MME	K – BA - biz (VIA Erhverv) - 12	Salg + ledelse (middel)	Rød / Gul (Grøn)	Entusiasme (Gul) Relationer (Grøn)	Praktisk Erf. Generiske E.	Begrænset
3	ALC	K – Cand. komm. (AU) - 4	Rekruttering + salg (stor)	Rød / Gul (Grøn)	Entusiasme (Gul) Vilje (Rød)	Generiske E. Emotionel I.	Meget
4	AMD	M – BA+Cand. – biz (VIA Erhverv+AU) - 7	Selvstændig kommunikation (lille)	Rød / Grøn (Blå)	Entusiasme (Gul) Vilje (Rød)	Praktisk Erf. Emotionel I.	Begrænset
5	KGT	M – BA – biz (VIA Erhverv) - 12	Projektleder (lille)	Gul / Grøn (Blå)	Entusiasme (Gul) Vilje (Rød)	Uddannelse Praktisk Erf.	Ingen
6	LSF	K – BA – biz (VIA Erhverv) - 7	Selvstændig PU + undervisning (lille)	Rød / Gul (Grøn)	Entusiasme (Gul) Vilje (Rød)	Generiske E. Praktisk Erf.	Meget
7	MMH	M – BA – biz (VIA Erhverv) - 7	Marketing (lille)	Gul / Blå (Rød)	Vilje (Rød) Relationer (Grøn)	Praktisk Erf. Emotionel I.	Ingen
8	CRE	K – BA – Pæd. (VIA P&S) – 10	Selvstændig udvikling (lille)	Gul / Rød (Grøn)	Vilje (Rød) Entusiasme (Gul)	Praktisk Erf.. Generiske E.	Meget
9	ABB	K – BA – Design (VIA Erhverv) - 12	Marketing + strategi (middel)	Gul / Rød (Grøn)	Entusiasme (Gul) Vilje (Rød)	Generiske E. Emotionel I.	Ingen
10	AYL	K – BA – Ing. (VIA Erhverv) - 12	Salg + Ledelse + undervisning (middel)	Rød / Gul (Grøn)	Vilje (Rød) Relationer (Grøn)	Generiske E. Ansøgning/CV (Karriere)	Ingen

/ A: Deltagernummer - ID på deltager

B: Køn (M/K), uddannelsesretning samt uddannelsesinstitution samt deltagerens karakter på (højest) afsluttet uddannelses hovedopgave (BA- eller Cand.-opgave)

C: Deltagerens jobområde / -ansvar samt organisationsstørrelse (ansatte): Lille < 20, Middel 21-100, Stor 100+

D: Deltagerens e-stimate-profil: De øverste er deltagerens styrkeområder (dominerende karaktertræk), mens udviklingsområdet (svagest udviklet karaktertræk) er i parentes under.

E: Deltagernes prioriteringer ("Forced-Choice-spørgsmål") ift. vigtige egenskaber for at have og udvikle employability fra e-stimate (personlige karaktertræk) og fra C-EDGE (adfærd/aktiviteter)

F: Grad af anvendelse af ekstracurriculære aktiviteter på uddannelsen (f.eks. studieorganisatorisk arbejde, STV, Tutor, innovationssamarbejder, camps mv.)

Endvidere er deltagernes primære jobfunktion beskrevet samt "deres" organisationsstørrelse er angivet. Årsagen hertil er, at klarlægge om der er nogle "mønstre" i jobfunktioner og søgning til organisationer (større vs. mindre, kulturer mv.) i forhold til den personprofil den enkelte deltager besidder (angivet i kolonne D med både de dominerende karaktertræk og den "svageste"). De sidste kolonner i oversigten er deltagernes konkrete svar (prioritering) på spørgsmålene ang. personlighedens vigtighed for at udvikle employability (via e-stimate terminologien) og hvordan adfærd og aktiviteter kan opøve de egenskaber, der udvikler employability (relateret til C-EDGE-modellen).

Deltagerne er karakteriseret ved alle at have en høj grad af employability. Det har dog IKKE resulteret i en søgning mod et specifikt fagligt og/eller jobområder eller organisationsstørrelse og eller -kultur. De giver udtryk for naturligt differentierede ønsker til organisationsstørrelser og kulturer samt faglighed

og udfordringer forbundet hermed. Spredningen i funktioner er lige så stor som forventeligt – set i relation til de repræsenterede specialiseringer på uddannelserne.

Deres afsluttende karakter på ”hovedopgaven” (Kandidat- eller Bacheloropgave) er også registreret. Karaktererne varierer fra 4 til 12 og der er spredning herimellem. Gennemsnittet for de 10 deltagere var 8,7, hvilket indikerer et gennemsnit ”lidt” over middel – men det er ikke ”12talspige-segmentet”, der har dokumenteret en høj employability i denne sammenhæng. Meget tyder altså på, at en høj employability IKKE udmønter sig på de givne karakterer under uddannelsen.

