

Danish University Colleges

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

Oplæg til at styrke arbejde med employability

Andersen, Henrik Mariendal

Publication date:
2016

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (APA):

Andersen, H. M. (2016). *Hvordan kan VIA Erhverv bidrage til at styrke de studerendes employability ? Oplæg til at styrke arbejde med employability*. Paper præsenteret ved FoU i Entreprenørskabsundervisning – Resultater som rækker ind i fremtiden, Aarhus, Danmark.

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.

HVORDAN KAN VIA ERHVERV BIDRAGE TIL AT STYRKE DE STUDERENDES EMPLOYABILITY?

Oplæg til at styrke arbejde med employability

ved

Henrik Mariendal Andersen, VIA Design



1. INTRODUKTION & BAGGRUND

Kravene til at uddanne kompetente studerende vokser og udvikler sig nærmest eksplosivt som følge af en række faktorer som f.eks. konjunktursvingninger, teknologiudvikling, konkurrence uddannelsesinstitutioner imellem, politiske prioriteringer, trend & tendenser og meget andet. Det kan være vanskeligt at se/finde den røde tråd, i hvert fald på den lange bane – og derved ikke mindst fastholde konsensus i uddannelsernes DNA, niveau, indhold og form etc. For der kræves nu langt mere af både uddannelsesinstitutionerne og de studerende. Det er langt fra nødvendigvis nok at tilegne sig en nærmere defineret faglighed ved at gennemføre en uddannelse. I dag skal uddannelsesinstitutionerne også tilbyde kompetencer, der rækker udover ”den rene” faglighed. Og de studerende skal (bør) tilegne sig disse kompetencer for at stå bedre rustet til at ”performe” i deres jobfunktion specifikt og på arbejds-/karrieremarkedet mere generelt. Konsekvensen heraf er, at der i stadig stigende grad inkluderes supplerende, og parallelle, kvalifikationer i uddannelserne – såkaldte employability-skabende aktiviteter. Samtidig øges kravene til de dimitterede (og andre jobtagere) bidrag til værdiskabelsen fra arbejdsgiverside – gerne så hurtigt som muligt! Det handler altså ikke kun om faglighed – op personlighed. Men også om sociale kompetencer, emotionel intelligens og ikke mindst ”integrérbarhed” med et hurtigt og progressivt stigende bidrag til værdiskabelsen i organisationen som mål. Og samtidig at kunne begå sig på et arbejdsmarked under hastig forandring, hvor ”ordnede” ansættelsesforhold, lønmodtagerkulturen og arbejdsgiver/arbejdstager-relationen er under afvikling. (Skare Nielsen A., 2012). Alt sammen øger relevansen af, tidligt, kontinuerligt og varigt at arbejde med employability.

Dette skrift har til formål kort at konkretisere hvad ”employability” er – og specifikt hvad det kan være set i en ”VIA’sk” kontekst. Den overordnede endelige agenda for nærværende FOU-område er;

”Hvordan kan VIA Erhverv arbejde med;

- *synliggørelse og udvikling af ”employability” som en faktor, den studerende skal være bevidst om?*
- *at tage ansvar for at studerende tilegner sig og udvikler sin employability under uddannelsesforløbet og i direkte forlængelse heraf?”*

Fokus er ikke så meget at analysere ”employability” – effekt og konsekvens – men i større udstrækning at finde ”et framework” for, hvad employability er, hvordan det kan udtrykkes / italesættes samt ikke mindst, hvordan der kan arbejdes med begrebet. Prioriteringen er heller ikke at vurdere, hvordan man generelt kan forbedre employability fra en institutionel synsvinkel – men snarere at introducere aktiviteter, der kan styrke de studerendes employability og deres bevidsthed herom.

Ydermere er der også forskel i de studerendes ”afklarethed” (Tomlinson p.422, 2012) – ift. position, funktion og motivation i forbindelse med indtræden på arbejdsmarkedet. Her forholder jeg mig ikke til at opnå ”en større grad af afklarethed”. Ærindet er ikke, at ”prædike” hvor jobs er – eller attraktiviteten findes...! (altså ingen guide til karriere-valg)! Tillige er det heller ikke i fokus, at forfølge hvad arbejdsgivere ”wants” (”right here right now”). Men i stedet at pege på mere vedholdende effekter af en styrket employability – ”det bæredygtige arbejdsliv” (Mehlsen p. 6-11, 2012)

Af det ovenstående fremgår det, at der er mange måder at arbejde med employability på – og ikke mindst at tilgå og udmønte det. Langt de fleste uddannelsesinstitutioner (og en række andre aktører) har, og udbyder, aktiviteter, der styrker ”employability skills” – men feltet er typisk præget af en ikke-samlende indsats. Formålet er derfor også at få en mere fokuseret, koordineret og kommunikerende indsats og aktivitet på

området, idet det dels er de impliceredes behov og dels den tendens, der ses internationalt i forhold til de videregående uddannelsesinstitutioner.

