

# Employability From Day One!

Working paper nr. 2 i serien

2019

Helene Hammerholt Madsen



## Working Paper Series Erhvervsakademi Aarhus

# Employability from day one!

## - Litteratur, modeller og begreber

©Erhvervsakademi Aarhus, 2019

[Forsknings- og innovationsafdelingen](#)

Working paper #2

Erhvervsakademi Aarhus udgiver løbende working papers, som er en del af forskningsarbejdet i de enkelte projekter. Litteraturen omfatter både akademiske og praksisrettede artikler og publikationer. Den primære målgruppe er undervisere, som ønsker at blive opdateret på det faglige område.

[Se de forskellige working papers her →](#)

Dette working paper er en del af forskningsprojektet "Employability from day one!"

[Se mere her →](#)

### **Forfatter:**

Helene Hammerholt Madsen

### **Redaktør**

Anna Skouboe Roesen, forskningsassistent, Erhvervsakademi Aarhus

## Indhold

1.	Om forfatter .....	4
2.	Introduktion .....	5
3.	Forskning i Employability på videregående uddannelser .....	7
1.	Hvad er employability?.....	7
3.1.1	Hard skills.....	9
3.1.2	Soft skills .....	9
3.1.3	Career management skills.....	12
3.2	De tre typer af skills' og deres rolle i employability .....	14
3.1	Hvorfor er det vigtigt at arbejde med employability?.....	15
4.	Employability-modeller .....	20
4.1	DOTS, SeSiFU og NewDOTS .....	21
4.1.1	DOTS-modellen .....	22
4.1.2	SeSiFU-modellen.....	23
4.1.3	NewDOTS.....	24
4.2	CareerEDGE-modellen .....	31
4.3	CAP-Modellen.....	35
5.	Employability på danske uddannelsesinstitutioner .....	42
5.1	Bogen "Til dannelse eller nytte?" - Employability set i en dansk kontekst .....	42
5.2	DAMVAD Baselinestudie – Projekt viden i udvikling - Studerendes karrieremæssige udfordringer og mulige tiltag .....	45
5.3	AAU Employable - Et eksempel på strategisk arbejde med employability .....	47

5.4	PROCEED-2-WORK – En undersøgelse af danske studerendes udfordringer i overgangen mellem studie og job .....	50
6.	Opsummering.....	53
6.2	Fortsættelse af arbejdet med employability på erhvervsakademier .....	57
6.2	Opsamling på employability-tiltag.....	58
7.	Litteraturliste.....	61

## 1. Om forfatteren

---



*Mit navn er Helene Hammerholt Madsen. Jeg er tilknyttet Forsknings- og innovationsafdelingen på Erhvervsakademi Aarhus, hvor jeg er i gang med projektet 'Employability from day one!'. Til dagligt har jeg min gang som lektor på Multimediedesigneruddannelsen. Jeg håber, du finder mit arbejdspapir interessant. Kontakt mig gerne for spørgsmål eller hvis du har kommentarer.*

*God læselyst!*

## 2. Introduktion

---

Det ligger dybt i erhvervsakademiernes DNA, at de studerende skal uddannes "tæt på praksis" og "klædes på til job". Dimittender fra erhvervsakademierne skal kunne gå direkte ud og arbejde i små og mellemstore virksomheder, når de afslutter deres uddannelse. Med andre ord skal de studerende være "værdiskabende" for arbejdsmarkedet, når de dimitterer.

Der er i de senere år kommet en øget politisk opmærksomhed på, hvor gode landets videregående uddannelser – både erhvervsakademier, professionshøjskoler og universiteter - i praksis er til at klæde de studerende på til job. Såvel politikere som uddannelsesinstitutionerne selv stiller skarpt på denne problemstilling, hjulpet godt på vej af bekymrende ledighedstal for nogle uddannelser og deraf følgende dimensionering.

Begrebet employability er begyndt at komme i spil i denne sammenhæng. Ordet employability er sat sammen af 2 ord:

- employment, der betyder beskæftigelse
- ability, der betyder evne/egnethed/formåen.

Employability betyder direkte oversat til dansk: "beskæftigelsesegnethed".

I de angloamerikanske lande og i de senere år også i Danmark, er videregående uddannelsesinstitutioner begyndt at arbejde mere strategisk med employability. Det vil sige, at uddannelsesinstitutionerne er begyndt at arbejde endnu mere bevidst og fokuseret på at styrke de studerendes beskæftigelsesegnethed eller employability undervejs i studieforløbet.

Men hvad er det, der konkret skal til for at gøre studerende beskæftigelsesegne/"employable"? Og hvordan kan institutionerne indlejre beskæftigelsesegnethed/employability i et studieforløb? Disse spørgsmål har i de senere år optaget forskere og praktikere på en lang række videregående uddannelsesinstitutioner såvel internationalt som herhjemme.

Dette forskningsprojekt: "Employability from day one" vil undersøge, hvad der kan gøre studerende på erhvervsakademier mere "employable", og hvordan erhvervsakademier bedst muligt kan indarbejde employability i et studieforløb.

Projektets resultat vil være en employability-arbejdsmodel for erhvervsakademierne samt en række konkrete forslag til, hvordan arbejdet med employability kan udføres i praksis.

Arbejdspapiret her er en ret grundig gennemgang af erfaringer, anbefalinger og modeller fra internationale (primært angloamerikanske) og danske uddannelsesinstitutioners forskningsprojekter og rapporter. Arbejdspapiret er skrevet midtvejs i projektperioden, og det er særligt henvendt til dig, der gerne vil dykke ned i de undersøgelser, der ligger bag projektets anbefalinger.

Vil du bare gerne læse en hurtig opsummering og se en liste over de vigtigste anbefalinger i forhold til arbejdet med employability, kan du nøjes med at læse [afsnit 6](#).