Meget markant er den rød-gule dominans for deltagerne på e-stimate profilen, der ligger langt udover en normalfordeling af testpersoner. Syv af de ti deltagere scorer højt/meget højt på de to karaktertræk, hvor der gennemsnitligt kun vil være én til to af ti testpersoner. Altså en kombination af vilje/handlekraft og entusiasme/energi kendetegner deltagergruppen i meget udpræget grad – og de tre deltagere, der ikke har kombinationen (rød/gul) har enten rød eller gul som dominerende karaktertræk (høj/meget høj score) – dog suppleret med hhv. grøn, grøn og blå som anden-dominerende træk. Forstærkende for dette mønster er endvidere, at otte af de ti deltagere har en markant ekstrovert score på deres dominerende karaktertræk (rød/gul), hvilket beskriver deres evne til ”at handle” på det pågældende karaktertræk.

Ikke overraskende peger majoriteten af deltagergruppen også på ”røde og gule” personlige egenskaber som vigtigste for at have og udvikle en høj grad af employability, mens 3 peger på ”grønne egenskaber” som den næstvigtigste (udtrykt som ”evnen til at etablere og udvikle relationer”). Ingen mener at ”blå egenskaber” er afgørende for at udvikle employability. Deltagerne udtrykker altså ”egne stærke personlige egenskaber” (stærke sider) som afgørende for deres employability, dog med den lille kuriøsitet, at syv ud af ti peger på en anden egenskab som vigtigst for employability, end den de selv besidder som dominant karaktertræk! Det kan skyldes de ser netop dette felt, som deres ”foretrukne” udviklingsområde – og ikke et andet, hvor de er svagere funderet jf. deres score.

Mere overraskende er udsagnene omkring, hvordan dimittenderne ser deres employability udvikle sig, hvordan den forbedres og udvikles. Her er de ”generiske egenskaber” samt ”praktisk erfaring”, de klart mest dominerende faktorer, som deltagerne peger på. Dvs. konkrete aktiviteter (på uddannelserne), der træner ”transferable skills” er vigtigt – det kan f.eks. være kreativitet, kritisk analyse, selvledelse, kommunikative evner mv. Netop de færdigheder trænes og de ”generiske egenskaber” udvikles i det akademiske arbejde på studiet. Da karaktererne for deltagergruppen (gennemsnit: 8,7) ikke umiddelbart er ”meget højt” kunne det tyde på, at den ”praktiske erfaring og tilgang” er blevet vægtet over det akademiske arbejde. Denne konklusion støttes af det forhold, at majoriteten af deltagerne heller ikke i større udstrækning har deltaget i uddannelsernes tilbud om ekstracurriculære aktiviteter (kolonne F).

Sammenfattende kan det konkluderes, at der er en klar overvægt af rød-gul / gul-rød kombination af personprofiler blandt deltagerne. De vurderer også selv, at netop disse karaktertræk (vilje og entusiasme) er helt centrale for at udvikle employability. Alle deltagerne vurderer ”Blå” som ikke relevant i forhold til at udvikle employability, men at det selvfølgelig kan være en væsentlig egenskab at besidde i forbindelse med specifikke jobs og/eller konkrete jobfunktioner. Deltagergruppen kan karakteriseres som mere praktisk orienteret og funderet end egentlig akademisk. De prioriterer handling, praktisk erfaring og ”anvendelighed” over den akademiske tilgang, de høje karakterer og fokus på curriculum.

Deltagergruppen kan også, sammenholdt med deres tilgang til studiet og personprofiler, karakteriseres som meget handlingsorienterede og foretagsomme. De har ”altid” haft ”gang i noget” og/eller deltaget i forskellige aktiviteter og projekter. De er primært drevet af en indre motivation til at deltage og engagere sig i aktiviteter ved siden uddannelsen. Eksempler herpå er start af egen

virksomhed, idrætsudøvelse på højt niveau, frivillig facilitator på camps og events, varetagelse af undervisning, aktiviteter (og jobs) i studentervæksthuse og studenterorganisationer mv. Deltagerne udtrykker, uden undtagelse, at det er vigtigt med andre meningsgivende aktiviteter ved siden af studiet – og har derfor haft andet fokus end alene det direkte fag- og studierelaterede stof.

Deltagernes opfattelse af arbejdsgivernes prioritering i ansættelsen er ikke entydig. Flere angiver at, der er forskel mellem brancher, jobtyper og –funktioner, hvilken vægt en arbejdsgiver ligger på karaktertræk og færdigheder i rekrutteringsprocessen. *"...nogen steder er det faglig fokus (f.eks. IT, tekniske fag) der vægtes, andre steder er det personligheden... (#1), "...arbejdsgiverne vægter personligheden, specielt evnen til at indgå i samarbejde..." (#2).* og *"...de ser meget på behovet – hvad mangler der?..." (#3).* Opfattelsen baserer sig meget på deltagerens oplevelser i jobsøgningssituationer og kan måske bedst sammenfattes således; *"...det vil være meget forskelligt (hvad der prioriteres) afhængig af virksomheden – men også af jobfunktionen..." (#9).* Den dominerende holdning er dog, at arbejdsgiverne ser "helheden" i ansøgeren (og de ansatte) fremfor at fokusere ensidigt på enkelte egenskaber og færdigheder, der måske er virksomhedens aktuelle behov.