2. HVAD ER EMPLOYABILITY?

Der er kommet mere fokus på begrebet i forbindelse med, og som en konsekvens af, finanskrisens udbrud i 2008, hvor vækst blev vendt til recession – og stigende arbejdsløshed blev et voksende problem. Kampen for at hænge på arbejdsmarkedet og ikke mindst at træde ind som nyuddannet og uerfaren, på et presset marked for arbejdstagere, var en realitet. At gøre sig "employable" var i fokus! - selvom specielt Storbritannien allerede i starten af halvfemserne havde sat "styrket employability" på den politiske dagsorden – ved bl.a. at definere employability som;

"having the capability to gain initial employment, maintain employment and obtain new employment as required".
(Hassler p. 234, 2013)

Mange uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer, offentlige arbejdsmarkedssystemer mv. har naturligvis løbende arbejdet med området – men oftest som følge af svære jobaftagermuligheder og/eller struktur- og konjunkturedgange i enkelte brancher (men også i forbindelse med såkaldte jobåbninger og vækstnicher). Samtidig har fokus været på enkelte elementer af de forskellige "employability skills" – og ikke en mere samlet fokus på hele området (Rae p. 81-84, 2014). Primært udmøntet ift. self-employment, dvs. evnen til "at skabe sit eget job" eller ved en øget kompetencetilførsel af faglige kvalifikationer.

De senere år har der været øget fokus fra uddannelsesinstitutionerne på området, idet både curriculære og extra-curriculære forløb har indeholdt additionelle aktiviteter og tilbud, hvis sigte har været at tilføre en større jobkvalificerende dimension til den egentlige uddannelsesaktivitet. Det kan være (ekstra) praktik, cases fra virksomheder, camps, tværfaglige projekter, studenterorganisationsaktiviteter, etablering af karriere- og entrepreneurshipcentre, styrkelse af studievejlederaktivitet mv. Og i de seneste år er der en tendens til, at samle, organisere og kommunikere aktiviteterne under en samlet betegnelse - *employability*. (Department for Business, Innovation and Skills (BIS), 2013).

Der findes ikke en enkelt, eksakt definition af, hvad "employability-begrebet" er og hvad det konkret indeholder (og evt. hvad det ikke dækker). Der er dog en vis konsensus omkring hvilke komponenter, der kan bidrage til øget employability og en gruppering heraf. I relation til definitioner eksisterer en større diversitet – og forskellen i definitionerne udmøntes typisk i, om der tages udgangspunkt i umiddelbar kompetenceløft til et givet job ("professional skills"), en mere forløbs-/procespræget kompetencetilførsel og -udvikling ("professional AND soft skills") eller en mere (langsigtet)bæredygtig employability ("professional, soft AND personal skills"). Den sidste variant er den mest interessante set i et uddannelsesperspektiv – og vil være i fokus i det efterfølgende.

"Employability skills" er den individuelle, og unikke, kombination et individ besidder af "basic functional skills" og "personal skills", hvor førstnævnte referer til professionelle, uddannelses- og jobspecifikke kompetencer, mens de personlige kompetencer er langt mere komplekse og vanskelige at definere – og håndtere. (Hassler p. 235, 2013). Det omfatter typisk personlige egenskaber (ærlighed, ansvarlighed, punktlighed o.lign), sociale kompetencer (samarbejdsevner, kommunikationsevner, individualitet vs. teamorientering mv.). Employability-begrebet bliver hermed individualiseret ("*per se*"), idet evnen til at blive "employable" ikke kun er et spørgsmål om tilegnelse af givne kvalifikationer/kompetencer – men er i større

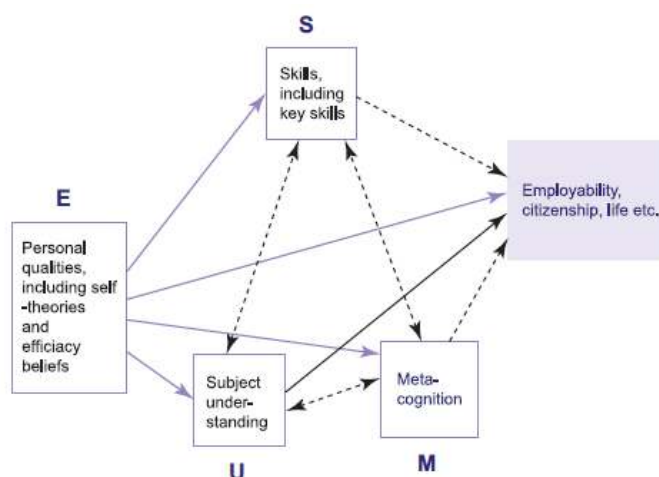
udstrækning afhængig af personlig motivation, adfærd, egenskaber, selvforståelse mv. samt evnen til at transformere det til en "arbejdssituation". Altså bliver "The Self" en hel essentiel faktor i at styrke sin employability. Hermed bliver employability også en mere kompleks størrelse at arbejde med – og har derfor også et øget forsknings- og udviklingsmæssigt fokus i øjeblikket.