### 3. Forskning i Employability på videregående uddannelser

---

#### 1. Hvad er employability?

I dette afsnit præsenteres en definition af begrebet employability og 3 centrale typer af employability skills indkredses og beskrives:

- Hard skills (akademiske færdigheder)
- Soft skills (personlige færdigheder)
- Career management-skills (karrierekompetencer/karrierevalgsfærdigheder).

Formålet med afsnittet er at forklare begrebet employability og at skabe et fælles teoretisk udgangspunkt i forhold til dette projekts fremtidige anbefalinger. Læsere, der gerne vil orientere sig i flere nuancer og detaljer i forhold til employability-begrebet, henvises til litteraturen beskrevet i litteraturlisten.

*“Employability is a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.” (Yorke, 2006)*

---



Definitionen på employability ovenfor er en officielt anerkendt engelsk definition af begrebet employability, der kommer fra professor Mantz Yorke, Lancaster University. Definitionen er hentet fra artiklen "Employability in Higher Education – What is it – what is it not" (2006), udgivet af det nationale britiske ESECT (Enhancing Student Employability Co-ordination Team):

For at være employable, skal dimittender ifølge definitionen altså være i besiddelse af:

- 1) En række færdigheder, kompetencer og personlige egenskaber
- 2) ... der vil gøre dem egnede til at få beskæftigelse og succes på arbejdsmarkedet.

Men hvad er det for specifikke færdigheder og kompetencer ("skills"<sup>1)</sup>) og personlige egenskaber, studerende skal besidde, for at blive betragtet som employable på arbejdsmarkedet? Det har mange forskere gennem årene forsøgt at indkredse. På trods af de mange forsøg er det ikke lykkedes at udvikle en oversigt over, hvilke konkrete "skills" dimittender skal besidde for at være employable.

I artiklen "Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject" viser (Suleiman, 2016) således, at der er meget lidt konsensus blandt forskere om, nøjagtig hvilke employability skills, arbejdsmarkedet efterlyser hos deres kommende medarbejdere. Denne manglende konsensus skyldes:

- at aftagerne ikke er enige om, hvilke employability skills, der fører til ansættelse
- at behovene for specifikke employability skills ændrer sig hen over tid i takt med at arbejdsmarkedet udvikles og forandrer sig
- at forskellige professioner har brug for forskellige kombinationer af skills og personlige egenskaber

I stedet for at blive ved med at forsøge at indkredse *specifikke* employability-skills, identificerer en række forskere derfor tre helt overordnede *typer* af skills, som studerende skal besidde for at være employable. Disse typer af skills, der beskrives nedenfor, benævnes ofte i forskningen: "Hard skills", "Soft skills" og "Career management skills".

### 3.1.1 Hard skills

Hard skills er betegnelsen for de akademiske, fagspecifikke og professionelle færdigheder, der opnås på en specifik uddannelse, og som er beskrevet grundigt i den enkelte uddannelses pensum og undervisningsplan (uddannelsens viden, færdigheder og kompetencer).

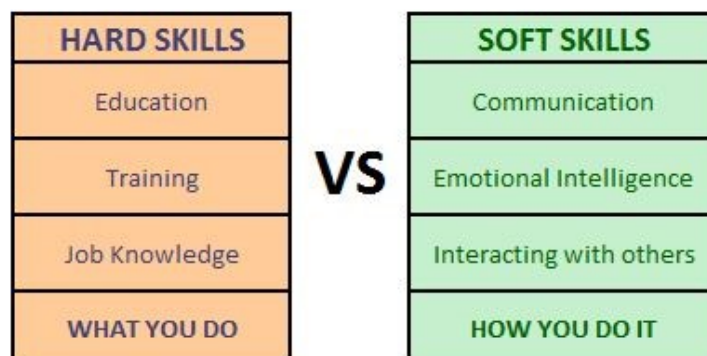
Eksempler på konkrete "hard skills" kan for eksempel være evnen til at udføre en specifik statistisk beregning, at anvende en speciel analysemetode, at kunne arbejde i et særligt programmeringssprog og at forstå en branchespecifik måde at tale og formulere sig på (fagsprog). (Employabilityindsatsen Aalborg Universitet, 2017).

### 3.1.2 Soft skills

Soft skills er betegnelsen for en bred kombination af forskellige typer af personlige og interpersonelle kompetencer, færdigheder og karaktertræk, som afgangere kigger efter hos deres nye medarbejdere – kompetencer, der ligger ud over og supplerer de faglige, akademiske kompetencer. Haasler (2013) definerer soft skills som evnen til at kombinere faglige kompetencer ("hard-skills") med personlige kvalifikationer og kvaliteter.

Hvor hard skills er klart defineret og beskrevet i uddannelsers undervisningsplaner, kan soft skills omfatte en lang række af noget, vi typisk ville beskrive som holdninger (at være ærlig, ansvarlig og punktlig), sociale færdigheder (evnen til at arbejde i team og kommunikere professionelt) samt personlighedstræk (som selvtillid, selvkontrol og selvledelse).

Soft skills er mindst lige så efterspurgt hos afgangervirksomhederne som hard skills (Robles, 2012). Figuren neden for viser forskellen mellem hard skills og soft skills.



Figur 1: Hard skills vs Soft skills (Professional Scientist Australia.org)

Det er langt fra nyt at arbejde med udvikling af de studerendes soft skills på videregående uddannelser. De fleste internationale og danske uddannelsesinstitutioner har allerede haft stor succes med at indføre og træne disse færdigheder.

På Erhvervsakademi Aarhus arbejdes der for eksempel med de fem professionelle kompetencer: "personlig ledelse", "formidling og personlig kommunikation", "team- og projektarbejde", "innovation og nytænkning" samt "netværk". Det er konkrete eksempler på "soft-skills", som de studerende arbejder med og træner, sammen med den specifikke faglighed, der ligger på det enkelte studie.

Udfordringen omkring det at indføre og arbejde med soft skills på uddannelser, ligger imidlertid i at være i stand til at identificere og standardisere netop de bestemte færdigheder, adfærd og kompetencer, som aftagerfeltet er enige om, fører til ansættelse (Andersen og Jacobsen, 2017).