At have succes (i job eller som selvstændig) repræsenterer typisk to værdiopfattelse, men de er ikke betinget af om deltagerne er ansat eller selvstændige. Den ene værdi er "frihed" og "selvbestemmelse", hvor det at kunne "skabe sig rum" for selv at træffe beslutninger er et klart succeskriterie. *".....at bestemme selv og prioritere er det vigtigste for mig..." (#1).* Det andet succeskriterie er udfordringerne, resultaterne og det at lykkes (nå sine mål). *".....at blive udfordret, skabe resultater og måle på om det lykkedes..." (#2).* Der er indikationer i besvarelsene på, at deltagerne motiveres af forskellige værdier – og dermed også ser egen succes forskelligt. At opnå frihed og autonomi ("position", magt, "rum") er et klart succeskriterier for en del af deltagerne, mens den anden del af deltagerne er mere fokuseret på præstation og resultater (værdiskabelse, målopfyldelse) for omgivelser (organisation, interessenter mv.) og ser det som de væsentligste succeskriterier.

Centralt i de afholdte interviews stod diskussionen omkring uddannelsens rolle ift. at skabe employability hos den studerende. Dels var deltagerne meget uenige om, hvilken rolle uddannelsesinstitutionen havde haft som en employabilitymotiverende og –skabende faktor og dels var der forslag og anbefalinger til, hvad der kunne gøres bedre til gavn for de studerende. Udsagn som; *".....(uddannelsen) har ingen betydning haft, men det kunne den have haft, hvis den var mere "praktisk" og havde et mere bredt samarbejde med f.eks. erhvervsliv..." (#8), "...det har givet mig et fagligt fundament, men du skal selv lære og gøre alt det andet..." (#6) og "...ingen, absolut ingen!. Alt for mange fokuserede alene på skole og dermed karakterer..." (#1)* repræsenterer en holdning, hvor uddannelsen ikke, ifølge deres opfattelse, var i stand til at bidrage til deres employability. Holdningen er meget, at det er "eget ansvar", man skal selv gøre/opsøge det, men som studerende var der (dengang) ingen større bevidsthed omkring temaet "Employability". En anden holdning repræsenteres af de som synes uddannelsen havde givet rigtig meget. *"....der var rigtig mange elementer jeg kunne bruge, specielt praktik- og BA-opgaver..." (#9), "...meget, rigtig meget. Uddannelsen giver så meget mere end du selv "kan støve op" og specielt de praktiske elementer og arbejdet med real-life cases har været vigtig..." (#5) og "... de tværfaglige projekter har været meget givende, trøls når man var i det – men reflektivt gav det meget...og kontakt til virksomheder er helt essentielt!" (#4).*

Opfattelserne af uddannelsens rolle ift. at skabe employability er altså delte. Den manglende bevidsthed omkring at udvikle egen employability kan være en forklaring. Var den tilstede under uddannelsen, eller blev den først present senere? En anden årsag kan også være, for manges vedkommende, et stort engagement i andre aktiviteter, der ikke var relateret direkte til det studiefaglige indhold og miljø, f.eks. fritidsjob, iværksætteri, idrætsudøvelse, frivilligt arbejde mv.

Deltagernes adfærd kan betegnes som "mere foretagsom" end normalt. Engagement i en række forskelligartede aktiviteter er kendetegnende for deltagerne. Hovedparten har, som ovenfor nævnt,

haft en række andre aktiviteter sammen med studiet. De har prøvet idéer, projekter, samarbejder mv. af – og draget en masse brugbare erfaringer. *"...jeg har ikke haft relevante studiejobs, men startet flere projekter og dyrket meget sport! Jeg er meget opmærksom og opsøgende..."* (#4), *"...jeg arbejder frivillig ved Kulturbry 2017....det at være udadvendt giver nye kontakter og muligheder..."*(#2), *"... jeg har været aktiv i Start-It (studererorganisation) og arbejdet med internationale studerende..."* (#3) & *"...jeg kaster mig ud i alt...!"* (#9) er karakteristiske udsagn fra deltagerne. Deres aktivitetsniveau – både under uddannelse og i forbindelse med nuværende karriere - må betegnes som højt. De arbejder strategisk med muligheder, opsøgende i forhold til relationer og handler proaktivt i forhold til at skabe værdi for dem selv og/eller deres relationer og interesser.