"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 p.2, 2004)

USEM-modellen (**U**nderstanding – **S**kills - **E**fficacy beliefs – **M**etacognition) prøver at "samle komponenterne", der definerer employability. Modellen konkretiserer at styrket employability sammensat af de 4 ovennævnte begreber og gør evnen til at blive "employable" meget individ-betinget, ved at introducere begreber omkring (self)efficacy, beliefs og metakognition.

Figur 1: USEM-modellen: Komponenterne til forståelse (og udvikling) af employability.



Kilde: Yorke & Knight (p. 5-6), 2004

USEM-modellen definerer komponenterne således;

- **Understanding**
 - "Key-outcome" af at tage en højere uddannelse, dvs. evne til forstå, fortolke, reflektere, agere mv. (begrebet er komplekst, men i denne sammenhæng ikke relevant at uddybe nærmere)
- **Skills**
 - Faglighed og evnen til at omsætte "fagligheden til praktik" (skillfull practise) mv.
- **Efficacy beliefs**
 - Selvføttelse/-tillid, personlige kvaliteter/egenskaber, evnen til "at gøre en forskel" mv.
- **Metakognition**
 - Evnen til, og bevidstheden om, at "lære hvordan man lærer", refleksion i (og på) praksis samt grad af selvregulering ("sige til-og-fra") mv.

En anden (og senere) model CareerEDGE (Dacre Pool & Sewell p. 7-2, 2007) er illustreret nedenfor og forklarer employability som koncept og komponenternes interaktion. Modellen er anvendelig til at evaluere employability – og har derfor en større praktisk anvendelighed.

Figur 2: CareerEDGE modellen



Kilde: Dacre Pool & Sewell p. 7, 2007

I modellen er alle komponenterne indbyrdes afhængige – og hvis blot et enkelt element mangler (reduceres) vil det påvirke den samlede employability. Det anbefales derfor, i det praktiske arbejde, at arbejde med de 5 nederste komponenter og den efterfølgende refleksion/evaluering vil, i positive udfald, medføre en højere self-efficacy, self-esteem og self-confidence, der er helt afgørende for en øget employability. (Det gælder i øvrigt også ift. succesfuldt self-employment / entreprenørskab – og er dermed en klar parallel hertil!).

Kort forklaring til de 5 nederste komponenter "The Lower Tier"), som er de aktiviteter der potentielt genererer en proces, der medvirker til en øget employability (hos studerende / dimittender / kandidater).

Career Development Learning: At give de studerende en forståelse for "anvendelsen" af den uddannelse og faglighed de får. De skal se "et marked" og skabe værdi for sig selv på baggrund af interesser, færdigheder, motivation, personlighed mv. (Aktiviteter som; *netværksdeltagelse og -events, virksomhedskontakter, ansøgnings- og CV-udfærdigelse, company-dating, karriererådgivning, entrepreneurship-centre mv.*)

Experience: At give studerende mulighed for "praktisk" at arbejde med sit fag / profession (arbejdserfaring) samt vejledning i hvordan "livserfaring" (altså aktiviteter isoleret fra uddannelsesinstitution) kan bruges til at øge employability. (Aktiviteter som; *praktikforløb, camps, tværfaglige projekter, uddannelsespolitisk arbejde, (erhvervsrelevant) fritidsarbejde, kultur- og idrætsaktiviteter, frivilligt og/eller internationalt arbejde mv.*)

Degree: Den faglige disciplins curriculum (studiet). Viden, forståelse og konkrete færdigheder erhvervet gennem studieperioden. Denne "degree" er oftest en forudsætning (nogen gange et krav) for at komme i betragtning til et "graduate job", men ikke afgørende for at få jobbet. Altså helt central i modellen – men ikke "udslagsgivende". (Aktiviteter som; *beståede eksaminer, karakterer, priser, evt. specialiseringer mv.*)

Generic skills: Er de færdigheder, der kan bruges i både en specifik faglig kontekst, mens også overføres til andre faglige kontekster, uddannelsesinstitutioner og/eller arbejdspladser. ("transferable skills" eller "core skills"). I forlængelse af "Degree" ("professional skills") vil arbejdsgivere ofte kigge nøje efter "generic skills". (Færdigheder som; *kreativitet, kritisk analyse, kommunikative evner, selvledelse/autonomi mv.*) Mere omfattende liste: (Se *Yorke & Knight p. 8, 2004*)

Emotional intelligence: Ofte betegnet som karakter, personlighed, soft skills o.lign. Komponenten har, også hos uddannelsesinstitutionerne, haft en øget bevågenhed – og den kan opøves/udvikles ved undervisning, øvelser og praksis. (Egenskaber som: *stresstolerance, initiativlyst, selvstændighed/uafhængighed, empati, tilpasningsevne mv.*)

Mere information om de enkelte employability-komponenter ("The Lower Tier"): Se *Dacre Pool, L. & Sewell, P. p. 7, 2007*)

I forlængelse af udbudte aktiviteter skal der skabes et rum for refleksion og evaluering for at opnå den bedste effekt på employability. Det handler om muligheden for at reflektere, registrere og adoptere (og hermed bevidstgøre) de elementer, der hos den studerende styrker deres employability. Derved opnås indsigten i vigtigheden af at arbejde med disse employability-komponenter. Mange steder anbefales det at lave et "personal development planning module", der indeholder karriereplanlægning, diskussion af self-efficacy og -forståelse, personligt lederskab mv.