Dacre, Pool og Sewell forsøger i 2007 at identificere de "soft skills", der er størst behov for på arbejdsmarkedet. Forskerne undersøger, lister og prioriterer de soft skills, som aftagervirksomheder ønsker, at dimittender udvikler på studiet.

De 15 vigtigste soft skills, som forfatterne finder frem til, præsenteres nedenfor:

- imagination/creativity
- adaptability/flexibility
- willingness to learn
- independent working/autonomy
- working in a team
- ability to manage others
- ability to work under pressure
- good oral communication
- communication in writing for varied purposes/audiences
- numeracy
- attention to detail
- time management
- assumption of responsibility and for making decisions
- planning, coordinating and organizing ability
- ability to use new technologies

Bhagra og Sharma gennemfører i 2018 - altså 10 år senere - en tilsvarende undersøgelse af, hvilke soft skills arbejdstagerne efterspørger. I denne undersøgelse konkluderer forfatterne imidlertid, at virksomheders krav til medarbejdernes soft skills ikke er entydige. Forfatterne konkluderer desuden, at kravene til ønskværdige soft skills forandrer sig over tid samtidig med, at arbejdsmarkedet ændrer sig. I virkeligheden er medarbejders evner til re-skilling og up-skilling ifølge forfatterne mere værdsatte end de specifikke soft skills.

Det er altså ikke muligt umiddelbart at udvikle en liste over, hvilke soft skills uddannelsesinstitutioner skal styrke hos de studerende.

Paradokset omkring soft skills bliver derfor:

- at det på den ene side er yderst vanskeligt at identificere, hvilke soft skills, de studerende skal være i besiddelse af, for at være employable (Jacobsen og Andersen, 2017) og (Bhagra og Sharma, 2018),
- mens der på den anden side i større og større udstrækning kommer fokus på vigtigheden af netop disse soft skills hos aftagervirksomhederne (Bhagra og Sharma, 2018).

Det forskerne konkluderer er derfor kun, at soft-skills er afgørende vigtige for udvikling af dimittenders employability.

### 3.1.3 Career management skills

Career management skills er den sidste type af skills, der er centrale for udvikling af employability på uddannelsesinstitutioner. Career management skills, eller på dansk "karrierekompetencer" betyder:

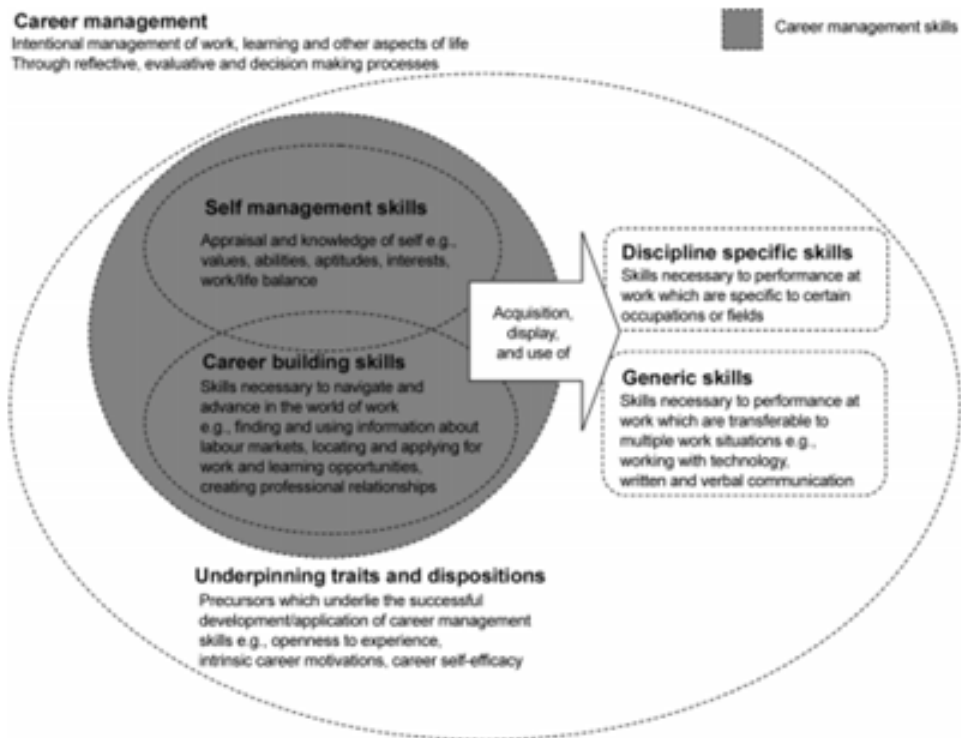
*"The ability to build a career; to intentionally manage the interaction of work, learning and other aspects of the individual's life throughout the lifespan"* (Bridgstock, 2008).

Har en studerende udviklet career management skills, har han eller hun altså udviklet en evne til selv at opbygge en karriere; og til selv bevidst at styre samspillet mellem arbejde, læring og andre aspekter af sit liv. Hvis den enkelte studerende omvendt ikke har disse færdigheder med sig fra sin uddannelse, vil han eller hun have svært ved overhovedet at bevæge sig fra uddannelsen og ind på arbejdsmarkedet.

Bridgstock (2008) identificerer to underkategorier af career management skills, der hver især er nødvendige for udviklingen af employability:

*Self management skills:* Individets evne til at *opfatte og vurdere sig selv* med hensyn til værdier, evner, interesser og mål – og

*Career building skills:* Individets evne til at *finde og bruge information* om karrierer, arbejdsmarkeder og arbejdsverdenen og derefter lokalisere, sikre og opretholde arbejde



*Fig. 2: Conceptual model of graduate attributes for employability including career management skills. (Bridgstock, 2008).*

Hvis uddannelsesinstitutioner kun fokuserer på at træne de studerendes hard skills (fagfaglighed) og soft skills (personlige egenskaber), kommer de ifølge Bridgstock ikke i mål med udvikling af de studerendes employability.