Holdningen til at arbejde med, og udvikle, egen employability er meget præget af den personlige passion. Deltagerne udtrykker, at oprigtig interesse og engagement er måden at udvikle sin employability på. "Hvis du giver... får du også noget tilbage", synes at være en samstemmende opfattelse hos deltagerne. *"...du skal udvise ærgerrighed og initiativ..."* (#5), *"...jeg har det rigtige mindset og jeg vil knokle for det..."* (#8) og *"...man skal være passioneret og kunne sætte sig nogen mål..."* (#10). Der er, i processen på uddannelsen og efterfølgende i jobbet, vokset en erkendelse af, at det er nødvendigt at arbejde med eget mindset. *"...jeg har skiftet fokus (i dette job) fra "ikke-at-lave-fejl" til at turde..."*(#3) og *"...jeg skal blive bedre til at performe, sætte konkrete mål for jeg vil gerne gøre det rigtig godt..."* (#2). Disse udsagn indikerer en øget bevidsthed og en selverkendelse ift. egen adfærd sammenholdt med en stærk ambition om at præstere, hvad enten det er på egne og/eller organisationens vegne.

Afslutningsvis er herunder samlet relevant supplerende information og forslag til, hvordan uddannelsesinstitutionerne kunne arbejde mere optimalt med employability-skabende aktiviteter og få flere studerende gjort bevidste om vigtigheden heraf og inddraget i aktiviteterne

En af deltagerne oplevede, at den dygtigste i klassen stadig var uden job. Den pågældende manglede alt det, hun ikke blev bedømt på i skolen – og bedømmelsesgrundlaget (karakterer, eksaminer mv.) er langtfra en adgangsbillet til de attraktive jobs og en god karriere. Flere af deltagerne havde lignende erfaringer – og opfattelsen omkring fagligheden (uddannelsen) som adgangsgivende (til de attraktive jobs / den gode karriere) var lille. Uddannelsen (fagligheden) er bare en "forudsætning" og åbner døren, men andre faktorer afgør om du får jobbet, de spændende udfordringer og evt. succes'en. I forlængelse heraf foreslås;

- *".....mere information til de studerende, hvor vigtigt det "udenom fagligheden" er; f.eks. netværk, praktisk erfaring, socialisering mv."* (#3)
- *".... man kunne træne de studerende i "iscenesættelse" ..."* (#5)
- *"... flere samarbejder på tværs, især udenfor uddannelserne..."*(#8)
- *"... synes vi blev skubbet meget ud.... og nogle gange skal man tvinges til det! Det kan stadig ærgre mig, hvis ikke jeg gjorde det..."* (#7)
- *"... bedre selvforståelse.... er blevet mere "holistisk" og bedre til det man er svag til, men også at se andres svagheder..."* (#4)
- *"...man kunne koble med mentorer....., det har jeg haft meget glæde af og det er vigtigt!..."* (#9)

Opfattelsen blandt deltagerne er også, at høj employability er noget man "opnår" – altså noget man har gjort sig fortjent til. Det skal trænes og udvikles og der skal arbejdes for det...! Der bør uddannelserne være "mere på banen"! Holdningen er meget karakteristisk for den rød/gule personprofil. Man skal nok selv "finde vejen" – under forudsætning af det giver mening! Men deltagerne viser samtidig forståelse for, at ikke alle evner at mobilisere den nødvendige vilje, interesse og entusiasme – måske som følge af en manglende bevidsthed om vigtigheden eller måske som følge af andre prioriteringer (interesser) og en anden personlig tilgang.

6. Analyse og fortolkning: Diskussion

De væsentligste "findings" er herunder præsenteret, diskuteret og perspektiveret i retning af at besvare forskningsspørgsmålet og rapportens problemfelt. Resultaterne har dels bekræftet en række antagelser, men også sået tvivl om andre, der med fordel kunne laves en opfølgning på. Resultaterne har været præget af en "personlig holdning", en række individuelle forklaringer fra stærke personligheder, hvilket giver et specifikt billede af hvordan employability skabes og udvikles – med de givne forudsætninger deltagerne havde. Resultaterne havde måske været anderledes ved at tage en deltagergruppe, der "efterspurgte" employability. Dvs. en målgruppe, der ikke havde udvist employability – men som kunne konkretisere, hvor der var behov, "fejl og mangler" såvel individuelt som ift. uddannelsesinstitutionens indsats og tilbud. En anden målgruppe for en opfølgning kunne være "dimittenden med den høje employability", men uden den udprægede rød-gule personprofil, hvilket kunne være nået ved en anden rekrutteringsstrategi til projektet. Disse andre grupper kunne have perspektiveret resultater og dermed svarene på problemfelt og forskningsspørgsmål.

Projektet har fokuseret på to felter som input til, hvordan VIA kan arbejde mere optimalt med de studerendes employability. Den individuelle og personlige tilgang, hvor dimittender med høj employability er testet (e-stimate personprofil) for dels at finde ud af, om der er findes en "idealprofil" (foretrukne karaktertræk) ift. at udvikle høj employability og derved klarlægge hvilke egenskaber og færdigheder, der kan trænes og opøves. Den holdnings- og erfaringsbaserede tilgang (kvalitative interviews) er brugt til at opsamle de gode erfaringer, råd samt refleksioner fra dimittender i en "attraktiv" karrieresituation.