Aktiviteter og efterfølgende refleksion vil, iflg. forskellige psykologiske forklaringer (Bandura Goleman, Owens m.fl.), influere positivt på self-efficacy, self-confidence og self-esteem og derved øge kandidatens employability.

Her er altså de "indsatsområder", der for uddannelsesinstitutionen er relevante at "sætte ind på". Dvs. at udbyde / udvikle aktiviteter indenfor disse 5 definerede områder og samtidig kommunikere (og bevidstgøre) de studerende om effekten på deres egen employability ved deltagelse/engagement.

Modellerne er centrale for forståelsen af employability, og er de sidste knap 10 år dels suppleret med mere fokus på egenskaber og attitude (og mindre på færdigheder ("skills")) hos den studerende (*CBI and Universities UK 2009*), dels diskussion omkring styrkede karriereplanlægnings-færdigheder (*Bridgstock 2011*) og endelig (igen) fokus på den øget positive tilgang, attitude samt ikke mindst hvordan den tilegnes af de studerende (*CBI and National Union Of Students, 2011*).

Ovennævnte har til formål at kaste lys over employability-begrebet; hvad det indeholder, hvilken sammenhæng (og overlap) det har til andre fagdiscipliner/aktiviteter (der er mange) og ikke mindst, at det er et komplekst begreb at arbejde med (*Yorke, M., 2006*)– og det dermed også er nødvendigt at skabe sig et overblik og konkretisere en strategi for området på uddannelsesinstitutionerne.

På trods af begrebets kompleksitet er der alligevel flere bud (med ord) på, hvordan employability-begrebet kan defineres (fortolkes). Der har fra starten af 90'erne sket et skift fra at være "efterspørgselsrelaterede kvalifikationer" til en mere holistisk opfattelse, der inkluderer blødere kvalifikationer, integrerbarhed, overførselsevne ("transferable skills") samt de mere personlige egenskaber. Dvs. employability skabes af, og udvikles på baggrund af, den studerendes læring af erfaringer. Det betyder også, at employability er et dynamisk begreb, der både kan skærpes, udvikles – men også forringes!

Herunder er et par eksempler for at anskueliggøre – og konkretisere – hvad det i definatorisk forstand handler om. Og definitioner ("definitionen") er også central i forhold til at have en fælles forståelse og

referenceramme for at kunne arbejde med, og udmønte, employability-aktiviteter (*Department for Business, Innovation and Skills (BIS) p. 93, 2013*). Det gælder både internt organisatorisk på uddannelsesinstitutionen, men også i relationen til eksterne samarbejdspartnere og interessenter.

Et eksempel på denne mere holistiske tilgang er denne definition:

'A person's capacity to offer labour on the basis of his/her subject-specific competence, the competence to act, his/her productivity and capacity to perform in order to keep employment and, if necessary, seek new employment' (Blancke et al., p. 47, 2000).

En anden tilgang (definition) er denne, lidt mere enkle;

"The relative chances of finding and maintaining different kinds of employment." (Brown et al. P. 9, 2002).

Efterfølgende research viste dog at denne "relative sandsynlighed" ikke er ens for alle – nogle har en permanent "disadvantage" ift. arbejdsmarkedet, hvorved definitionens absolutitet og enkelthed til dels mister sin relevans.

Mere definitiv, og med almen anerkendelse, er nedennævnte definition nok den mest rammende for employability – og den i en VIA-optik mest anbefalesværdige at "læne sig opad": Employability er;

"a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that makes graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy". (Yorke, M. p. 8, 2006)

3. HVORDAN UDMØNTES ARBEJDET MED EMPLOYABILITY?

Som tidligere nævnt arbejder langt de fleste uddannelsesinstitutioner implicit med employability.

Udfordringen ligger i at få samlet, koordineret og kommunikeret indsatsen – samt ikke mindst behovet for at få de studerende gjort bevidst om vigtigheden af at arbejde med/udvikle sin egen employability (*Semistruktureret gruppeinterview (21.01.16)*). Tendensen er dog, at mange uddannelsesinstitutioner dels begynder at italesætte employability i forbindelse med uddannelserne og dels begynder at organisere konkrete tilbud, aktiviteter mv. som employability-aktiviteter. Seneste trend er en organisering, mobilisering og lokalisering af ressourcer (manpower, økonomi, kompetencer) i "Employability-centre". Typisk som erstatning, i fusion og/eller supplement til karrierecentre; men også entrepreneurship-centre, studievejledning, studenterorganisationer er i spil i forbindelse med reorganisering og implementering. Eksempler på disse er f.eks.;