Som figuren ovenfor viser er det kun ved hjælp af den studerendes indsigt i sig selv, sine egne kompetencer, evner og værdier samt den studerendes evne til at undersøge arbejdsmarkedet, at vedkommendes akademiske og personlige kompetencer rent faktisk kan bringes i spil på arbejdsmarkedet.

Selv om de fleste uddannelsesinstitutioner tilbyder frivillige kurser i at skrive ansøgninger og udarbejde cv, er disse tiltag langt fra tilstrækkelige. Career management skills skal ifølge Bridgstock trænes løbende gennem studiet sammen med de akademiske og personlige færdigheder for at skabe employability. Men det er typisk disse Career Management Skills, der hidtil har haft mindst opmærksomhed på videregående uddannelsesinstitutioner (Bridgstock, 2008).

For at studerende kan opnå reelle karrierekompetencer, og dermed blive fuldt employable, skal der på uddannelsen foregå karrierelæring. Begreberne karrierelæring og karrierekompetencer er sammenhængende på den måde, at karrierelæring er den læringsproces, der medvirker til udviklingen af karrierekompetencer, der endelig medvirker til, at den studerende bliver mere employable.

En karrierelæringsproces på studiet kan typisk bestå af en række aktiviteter, fordelt hen over uddannelsen, der giver den studerende mulighed for indsigt og refleksion, i forhold til:

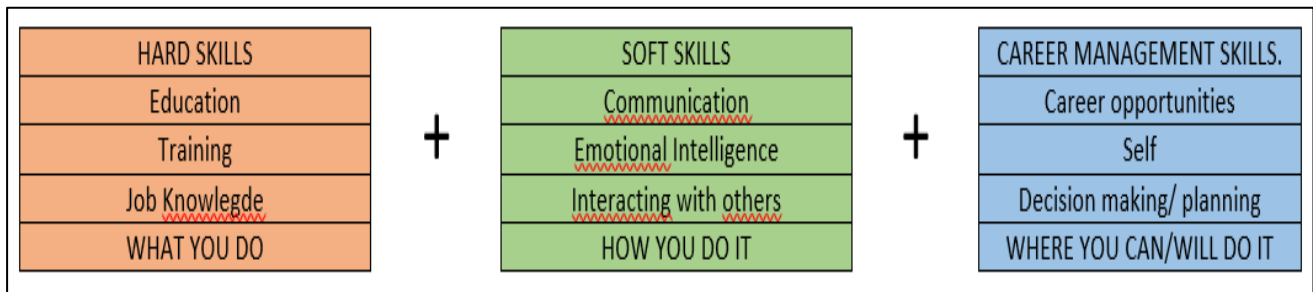
1. Arbejdsmarkedet og potentielle jobmuligheder,
2. Egne personlige ønsker, evner og karrieremål
3. Valgmuligheder og konsekvenser af de enkelte valg
4. Planlægning af konkrete jobsøgningsaktiviteter (Law, 1999)

### **3.2 De tre typer af skills' og deres rolle i employability**

De tre beskrevne typer af "skills" er de centrale komponenter i udvikling af employability. Alle tre typer af skills er nødvendige, ingen af dem kan undværes, og alle tre typer af skills skal opleves i samspil gennem uddannelsen for at employability kan udvikles.

Figuren nedenfor viser, hvordan career management skills, hard skills og soft skills supplerer hinanden i forbindelse med opbygning af de studerendes employability på uddannelsen.

## UDVIKLING AF EMPLOYABILITY PÅ UDDANNELSEN =



Figur 3: De tre typer af employability skills (egen tilvirkning, 2019)

### 3.1 Hvorfor er det vigtigt at arbejde med employability?

Dette afsnit indeholder en kort historisk gennemgang af den udvikling, der er sket på arbejdsmarkedet fra det 20. til det 21. århundrede. En udvikling, der har været medvirkende til den relativt nye eller forstærkede interesse for employability på videregående uddannelsesinstitutioner. Desuden præsenteres kort, hvordan forskellige videregående uddannelsesinstitutioner arbejder med employability.

Rapporten Enhancing Employability (OECD, 2016) gør rede for, hvordan globalisering, teknologisk udvikling og innovation har ændret arbejdsmarkedets indhold og organisering. Traditionelle jobtyper og arbejdsrelationer forandres, og der skabes kontinuerligt nye typer af jobs. Det er umuligt at forudsige, hvilke kompetencer, der bliver nødvendige og relevante for fremtidens arbejdsmarked. Brede erhvervsprofiler, tilpasningsevne og "transferable skills", dvs. færdigheder, der er generelle og som kan overføres fra en branche eller én type job til en anden, bliver derfor kardinalt vigtige for fremtidens medarbejdere.

Andersen og Jacobsen (2017) og Bhagra og Sharma (2018) beskriver, hvordan employability som koncept først er kommet ind i uddannelsesverdenen i det 21. århundrede. I det 20. århundrede tog aftagervirksomheder selv ansvaret for at træne



deres nye medarbejdere i forventningen om, at de fleste medarbejdere ville blive i stillingen længe. Dengang var det helt normalt, at medarbejdere kun havde et enkelt job – eller i alt fald kun en enkelt jobtype ”A job for life”. Den nyansattes afsluttende transformation fra studerende til medarbejder blev således dengang foretaget af virksomhederne selv, ligesom vi stadig kender det herhjemme, fra jobtyper som fx lærer, læge og præst. Ændringerne på arbejdsmarkedet og nye typer af jobs og ansættelsesformer i det 21. århundrede har imidlertid medført hyppigere jobskifte blandt medarbejderne. Denne udvikling har været medvirkende til, at virksomhederne er blevet mindre og mindre villige til selv at påtage sig ansvaret for træning af deres nyansatte medarbejdere. Virksomhederne begynder i stigende grad at kræve, at dimittender skal være ”job-parate”, når de afslutter deres studier. Ansvar for at gøre de studerende job-parate er på den måde blevet flyttet fra aftagervirksomhederne og over på uddannelsesinstitutionerne.