Projektet har bl.a. vist at; *(med kommentarer i kursiv)*

- ✓ ... samtlige deltagende dimittender med en høj employability har en signifikant domineret rød-gul personprofil!
Den rød-gule personprofil giver klare forudsætninger for at sætte mål, sætte sig igennem og eksekvere herpå. Det er derfor ikke overraskende, at denne personprofil er dominerende, men dog tankevækkende at den er totaldominerende. Valget af uddannelser (overvejende business) samt rekrutteringskriterier kan have haft en indflydelse herpå, men det er evident at ovennævnte profil vil have en række indlysende fordele i forhold til at kunne præstere i jobsøgning, jobudførelse og karriereudvikling mm.
- ✓ ... deltagerne, sammenholdt med deres personprofil, har udprægede ekstroverte egenskaber, hvilket gør dem i stand til at handle på deres væsentligste kompetencer og egenskaber!
Den ekstroverte tilgang forstærker yderligere foregående forklaring billede med de gode forudsætninger for "at performe" – i hvert fald indenfor de undersøgte uddannelsesområder.
- ✓ ... de deltagende ikke har brugt uddannelsesinstitutioners ekstracurriculære tilbud (og hermed uddannelsernes employability-styrkende aktiviteter) i markant større grad end deres medstuderende!
Brugen af uddannelsens aktiviteter har været OK, men ikke overvældende stor, som det kunne have været forventet. Forklaringen ligger sandsynligvis i, at deltagerne dels var "optaget" af egne projekter og aktiviteter (mere meningsgivende og individuelt tilvalgte) og at de "godt kunne finde vej selv", dvs. betragtede det at udvikle sin employability som "et eget ansvar" og ikke uddannelsens.
- ✓ ... deltagerne kan karakteriseres som "særdeles foretagsomme", idet de har været (og er) involveret i en lang række aktiviteter, projekter mm. der ligger udover både studier (i studietiden) og job/karriere!

Jf. det ovennævnte har "et højt aktivitetsniveau" og engagement i mangeartede (og forskellige) aktiviteter været en fordel i forbindelse med at etablere sig på jobmarkedet og i den videre karriere. Her kan netværk være den helt afgørende faktor. (Bridgstock, 2016)

- ✓ ... en høj employability ikke nødvendigvis "slår igennem" på karaktergivning og -gennemsnit! *Vurderingskriterierne i form af den traditionelle karaktergivning og -skala rummer ikke mulighed for at honorere employability (bortset fra enkelte sammenhænge). Derfor er deltagernes karaktergennemsnit ikke markant højere end gennemsnittet, men den øgede brug af tillæg til eksamensbeviser og deltagerbeviser og -dokumentation (for ekstracurriculære aktiviteter) kan kompensere for den manglende udmøntning på eksamensbevisets karakterer - og dermed være en motivation for studerendes aktive deltagelse.*
- ✓ ... deltagerne fremhæver egen bevidsthed og fokus (prioritering) som den væsentligste parameter for at udvikle employability! *Deltagerne er også karakteriseret ved selv at tage ansvaret for (og forklare) evt. manglende aktivitet og engagement ift. employability. Det gælder både ift. deres evt. tidligere manglende bevidsthed (og dermed proaktive handlinger) heromkring, men også ift. studiekammeraters manglende engagement i aktiviteter, der kunne styrke deres employability. Der er derfor ikke "direkte" kommet konkrete forslag til processer, forløb, værktøjer o.lign., der kunne afhjælpe manglende employability - hverken faktisk eller informationsmæssigt.*
- ✓ ... deltagerne ikke søger mod specifikke jobområder og -funktioner eller bestemte kulturer og typer af organisationer! *Sammensætningen af jobsteder og funktioner var meget mangfoldig - og der kunne ikke peges på et mønster blandt deltagernes ansættelse ift. jobfunktioner, organisationsstørrelser og -kulturer, brancher el. lign. Intet tyder på, at en høj employability fordrer søgning mod f.eks. større organisationer eller specifikke kulturer, hvilket kan forklares med de succeskriterier for egen karriere, de deltagende formulerede. Den personlige frihed, medbestemmelse og autonomi trækker en gruppe af deltagerne i en retning, mens resultater, udfordringer og "at nå i mål" trækker andre i en anden retning. Deltagernes individuelle værdisæt er meget afgørende for valget af job og karriere - og der kan ikke entydigt kobles til "en høj employability" som forklaring på det ene eller det andet valg.*
- ✓ deltagerne vurderer egne styrker (karaktertræk: vilje/handlekraft (rød) og energi/engagement (gul)) som de vigtigste for at udvikle en høj employability, men ser de generiske egenskaber som væsentligst i jobsøgningsprocessen samt i at udfylde en funktion succesfyldt! *Heri ligger der et paradoks, idet deltagerne ser egne ressourcer (styrkeområder) som afgørende for deres employability, mens udviklingen af de generiske egenskaber ikke er prioriteret under uddannelsen (der jo netop træner og udvikler de generiske egenskaber). Forklaringen herpå kan være dels en manglende bevidsthed omkring dette aspekt eller at egenskaberne blev udviklet "andetsteds", f.eks. i form af deltagelse i andre aktiviteter og projekter.*

Den signifikante rød-gul dominans i personprofilen er ikke overraskende. Det er ikke ensbetydende med, at der ikke udvises høj employability med anden personprofil, f.eks. med grøn (relationer / harmoni) og/eller blå (metodisk / struktur) dominans. Om det gør det, vil primært afhænge af jobfunktion og faglighed mm. Employability skal udvikles baseret på den individuelle profil - ikke med formål at "ændre profil" (det kan man ikke!), men at udvikle styrker, supportere artikulation af kompetencer og egenskaber, øge bevidstheden om de funktionelle, organisatoriske og kulturelle kontekster er centrale processer. Og, ikke mindst, er adgang til en "personlig proces" noget, der vil understøtte en øget employability for alle.