- King's Careers & Employability Centre (King's College, London): Arbejder med karriererådgivning og employability-skabende aktiviteter, der inkluderer international udveksling, entrepreneurship, praktikophold, frivilligt arbejde, studenterorganisationer og –foreninger (de har 260!) mv. <http://www.kcl.ac.uk/campuslife/services/careers/Students-Graduates/Employability/Employability.aspx>
- Careers & Employability (University of the Arts London): Arbejder meget bredt med employability som f.eks. mentoring, praktik, workshop/events, entrepreneurship m.m. Men også med mere specifikke opgaver til at understøtte studerende og dimittender employability som f.eks; hjælp til funding, rådgivning ift. IPR, agenturvirksomhed, showcasing mv. <http://www.arts.ac.uk/student-jobs-and-careers/about-student-jobs-and-careers/>
- Careers and Employability Service (University of Kent, Canterbury): Employability er et stort og meget synligt tema på universitetet. De arbejder med aktiviteter som optjening ("get-awarded") af

Employability-points (gamification) for deltagelse i div. aktiviteter, har en (åben) Employability-blog, en "sti" (path) til optimering af employability gennem alle studiemestrene samt mere generelle aktiviteter som CV-boosting, workshops, mentorskab, praktik og frivilligt/socialt arbejdsformidling. <http://www.kent.ac.uk/ces/>

Der kunne fremdrages langt flere eksempler på denne koncentration og kommunikation af employability-aktiviteter overvejende i Storbritannien, men også enkelte i Tyskland ("Beschäftungsfähigkeit"). Der hersker ingen tvivl om, at denne tendens vil forstærkes indenfor de kommende år. F.eks. står der følgende i Ålborg Universitets Karrierecenters Strategiplan for 2014-2020:

"Karrierecentret på Aalborg Universitet ruste universitetets studerende og dimittender til en hurtigere overgang fra studie til fagrelevant beskæftigelse via karriereskabende aktiviteter...."

".... (vi) øger de studerendes og dimittendernes employability, fordi vores kendskab til arbejdsmarkedet er indbygget i vores karriereskabende aktiviteter og de redskaber, vi ruste dem med. Herved bidrager vi også til at AAU's studerende fastholdes i uddannelsen og dimitterer til tiden, fordi de er afklarede omkring sammenhæng mellem deres uddannelse og kommende jobmuligheder." (Aalborg Universitet Karrierecenter p. 8)

Opmærksomheden omkring employability og italesættelsen heraf er skærpet. Men problemet er, både nationalt (ikke kun Aalborg Universitet) og internationalt, at i forhold til modellerne (USEM og CareerEDGE) og de efterfølgende definitioner af employability, dækkes hele området (begrebet) ikke. Der er stadig overvejende fokus på "de traditionelle karrierefokuserede aktiviteter" – mens de mere personlighedsudviklende og reflektionsprægede aktiviteter (efficacy-beliefs, generic skills, emotional intelligence, transfer af erfaringer mv.) er fraværende eller absolut perifært repræsenteret.

Derved får uddannelsesinstitutionerne ikke dækket hele employability-feltet (medmindre det antages dækket i curriculum), hvilket sandsynligvis bliver opgaven (udfordringen) for uddannelsesinstitutionerne de kommende år – at få dækket disse områder med flere konkrete tiltag og få det såvel organisatorisk som kommunikativt samlet i en fælles kontekst og indsats.

På aktivitetsniveau (best-practise) er der i et par publikationer (*The Higher Education Academy, 2014 & Department for Business, Innovation and Skills (BIS), 2013*) samlet en række konkrete cases for employability-skabende og –evaluerende aktiviteter. De fleste af aktiviteterne er relateret til entreprenørskab (i forskellige former), virksomhedssamarbejder og/eller frivilligt/socialt arbejde. Herunder er tre inspirationseksempler;

- "Passport To Practice" – keeping a record of skills (<http://www.passport2practice.bcu.ac.uk/>). En 25 punkts plan, der udvikler og bevidstgør de studerende på deres employability-skills. De studerende udfylder "the passport" løbende og det supplerer deres eksamensbevis, når de dimitterer. (Birmingham City University)
- "Bright Red Triangle" - completes paid consultancy projects for external organisations (<https://brightredtriangle.wordpress.com>). Studerende indgår i en konsulentorganisation (BRT), der udfører betalt konsulentarbejde for div. virksomheder og organisationer. De studerendes udbytte er "real-life" erfaringer, "confidence-boost", netværk, CV-berigelse mv. (Edinburg Napier University)
- "The Solent Capital Compass" - a comprehensive model for employability for all students (<http://ssudl.solent.ac.uk/2567>). Udvikling af model til forståelse og understøttelse af egen employability. Modellen er baseret på Bourdieu's arbejde (med kapitaler) – og registrerer de studerendes progression indenfor områderne; Connections-Confidence-Capabilities på 16 parametre. Desuden er der udviklet en selvevaluerings-test (ESE). (Southampton Solent University)

Et par andre eksempler / inspirationskilder er;