Kravet om, at det fremover er uddannelsesinstitutionernes opgave at sikre dimittendernes employability blev politisk cementeret på europæisk plan i Bologna-processen (1999). Her underskrev 31 undervisningsministre fra 29 lande i Europa en aftale om, at de videregående uddannelsesinstitutioner i de europæiske deltagerlande fremover skal arbejde for at:

***”...increase staff and students mobility and (to)  
facilitate employability”***

En forudsætning, for at de europæiske videregående uddannelsesinstitutioner kan leve op til kravene i Bolognaprocessen om at facilitere employability på uddannelser er, at institutionerne forstår, ***hvad*** der ligger i begrebet employability - og at de ved, ***hvordan*** de kan styrke de studerendes employability på uddannelserne. Begrebet employability er derfor i de senere år blevet et fokusområde for forskningen på både internationale og danske universiteter. Storbritannien, har været employability-konceptets foregangsland (Haasler, 2013), og en lang række andre lande, primært angloamerikanske lande, har siden fulgt trop.

Der er stor forskel på, hvordan arbejdet med employability udfolder sig i praksis i de lande, der arbejder med konceptet. Det skyldes både, at der er forskel på, hvordan landene opfatter og tilrettelægger uddannelser i de forskellige lande; men også, at det

er forskelligt, hvordan arbejdet med employability vægtes og administreres politisk, på samfundsniveau.

I en række angloamerikanske lande er der udviklet deciderede centralt styrede nationale "blueprints", som har til formål at skabe en helhed og progression i indsatsen omkring employability på landsplan. I disse blueprints defineres taksonomi, roller og ansvarsområder gennem hele uddannelsessystemet og samfundet generelt. Det gælder eksempelvis for USA: "National Career Development Guidelines" (1989), Canada: "Blueprint for Life/Work Designs" (1996), Australien: "Blueprint for Career Development" (2010) og Skotland: "Career Management Skills Framework for Scotland" (2012), Hooley og Watts m.fl. (2012), Employability-indsatsen, Aalborg Universitet (2017), Thomsen (2012).

I Storbritannien, der som nævnt er foregangsland for arbejdet med employability på videregående uddannelser, gribes processen anderledes an. Her arbejdes der ikke med at anvende centralt styrede blueprints i arbejdet med employability på uddannelsesinstitutioner. I stedet opfordres hver enkelt videregående uddannelsesinstitution til selv at udvikle deres egne guidelines eller modeller for employability. Denne tilgang er baseret på en erkendelse af, at der ikke findes en "one-size-fits-all" model for, hvordan uddannelsesinstitutioner arbejder bedst med employability. Det er således vigtigt, set i et engelsk perspektiv, at uddannelsers employability guidelines og -indsatser tager udgangspunkt i uddannelsesinstitutionens egne specifikke mål, værdier, traditioner og eksisterende praksis.

Som hjælp og inspiration til arbejdet med employability i Storbritannien udgives derfor nationale anbefalinger, employability frameworks og best-practice eksempler. Uddannelsesinstitutioner har desuden mulighed for at få sparring med eksperter. Alle disse tiltag er målrettet således, at enhver uddannelsesinstitution kan få startet bedst muligt på sit eget arbejde med employability.

Doug Cole og Maureen Tibby's framework er et eksempel på en køreplan for, hvordan en videregående uddannelsesinstitution kan gribe processen an, når de skal udvikle deres egen employability-guideline eller employability-model. (Cole, D. og Tibby, M., 2013)

## Introducing a framework for employability



## Using the framework for defining and developing your own approach

Figur 4: Introducing a framework for employability (Cole og Tibby, 2013).

Cole og Tibby foreslår, at en uddannelsesinstitution, der ønsker at udvikle deres egne employability guidelines, går gennem en proces i 4 stadier:

<b>Stage 1: Discussion &amp; reflection</b> Creating and defining a shared point of reference.	I første stadie definerer institutionen sine egne fælles mål og pejlemærker for dens fremtidige arbejde med employability.
---	--

<p><b>Stage 2: Review/Mapping</b></p> <p>What are we doing/not doing?</p>	<p>Dernæst registreres og vurderes de employability-aktiviteter, som institutionen allerede arbejder med.</p>
<p><b>Stage 3: Action</b></p> <p>How do we share and enhance existing practice? How do we address 'gaps' in provision?</p>	<p>Efterfølgende diskuteres hvordan eksisterende, employability-aktiviteter kan udbredes i hele organisationen. Der identificeres "gaps" i forhold til de fastsatte mål og pejlemærker fra stadie 1 - og nye fremtidige indsatser og konkrete employability-aktiviteter beskrives.</p>
<p><b>Stage 4: Evaluate</b></p> <p>What does success look like and how is it measured? How can we enhance practice further?</p>	<p>Endelig aftales, hvordan employability-arbejdet skal måles og evalueres, og der foregår derefter en løbende opfølgning på og tilpasning af indsatsen.</p>
<p><b>Goal</b></p> <p>A defined, cohesive and more comprehensive approach to employability.</p>	<p>Det endelige mål med arbejdet er, at uddannelsesinstitutionen får en mere omfattende og sammenhængende tilgang til arbejdet med employability.</p>

*Figur 5 – Egen tilvirkning efter Cole, D. og Tibby, M. (2013).*

## 4. Employability-modeller

---

Dette afsnit præsenterer 3 employability-modeller. Præsentationen af modellerne har primært til formål at give en dybere og mere varieret indsigt i begrebet employability.