Ingen har en høj employability "by nature" – det både kan og skal trænes. Ifølge deltagerne har du selv ansvar for, og gjort dig fortjent til, at få / have en høj employability. Det fordrer, at uddannelserne præsenterer de studerende for brede, differentierede og forskellige tilbud, idet processen er forskellig fra individ til individ – selv for identiske "personprofiler." Men bevidstheden om at employability er vigtigt, bør prioriteres og dedikeres mere tid – måske allerede i forbindelse med det studieintroducerende forløb og evt. med opfølgning flere gange under studiet. Deltagerne gav udtryk for at (pro)aktiv handling var "nøglen", mens andre foretrak tilbud om netværk, kurser og mentortilknytning. En tredje gruppe foretrak praktisk arbejde, cases, projektetablering mv. For alle tilgange er det vigtigt, at udbyttet italesættes klart og vigtigheden pointeres, således de studerende bliver mere observante og bevidste omkring de aktiviteter, der kan styrke deres employability.

Ud fra et uddannelsesmæssigt synspunkt kan det være mere hensigtsmæssigt at indplacere employabilityaktiviteter i et curriculum som didaktiske tiltag, tests, opgaver, evalueringsform mv. end at tilbyde "ekstra-curriculære aktiviteter". Dels af kapacitetsmæssige årsager og dels fordi disse aktiviteter ikke rammer alle – og slet ikke "bredt"!

En mulig individuel tilgang kunne være at udvikle et procesværktøj (E-bog, digital platform el. lign.), der på "self-assessment-basis" arbejder med bevidstgørelse og udvikling af den studerendes employability. Det kan evt. kombineres med opfølgning fra fagligt personale, hvor behov, krav og evt. aktiviteter defineres. Værktøjet følger den studerende på uddannelsen og er et væsentlig supplement til eksamensbevis og CV. Inspiration til udvikling af indhold kan hentes f.eks. fra Southampton Solent University's *Capital Compass og Employability test* (<https://portal.solent.ac.uk/home.aspx>), Birmingham City University's "Passport to Practise" (<http://www.bcu.ac.uk>) og community-sitet <http://www.graduateemployability2-0.com>.

Supplerende aktiviteter, der bør etableres og styrkes, er f.eks. alumnetværk, mentorordninger, skyggeordninger i virksomheder mv. Dels for at styrke variationen af tilbud – men også for at tilgodese personlige præferencer og behov. Aktiviteter af ovennævnte karakter vil have både en strategisk, social og netværksskabende funktion, der styrker den praksis der skal udøves, men som for studerende kan være diffus, fjern og kompliceret at "connecte" til i starten af og under studiet. Og "Learning to Connect" er et helt centralt element i at skabe og udvikle employability (Bridgstock 2016) – men processen skal supporteres.

Opgaven er derfor i et samspil med studerende og de forskellige uddannelsesfagligheder at udbyde en række brede og differentierede tilbud, baseret på uddannelsernes "employability-diversitet", som studerende kan drage fordel af efter behov, personlig tilgang og "meningsfuldhed" – og samtidig prioritere en faciliteret individuel proces med respekt for den enkeltes personlighed og indbyrdes diversitet.

7. Konklusion

Employability er blevet et centralt begreb, ikke alene for uddannelsesinstitutionerne, men også i en politisk, konkurrenceevne- og arbejdsmarkedskontekst. Uddannelsernes attraktivitet og finansieringsgrundlag hænger stadig mere sammen med den employability dimittenderne udviser i direkte forlængelse af et afsluttet studium.

Projektet har analyseret VIA-dimittenders (deltagernes) erfaringer for at "gøre sig employable"; herunder uddannelsens rolle, ekstracurriculære aktiviteterets betydning, motivationsfaktorer samt ikke

mindst vurderet de personlige egenskabers betydning for at udvikle employability. Data er indsamlet fra kvalitative interviews fra 10 deltagere med en "høj-employable" profil – og er grundlag for rapportens anbefalinger til VIA Erhverv.

Udviklingen i indsatsen for employability har gennem de senere år fokuseret mere på den personlige del – og den enkeltes forudsætninger for at udvikle employability, men samtidig også fokuseret på metoder og processer for at opøve og optimere det. Denne individuelle tilgang er fulgt i projektet, dels gennem en personlighedstest (e-stimate) og dels i at fokusere interviews på deltagernes personlige holdninger og erfaringer.