- <https://www.uniaktiv.org/uniaktiv/> - Universität Duisburg-Essen
 - Projekt om "Service Learning und bürgerschaftliches Engagement"
- https://prezi.com/huqk1rzxrf_/discovery-themes/ - University of Leeds
 - Personal & professional Development Programme (PPD)

Sammenfattende kan siges, at en øget og skærpet organisering af ressourcer og aktiviteter vil være forventelig på uddannelsesinstitutionerne indenfor den nærmeste fremtid. Ikke kun som konsekvens af en uddannelsespolitisk nødvendighed – men også fordi "employability" er en konkurrenceparameter institutionerne imellem. I takt med en stigende bevidsthed hos de studerende (potentielle, nuværende og dimittender) om, hvor vitalt det er (også) at tilegne sig "employability-skills" vil opmærksomhed på feltet kun være stigende.

4. INTERESSENER / AKTØRER – Indledende research

Der er vanskeligt at finde noget konkret dokumenteret videnskabeligt materiale fra aktørerne "omkring" employability. Her tænkes specifikt på (udover uddannelsesinstitutionerne) arbejdsgivere, arbejdsmarkedssystemet, rekrutterings(HR)-konsulenter samt studerende, der agerer i feltet. Det er et udpræget praktisk arbejds- og funktionsområde, med isolerede agendaer – og problemet med at lave større analyser er, at det er vanskeligt at inkludere alle elementerne af det, der skaber "employability – det bæredygtige arbejdsliv". Se f.eks. følgende rapporter ;

<http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/11111111/27335/1/lbna25624enn.pdf>

http://www.dges.mctes.pt/NR/ronlyres/658FB04A-909D-4D52-A83D-21A2AC4F2D38/8096/employabilitystudy_final.pdf

Udfordringen (i ovennævnte rapporter m.fl.) ligger i, at indkredse alle aspekter af employability (jf. tidligere definitioner) – og inddrage dem i disse analysedesigns. Problemet er udtrykt i denne artikel fra European Student's Union; *"Narrow definitions of employability that focus on short-term goals, individual benefits and education as a private good, undermine the key role that higher education plays in the democratic development of society.*
(Frederiksen & Vuksanovic, 2013).

Dvs. effektmålings-delen af employability-aktiviteter er kompleks at håndtere, og evt. konklusioner på tiltag kan være behæftede med manglende validitet. Et kvalitativt studie, *(Kinnash et al., 2015)* baseret på fokusgruppedeltagelse fra arbejdsgivere, studerende, dimittender og repræsentanter fra uddannelsesinstitutioner, konkluderede at følgende initiativer/aktiviteter har en faktisk positiv indflydelse på kandidatens employability under studietiden;

"Based on the research results, in order to enhance employability upon graduation, students are encouraged to: start early, such as in their first semester; participate in work experience, placements and internships; join in extra-curricular and co-curricular activities (e.g. student societies, clubs and competitive sport); and get to know their educators and their career development centre personnel."

Efterfølgende, fra samme analyse *(Kinnash et al., 2015)* i forbindelse med "graduates", konkluderes følgende aktiviteter som væsentlige ift. at øge/udvikle kandidatens employability ;

"Based on the research, stakeholders from across groups perceive that employability is enhanced when graduates: actively participate in their learning, particularly engaging in placement/internship opportunities when available; choose a few prospective employers, do their research and tailor their applications; participate in industry graduate initiatives when offered; and know themselves and practice articulating their personal employability brands.

I forlængelse af denne problemstilling samt ovennævnte definitioner, modeller og eksempler er der foretaget en indledende research hos virksomhed *(virksomhedsbesøg Henrik Hansen(HH), Laurie d. 13.01.16)*, med HR-konsulent / recruiter *(ekspertinterview Michael Reinholdt (MR), TalentMatch (18.01.16)*

samt med studerende (*semistruktureret gruppeinterview d. (21.01.16)*). Herunder en opsamling af de væsentligste pointer i denne forbindelse.

HH bekræftede, at der er langt flere kvalifikationer end de egentlige faglige ("måske præget af ikke at være uddannet (eller have erfaring) fra branchen"), men det afgørende er personlighed, udmøntning af kompetencer samt evnen til at (ville) tage ansvar. HH mener, det ligger meget i personligheden – men det kan i et vist omfang også tillæres. MR konkretiserer ift. det faglige, at det intet (udover noget forudsætningsmæssigt) betyder i den store sammenhæng – kun ift. såkaldte "specialistjobs". Det er langt vigtigere at have en "personlig værdi" at bidrage i den specifikke kontekst med – samt ikke mindst kunne italesætte og præsentere den.