Erkendelsen af, at employability er en kompleks størrelse og forståelsen af, at virksomheders behov for specifikke employability skills ændrer sig over tid, har inspireret forskere til at beskrive og forklare employability-konceptet via modeller. Hensigten med at udvikle modeller er at formidle viden om employability på en overskuelig måde og dermed give et overblik over et komplekst begreb. En employability model kan imidlertid også anvendes som praktiske arbejdsredskaber af uddannelsesinstitutioner, der selv gerne vil arbejde med employability.

Der findes en række forskellige employability-modeller; hvoraf 3 af dem, præsenteres her:

### **DOTS, SeSiFU og NewDOTS**

Disse modeller er udviklet af Bill Law og A.G. Watts, og de kan anvendes både enkeltvis og sammen. Modellerne har specifikt fokus på, hvordan institutioner kan arbejde med at udvikle de studerendes "career management skills" (se figur 3). Modellerne er valgt, fordi de er centrale i forhold til både international og dansk forskning i employability, og fordi de hyppigt bliver brugt i forbindelse med praktisk arbejde med employability.

### **CareerEDGE**

CareerEDGE modellen er udviklet af Cole og Tibby i 2013. Den er valgt fordi den også er en central og hyppigt refereret model blandt forskere, der arbejder med employability. Den bliver desuden anvendt som konkret skabelon for en række videregående uddannelsesinstitutioner, der arbejder med at opbygge deres egne employability-guidelines.

## CAP-Modellen

Den tredje model, CAPmodellen, er udvalgt, fordi den er ny, og fordi den bygger oven på de øvrige modeller. Den er for nyligt blevet brugt og testet med gode resultater. Endelig er den mere detaljeret og måske også mere direkte anvendelig end de øvrige modeller, fordi den indeholder en række praktiske forslag til konkrete aktiviteter, som en uddannelse kan gennemføre i forbindelse med arbejdet med employability. Modellen er udviklet af Brent, Sanger & John (2017).

### 4.1 DOTS, SeSiFU og NewDOTS

DOTS, SeSiFU og NewDOTS (Law, 2001) har som nævnt ovenfor udelukkende fokus på karrierelæring og har dermed primært øje for udvikling af den ene af de tre typer af employability skills, nemlig "Career management skills". Når modellerne alligevel er taget med her, skyldes det, at netop karrierelæring ser ud til at være et meget underprioriteret område på videregående uddannelser.

DOTS og SeSiFU er to modeller, der oprindeligt blev udviklet hver for sig. Den første model DOTS har fokus på, *hvad* de studerende skal lære i forbindelse med karrierelæring. Den anden model SeSiFU har fokus på *hvordan* de studerende lærer bedst i forbindelse med karrierelæring. Modellerne er efterfølgende slået sammen i en ny model: NewDOTS, som kobler de to modeller til et "karrierelæringsrum", der både anbefaler, *hvad* der skal læres og *hvordan*.

Begge modeller bygger på en taxonomisk og progressiv tænkning om læring, sådan som vi kender det fra fx Bloom, hvor læring opbygges gradvist gennem studiet med stigende kompleksitet. Tanken er, at karrierelæring er et læringsområde, der introduceres tidligt på et studie og trænes kontinuerligt gennem hele studiet.

#### 4.1.1 DOTS-modellen

Den første model, DOTS-Modellen (Watts, A.G. ,1977) beskriver som nævnt, hvad der skal læres i forbindelse med karrierelæring på uddannelsen. Modellen består af 4 specifikke karrierelæringsmål, der kan indgå i forbindelse med konkrete aktiviteter og refleksionsøvelser i løbet af studiet:

- O:            **“where am I”** – knowing about **opportunities**
- S:            **“who am I?”** – knowing about **self**
- D:            **“what will I do?”** – ready for a **decision**
- T:            **“how will I cope”** – ready for the next **transition**

(Law, B., 2001)

Tanken med DOTS-modellen er, at de studerende skal starte med at tilegne sig en indsigt i arbejdsmarkedet og i de aktuelle krav og **muligheder**, arbejdsmarkedet tilbyder, så tidligt på studiet som muligt (O: Opportunities). Derefter skal de studerende udforske deres **egne potentialer**, evner, styrker, begrænsninger og mål i forhold til såvel studie som arbejdsmarked (S: Self). Efterfølgende skal de reflektere over deres egne **valgmuligheder og overveje en beslutning** på baggrund af de to foregående trin (D: Decision). Og endelig skal de, hen imod slutningen af studiet, **planlægge konkrete tiltag**, der kan pege fremad i forhold til en ønsket karriere – eller som skridt på vejen til en (T: Transition).

#### 4.1.2 SeSiFU-modellen

Den næste model SeSiFU (Law, B., 1999 og 2001) udvider DOTS-modellen ved at beskrive, "hvordan karrierelæring foregår bedst" gennem 4 trin eller faser:

1. **Sensing:** getting enough impressions, information and contacts to go on;
2. **Sifting:** sorting information into useful order so that similarities and differences are clear;
3. **Focusing:** knowing who and what to pay attention to and why
4. **Understanding:** knowing how things work and what action is likely to lead to what result

Tanken med SeSiFU-modellen er ligesom DOTSmодellen, at den skal udføres trinvist gennem studiet. De studerende skal først **opdage** arbejdsmarkedet via deres sanser (Se: Sensing) ved at se, høre, opleve, mærke og få indtryk, informationer og kontakter nok til at komme videre i processen. Dernæst skal de **ordne** informationerne fra trin 1. Dvs. de skal sammenligne, finde mønstre, ligheder og forskelle, og organisere arbejdspladser og -opgaver i kategorier (Si: Sifting). Dernæst skal de **fokusere**, mærke og tjekke, hvad der er vigtigt på et fremtidigt arbejdsmarked, både for dem selv og for andre (F: Focusing). Endelig skal de **forstå**, hvilke af deres egne handlinger, der fører til hvad, se effekten af deres egne tidligere handlinger og dermed forudse konsekvenser af nye (U: Understanding).