Ifølge deltagerne er employability "noget" man skal "arbejde sig til". Deltagelse og opsøgning af relevante aktiviteter og relationer ("proaktivitet") er helt afgørende og det bør understøttes i stor udstrækning. Det er studerendes "eget ansvar" at engagere sig, og altså ikke nødvendigvis uddannelsen der skal "diktere" en given adfærd. Men en forudsætning er, at de studerende gøres bevidste om vigtigheden af at være, og gøre sig, "employable" under uddannelsen. At forøge fokus, skabe en styrket bevidsthed omkring employability og give konkret information til studerende herom er konkrete anbefalinger til uddannelserne.

Deltagerne ser employability som særdeles vigtigt og er derfor som gruppe karakteriseret som foretagsomme og handlingsorienterede – i langt større udstrækning end egentlig akademisk funderet. De er altid "i gang med noget", men aktiviteterne er meget forskelligartede og forankret i en personlig interesse og motivation. Det skal give mening for den enkelte! Dette understøttes endvidere af den totale dominans af rød-gule personprofiler hos deltagerne, hvor vilje og handling kombineret med energi og entusiasme, er de dominerende karaktertræk. På trods af "gode forudsætninger" til at udvikle employability er der bred enighed om, at det kan og skal trænes, opøves og udvikles – men med "eget ansvar" som omdrejningspunkt. Det er ikke en "core" uddannelsesopgave.

Sammenfattende bør VIA Erhverv arbejde med;

- konkrete aktiviteter, der italesætter vigtigheden af, at arbejde, under eget ansvar (men med support), med "egen employability".
 - o det er dels en informationsopgave (fra start, og undervejs, på uddannelsen)
 - o udarbejde og udvikle værktøjer og processer (faciliteret), der understøtter "egen employability"
 - o en bred vifte af kontakter og tilbud (eksterne og interne), der tilgodeser mangfoldigheden i interesser, motiver og personlighed hos de studerende

En række af de initiativer er i dag, helt eller delvist implementeret og kan sættes (er sat) i spil. Hidtil har disse aktiviteter ikke været direkte "connected" til employability-konteksten. Måske mere betragtet som en isoleret aktivitet, som man kunne og/eller skulle – og den egentlige mening kunne være vanskelig at finde fra et individuelt synspunkt. Derfor bør den overordnede kontekst og værdis gøre mere synlig og konkret, for herefter at rulle de mangfoldige muligheder ud for de studerende.

Bibliografi:

Bridgstock R. (2009) *The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills*, Higher Education Research & Development, 28:1, 31-44,

Bridgstock R. (2016) *Graduate employability 2.0: Social networks for learning, career development and innovation in the digital age (Discussion paper)*
(http://www.graduateemployability2-0.com/wp-content/uploads/dlm_uploads/2016/09/Graduate-employability-2-0-discussion-paper.pdf)

Dacre Pool, L. & Sewell, P. (2007) *"The key to employability: developing a practical model of graduate employability"*, Education + Training, Vol. 49 Iss: 4, pp.277 – 289

Department for Business, Innovation and Skills (BIS) (2013): *Supporting Graduate employability: HEI practices in other countries*. <http://www.i-graduate.org/assets/2011-Employability-Report-published-by-BIS.pdf>

Haasler, Simone (2013): *Employability skills and the notion of "self"*
International Journal of Training and Development 17:3 (p233-244)

Hillage, J. and Pollard, E. (1998), *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*
London: Department for Education and Employment, DfEE).

Fletcher-Brown J., Knibbs K. & Middleton K. (2015). Developing "employability": the 3Es case for live-client learning. Higher Education, Skills and Work-Based Learning Vol. 5 No. 2, 2015 pp. 181-195

Kearns, P. (2001). *Generic skills for the new economy – review of research*.
Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.

Kirketerp, A. L. (2011): *Skubmetoden og foretagsomhedsdidaktik*. Entreprenørskabsundervisning – en antologi.
Aarhus universitetsforlag.

Kvale S. & Brinkmann S. (2014). *Interview – det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave Hans Reitzels forlag

Miller L., Biggart A. and Newton B. (2013): *Basic and employability skills*
International Journal of Training and Development 17:3

Tanggaard L. & Brinkmann S. (2015): *Kvalitative metoder – en grundbog*. 2. udgave Hans Reitzels forlag

Yorke, M. & Knight P. (2004). *Embedding Employability In Curriculum*
Higher Education Academy, York

Web:

e-stimate.dk (2013) (vist juni 2017). E-stimate Interpersonel
<http://www.e-stimate.dk/vaerktoejer/personlighedstests/adfaerdsprofil>

Flyt dig: Generation Z indtager arbejdsmarkedet (vist maj 2017): <https://www.dr.dk/nyheder/indland/flyt-dig-generation-z-indtager-arbejdsmarkedet>

Self-Determination Theory (vist juni 2017): <http://selfdeterminationtheory.org/theory/>