Det samme gælder, iflg. MR, også for virksomhederne, idet de skal være bedre til at præsentere sig som spændende/attractive for at få de bedste medarbejdere. De mest "employable" kandidater vil have en værdi i ansættelsen, der kan bruges i efterfølgende jobs eller i et evt. internt karriereløb. Derfor er det, iflg. MR, vigtigt at arbejdsgiversiden tænker "employability" ind i sin rekruttering – både strategisk, politisk og kommunikativt (hvilket er helt i tråd med vigtigheden af at eksplicere employability-egenskaberne i forbindelse med rekrutteringsprocessen (*Haasler p. 9, 2013*). MR bekræfter i øvrigt analysen (*Kinash et al. 2015*) ift. at kandidaten ("graduate") bør opsøge faglige (branche-) netværk, fokusere research på enkelte virksomheder og organisationer og i øvrigt være positivt opsøgende for at skærpe egen employability. Der bør evt., iflg. MR, sættes ind et år inden dimission med mere fokuseret karriereplanlægning, -rådgivning samt netværksaktiviteter.

De studerende (semistruktureret gruppeinterview (21.01.16)) er ikke bevidste omkring "alle forhold", der kan bidrage til en øget employability – men ved alligevel "inderst inde" godt, hvad der kan give "kredit" ift. evt. fremtidigt job og karriere. De holder ikke "regnskab" med egen employability – og lader mest egne interesser og motivation råde ift. de aktiviteter, de engagerer sig i. I den adspurgte gruppe var der dog stor spredning i, hvor bevidst de var i deres valg af employability-udviklende aktiviteter. Der er sjældent et decideret "karrieremotiv" (fokus) bag – det kommer først senere i uddannelsesforløbet. (ved afgangseksamen). Netværk, og specifikt netværk til "nøglepersoner i organisationer og/eller jobs, er helt centralt for de studerende. At knytte "de rigtige kontakter" ser de, som den væsentligste employability-aktivitet.

Foreholdt en mulig øget bevidsthed og mere kommunikation (klarhed) omkring "employability" vil de ikke afvise (for nogens vedkommende; jf. spredning), at det kunne ændre i prioritering af aktiviteter og samtidig have en indflydelse ift. valg af fritids-/studiejobs, engagement i foreninger og socialt arbejde samt evt. ekstra-curriculære aktiviteter. Ikke mindst ift. at få det på CV'et!

Sammenfattende kan konkluderes at der hos alle er en forståelse for, at øget employability er nøglen til "at få fodfæste" på et arbejdsmarked, der er under forandring / oprud. MR bekræfter "de løsere ansættelsesforhold" – hvilket samtidigt skærper kravene til at kunne kommunikere egen employability og værdi til potentielle arbejdsgivere.

5. KONKLUSION / OPLÆG – HVORDAN KAN VIA ARBEJDE VIDERE MED EMPLOYABILITY?

Arbejdet med dette skrift har bekræftet relevansen af, at man som uddannelsesinstitution bør arbejde med employability – både i et mere "koncentreret udbud" og med en mere synlig kommunikation heraf. Tendensen ses allerede internationalt – og den efterspørges fra såvel arbejdsgiverside som fra studerende og dimittender. Det rejser nogle spørgsmål og nogle muligheder for VIA, hvis fokus på feltet skal øges. Svar og løsninger er nok, på dette tidspunkt, for tidligt at give – og dette skrift skal mere ses som grundlag for, og et oplæg til, en diskussion omkring iværksættelse og implementering af en indsats.

”Keypoints” i nærværende skrift er;

- *Tendensen* er, at uddannelsesinstitutionerne (internationalt) organiserer og mobiliserer enheder, der overordnet arbejder med employability som indsats. Området inkluderer en lang række aktiviteter og initiativer, der tidligere kunne lokaliseres i andre enheder/sammenhænge samt en række nye aktiviteter, der understøtter den bredere tilgang til employability (uddannelse til ”det bæredygtige arbejdsliv”).
- En *satsning og udmøntning* af employability-området rejser flere spørgsmål (se nederst på siden), det er nødvendigt at forholde sig til. Ikke mindst ift. at åbne og udnytte synergieffekter mellem aktiviteterne, men også for at optimere ressourceallokering og –forbrug.
- At dække hele employability-området er komplekst – og i praksis ikke set udmøntet fuldt ud. Der er i dag en udpræget mangel, fra uddannelserne (men også andre fra andre interessenter), på tilbud (træning) og opmærksomhed til at supportere og udvikle de mere ”personlige aspekter” af employability som f.eks. self-efficacy, selvbevidsthed, -forståelse og –indsigt samt mere generelt ”personlig udvikling”.
- Området er vanskeligt at *evaluere* og som konsekvens heraf, komplekst at *effektmåle* på (meget parallelt til entrepreneurship-aktiviteter). Det er mange (vanskeligt definér- og kvantificérbare) individuelle faktorer i spil. Men også (ofte uidentificerbare) udefrakommende faktorer har en indflydelse på, hvordan kandidatens integration på arbejdsplads, og på længere sigt arbejdsmarkedet, falder ud.
- Den indledende research hos arbejdsgivere, konsulenter og studerende har bekræftet et behov for en indsats. Specielt er fokus på ”de personlige aspekter” af employability essentielle. Arbejdsgiversiden giver udtryk for, at det faglige er ”kun forudsætningsbestemt” – og kan tillige suppleres / justeres / kompenseres løbende, mens den mere personlige del er vanskeligere at håndtere i både rekrutterings- og jobsituation. Endvidere er det et område, de studerende ikke umiddelbart har så meget fokus på pt. Dette set i forhold til de mere traditionelle ”karrierefremmende” aktiviteter og opmærksomheden skabes måske først, når uddannelsen er færdig – og ”nøglen til jobbet” skal findes.