SeSiFU processen foregår således også trinvist i fire sekvenser, der bygger oven på hinanden. Det er en forudsætning at have gennemgået første sekvens for at nå til sekvens 2.



#### 4.1.3 NewDOTS

DOTS og SeSiFU udgør tilsammen modellen NewDOTS. DOTS-modellen kan ses på den horisontale akse i NewDOTS-modellen nedenfor og SeSiFU kan ses på den vertikale akse. Tilsammen beskriver de to modeller som nævnt et 'karriere-læringsrum', der relativt nemt kan tænkes ind i læseplanen på en uddannelse, således at "læring i alle dele af læseplanen kan have en gunstig indvirkning på karriereudvikling" (Watts m.fl., 2006).

## BEYOND DOTS

- DOTS is for the coverage of what is learned; SeSiFU is for the process of how.
- Two dimensions create the New-DOTS "career-learning space".

		<u>O</u> (opportunity)	<u>S</u> (self)	<u>D</u> (decision)	<u>I</u> (transition)
		<i>who does what</i>	<i>what you do best</i>	<i>prospects</i>	<i>where you will be</i>
		<i>what it is like</i>	<i>what you most like</i>	<i>who has an interest</i>	<i>people to deal with</i>
		<i>what it requires</i>	<i>what people say</i>	<i>your chances</i>	<i>what they expect</i>
		<i>what you can get</i>	<i>who you admire</i>	<i>what you are going to do</i>	<i>that you will cope</i>
		<i>how is it changing</i>	<i>what you offer</i>	<i>why</i>	<i>with confidence</i>
<u>Se</u>	<i>finding out meeting noticing setting down</i>	mapping work in the neighbourhood and beyond	describing models of people at work	surveying different ways of making decisions	assembling feedback on own action
<u>Si</u>	<i>comparing sorting out considering defining</i>	classifying examples of work in the neighbourhood and beyond	comparing how they act and feel "here" and "there"	examining reactions of different people to the same information	identifying alternative ways of doing different work
<u>Fo</u>	<i>appreciating disclosing adjusting highlighting</i>	identifying occupational stereotypes in work	articulating own values concerning work	empathising with points-of-view of other people with different values	identifying own preferred style of solving work problems - and saying why
<u>U</u>	<i>explaining trying out convincing anticipating</i>	explaining and anticipating social and economic change in work	anticipating future experience of work - imagining what it will be like	assessing risks of commitment concerning work in the neighbourhood and beyond	explaining why some strategies have not been effective and working out how they could succeed

Figur 6 – NewDOTS (Law, B., 2001).

Som nævnt er Law og Watts' modeller blevet anvendt hyppigt af såvel forskere som praktikere, der arbejder med karrierelæring og employability. Figurerne nedenfor viser konkrete eksempler på, hvordan modellerne er blevet bearbejdet af uddannelsesinstitutioner og anvendt til eget brug.

## Eksempel #1



Figur 7 Kings College - Career Journey (Kings College, London, 2019)

## Kings College - Career Journey

På Kings College i London skal alle studerende igennem en "karriererejse", mens de går på deres studie. Tilrettelæggelsen af karriererejsen er inspireret af DOTS-modellen (dog med de to første faser slået sammen).

De studerendes karriererejse består af tre faser:

"DISCOVER" = I første fase, typisk tidligt på studiet, skal de studerende undersøge, hvilke muligheder, der findes, for dem på arbejdsmarkedet.

"FOCUS" = I næste fase skal de studerende afgrænse hvilke jobtyper, de oplever, passer bedst til dem. Dernæst skal de fordybe sig i undersøgelse af netop de virksomheder, der tilbyder disse jobtyper.

"ACTION" = I sidste fase skal de studerende planlægge de konkrete handlinger, der kan hjælpe dem frem mod et konkret job - fx yderligere studie eller specifik jobsøgning.

## Eksempel #2

### Dimensioner af karrierelæring



Figur 8: Karrierelæringsmodellen, Center For Ungdomsforskning (Katznelson, N, m.fl., 2016)

### **Cefu - Karrierelæringsmodel på gymnasiet**

I forbindelse med projektet "Karrierefokus i - og efter gymnasiet" anvendte forskerne hele NewDOTS-modellen som udgangspunkt for udvikling af en "Karrierelæringsmodel".

Hver af modellens tre dimensioner viser, *hvad* eleverne skal have viden om og erfaring med i et karrierelæringsforløb:

- 1) uddannelse, fag og job
- 2) mig selv
- 3) handlinger og beslutninger

Hver af modellens fire lag (fra cirkelens centrum og ud) viser, *hvordan eleverne skulle arbejde* med deres erfaringer ved at:

- 1) opdage
- 2) ordne
- 3) fokusere
- 4) forstå

*Modellen blev endvidere inddraget i forsøg med karrierelæring, hvor den blev brugt i forbindelse med både faglige og tværfaglige aktiviteter.*

## Eksempel #3

### Operationalisering af karrierebevidsthed

Niveau	Karrieretema/dimension
<b>Selvindsigt</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Karrieremæssig selvopfattelse</i></li><li>• <i>Formidling af egne kompetencer</i></li><li>• <i>Netværkskompetencer</i></li></ul>
<b>Mulighedsbevidsthed</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Kendskab til arbejdsmarked og arbejdsgivers forventninger og kobling til værdiskabelse i virksomheden</i></li></ul>
<b>Beslutningskompetence/ overgangsfærdigheder</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Planlægning af uddannelsesforløb</i></li><li>• <i>Planlægning, målsætning og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder</i></li><li>• <i>Handlekraft og tro på egen formåen</i></li></ul>

Kilde: DAMVAD, egen fremstilling, marts 2013

Figur 9: Operationalisering af karrierebevidsthed (Damvad, 2013)

### **DAMVAD Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling**

I et 3-årigt projekt gennemført af DAMVAD i samarbejde med Københavns Universitet og DTU blev DOTS modellen brugt til at udvikle et "karrierebevidsthedsindeks", der skulle bruges til at måle, hvor karrierebevidste de studerende er.