Skare Nielsen A. (vist juni 2017): lønforhold til employability:
<https://www.youtube.com/watch?v=ohEut5dC6eU>

Skare Nielsen A. (vist juni 2017): fra vækst til værdi: <https://www.youtube.com/watch?v=KSC3JbRTpuU>

Uddannelses- og forskningsministeriet (vist juni 2017): <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/dimensionering/dimensioneringsmodellen>

Bilag 1: Interviewguide

Sted	Navn – Type – Retning (udd.)	e-estimate	Tidspunkt
A:	Data: (Curriculum, personligt, aktivitet)		
	Hvad er din uddannelse – nu/tidligere..... <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Hvad er din afsluttende karakter....? (afgangsopgave – BA / Cand.) 		
	Hvad er dit job / beskæftigelse – nu tidligere....		
	Hvad gør, at du er god til det du gør?		
	Hvorfor - baggrund for at gøre det.... (interesse, beskæftigelse, talent, mulighed...???)		
	Hvor vigtig har uddannelsen været i denne sammenhæng...?		
	Hvad har din uddannelse bidraget med ift. dit nuværende virke?		
	Har du skrevet mange ansøgninger (hvor mange)? Dit CV – udvikler du hele tiden det...? Bruger du det?		
	Andre (utraditionelle) aktiviteter – hvis du vil have jobbet? / Hvordan søger du job? <ul style="list-style-type: none"> - Hvad gør du (f.eks.)? <ul style="list-style-type: none"> o Hvordan holder du dig ajour med "muligheder"? 		
B:	Din Employability:		
	Din evne til at skabe beskæftigelse / skabe værdi – du er tilfreds med / bæredygtigt arbejdsliv		
	Hvilke egenskaber ser du som de vigtigste (at besidde) hvis man skal lykkes ift. <ul style="list-style-type: none"> - Ønskejobbet - Ad-hoc (projektledelse) / self-employment (skabe eget job) 		
	Har du fået noget af disse egenskaber på uddannelsen? <ul style="list-style-type: none"> - Hvor / hvordan? Hvor og hvordan har du ellers tilegnet dig disse egenskaber? Andre sammenhænge? Aktiviteter?		
	Hvad kan man "personligt" gøre for at forbedre sin employability...? <ul style="list-style-type: none"> - Adfærd? - Aktiviteter? - Træning / udvikling? 		
	Hvad kan uddannelsesinstitutioner gøre for at hjælpe studerende og dimittender til en bedre / øget employability? <ul style="list-style-type: none"> - I uddannelsen - Aktiviteter (nye / ekstrakurriculære) - Andet...? 		
	Hvilken kombination af egenskaber tror du er vigtigst, hvis man vil øge sin employability; (forced choice) <ul style="list-style-type: none"> - Attraktivitet over for arbejdsgiver - Ad-hoc / projekter / self-employment Vilje/Handling – Metode/Disciplin – Relationer/Loyalitet – Kreativitet/Entusiasme		
	Hvad tænker du en arbejdsgiver ser på ved en ansættelse – hvad vægtes mest ift. til jobbet / hvad er afgørende for om man får jobbet? Hvad tænker du er mest afgørende ift. at få succes som selvstændig / iværksætter? Egenskaber, adfærd, evner, personlighed...?		

C:	Holdninger / fremtid	
	Hvad er din ambition med dit nuværende virke	
	Hvordan sørger du for at vedligeholde / udvikle din egen employability? - Netværk? - Aktiviteter? - I jobbet?	
	Hvordan tror du fremtidens arbejdsmarked udvikler sig..? - Ændringer (ansættelse, jobindhold, struktur...?)	
	Hvad mener du er mest afgørende, når en arbejdsgiver kigger og prioriterer kandidater(Carree-EDGE): (forced choice) 1) Deltagelse i karriererelaterede aktiviteter: (Career) - Company dating, virksomhedskontakter, karriererådgivning, gode CV's+ansøgninger etc. 2) "Praktisk" erfaring (Experience) - At have prøvet det før, erfaring, vant til at arbejde tværfagligt, arbejde i andre relationer (fritid, kultur, idræt) etc. 3) Uddannelsen (eksamensbevis) (Degree) - Karakter, uddannelsestypen, fagligheden, specialiseringer, ekstra fag, summer schools etc. 4) Generiske egenskaber / evner der kan bruges i mange sammenhænge (Generic skills) - Kreativitet, kommunikationsevner, analytiske evner, selvledelse, samarbejdsevne 5) Emotionel intelligens / soft skills (Emotionel intelligence) - Din personlighed – initiativlyst, selvstændighed / uafhængighed, empati, tilpasningsevne, stabilitet, kontrol (behov for..)	
	Hvis du skulle arbejde med employability (eller have haft muligheden), hvordan kunne man hjælpe/motivere dig - og hvilket output (produkt, koncept...) kunne du se være muligt / hensigtsmæssigt?	
D:	Diverse supplerende:	
	Nogen tilføjelser / kommentarer???	
	Har jeg glemt noget...?	