Hvis der skal arbejdes videre på VIA med øget fokus på employability-feltet er det, udover ovennævnte ”keypoints”, vigtigt at definere og konkretisere begrebet (employability) – og hvilke områder, der skal fokuseres på. En (fælles) definition vil give dels et fælles grundlag og forståelse – men også danne et ”framework” for det videre arbejde med konkrete initiativer. I denne forbindelse kan det anbefales at lade sig inspirere af ”CareerEDGE”-modellen, idet den mest enkelt omfatter hele området – og klart viser, hvilke felter der kan ”sættes i spil”. Herudover er der en række både mere praktiske-operationelle og strategiske valg, der skal tages – ikke mindst set i lyset af VIA’s (foreløbige) tilbageholdenhed med udmøntningen af nye karrierecentre, men også af andre uddannelsesinstitutioners mobilisering på området. Det er bl.a. spørgsmål som;

- *Hvordan (og hvor) skal indsatsen organiseres?*
- *Hvilke aktiviteter skal inkluderes i indsatsen?*
- *Hvordan sikrer vi effekter og valide evalueringsmetoder?*
- *Hvordan kommunikeres indsats, og vigtigheden heraf, til de studerende? – og til interessenter (ikke mindst aftagervirksomheder og –organisationer)?*
- *Er ressourcerne (og kompetencerne) tilstede i organisationen (klyngerne)? – og vil man allokere (ekstra) ressourcer til området?*

6. REFERENCER.

Forskningsartikler, indlæg etc.

Blancke, S., Roth, C. and Schmid, J. (2000), *Employability* ('Beschäftigungsfähigkeit') als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. *Akademie für Technikfolgeabschätzung in Baden-Württemberg*.

Bridgstock, Ruth S. (2011) Skills for creative industries graduate success. *Education and Training*, 53(1), pp. 9-26.

Brown, P., Hesketh, A. and Williams, S. (2002) Employability in a knowledge-driven economy. www.cardiff.ac.uk/schoolsanddivisions/academicschools/socsi/publications/workingpaperseries/numeric21-30.html

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

Frederiksen M. & Vuksanović N. (2013): Graduate employability and the social good
University World News Issue No:280. <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20130712101919518>

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

Kinash S. et al. (2015): What students and graduates need to know about graduate employability: Lessons from National OLT research
Bond University, Australia. <http://epublications.bond.edu.au/tls/96/>

Rae, David (2014): Graduate entrepreneurship and career initiation in the 'New Era' economy,
Journal of General Management Vol. 40 No. 1 Autumn 2014 (79-95)

Tomlinson, Michael (2012): Graduate Employability: A Review of Conceptual and Empirical Themes,
Higher Education Policy, 2012, 25, (407–431)

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

Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education: What It Is – What It Is Not
Higher Education Academy, York

Analysér, inspiration, best-practise etc.

CBI and Universities UK 2009: Future fit: Preparing graduates for the world of work
http://www.cbi.org.uk/media/1121435/cbi_uuk_future_fit.pdf

CBI and National Union Of Students (2011): Working towards your future: Making the most of your time in higher education. http://www.nus.org.uk/Global/CBI_NUS_Employability%20report_May%202011.pdf

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>

Higher Education Academy (web): <https://www.heacademy.ac.uk/workstreams-research/themes/employability>

The Higher Education Academy (2014): Enhancing Employability Through Enterprise Education: Examples Of Good Practise In Higher Education.

https://www.heacademy.ac.uk/sites/default/files/resources/enhancing_employability_through_enterprise_education_good_practice_guide.pdf

Mehlsen, Camilla: Angsten for arbejdsmarkedet styrer studiet.

Asterisk sept. 2012 (6-11) - <http://www.e-pages.dk/aarhusuniversitet/502/>

Skare Nielsen A. (2012): Fra lønforhold til employability - <https://www.youtube.com/watch?v=xgHeP26Ydu8>

Skare Nielsen A. (2012): Fra tid og penge til employability - <https://www.youtube.com/watch?v=9-fmfGN5ha0>

UNIAKTIV Universität Duisburg-Essen: <https://www.uniaktiv.org/uniaktiv/>

Aalborg Universitets Karrierecenter: Strategi 2014-2020. <http://www.e-pages.dk/aalborguniversitet/252/8>

Indledende research, discussion, interview etc.

Virksomhedsbesøg (13.01.16), Henrik Hansen, Laurie A/S

Ekspertinterview (18.01.16) Michael Reijnholdt, TalentMatch

Semistruktureret gruppeinterview (21.01.16) med studerende fra VIA Design, lærer- og pædagoguddannelsen (brugere af studentervæksthuset)