Indekset blev brugt til at måle de studerendes *selvindsigt* i forhold til faglige kompetencer og karriere, deres *bevidsthed om deres muligheder* på arbejdsmarkedet og deres evne til både at *træffe beslutninger og valg* om fremtiden og til at *handle*.

Projektet, der er beskrevet nedenfor, havde blandt andet som formål 1) at undersøge hvor karrierebevidste studerende generelt er og 2) derefter generere viden om, hvilke karriereafklarende og -fremmende aktiviteter, der virker bedst.

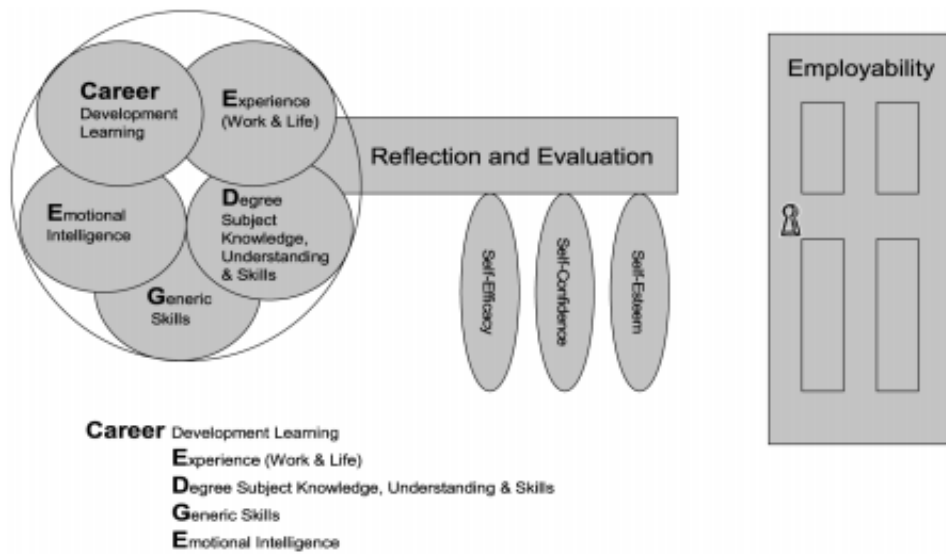
Det centrale ved Laws modeller (DOTS, SeSiFU og NewDOTS) ovenfor er altså, at de giver en indsigt i, hvordan vi kan arbejde med karrierelæring for at udvikle de studerendes career management skills på en uddannelse. Modellerne giver bud på; *hvad der skal læres* i forbindelse med karrierelæring og *hvordan det skal læres*.

## 4.2 CareerEDGE-modellen

Dacre, Pool og Sewells CareerEDGE-model fra 2007 favner i modsætning til NewDOTS hele employability-konceptet. CareerEDGE-modellen er ikke den første employability-model, der er udviklet; men det er formentlig en af de mest betydningsfulde. Den originale forskningsartikel er blevet downloadet 30.000 gange. Det indikerer, hvor positivt, modellen er blevet modtaget og anvendt både nationalt og internationalt.

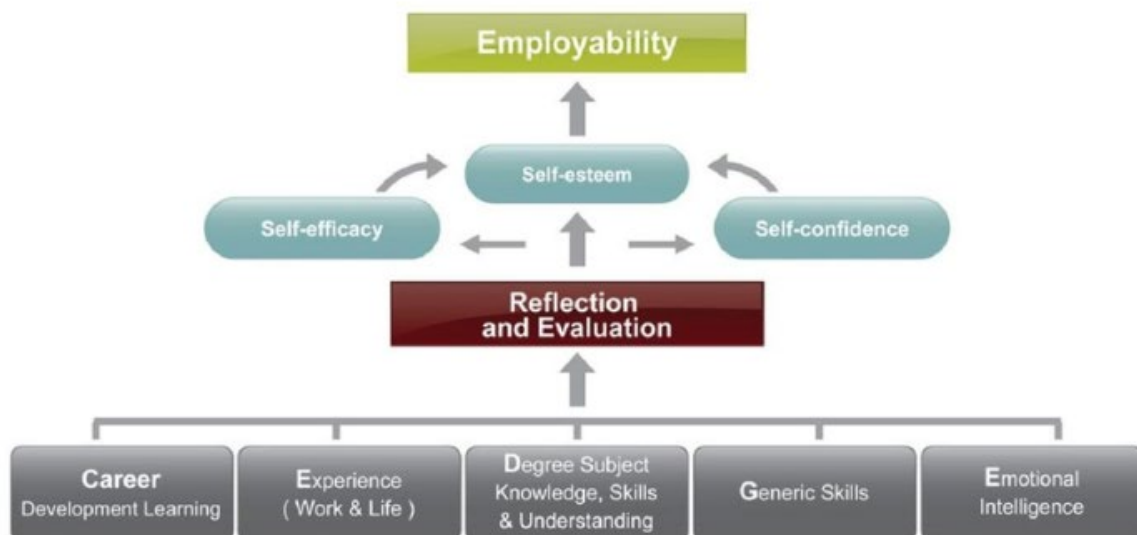
Modellen er udviklet i Storbritannien i 2007 på baggrund af eksisterende forskning. Den er udviklet på en måde, så den "hverken er for udførlig til at være praktisk anvendelig eller for simpel til at indfange betydningen af employability" (Dacre, Pool og Sewell, 2007). Modellen kan således bruges både i forbindelse med konkret planlægning af employability aktiviteter og også i kommunikationen om employability mellem mennesker, der kender til employability-begrebet, og mennesker, der ikke gør, fx studerende.





**CareerEDGE - The Key to Employability**

Figur 10: Career-EDGE (Pool, L. D, Sewell, P., 2007)



CareerEDGE-modellen bliver præsenteret visuelt på flere forskellige måder. I den oprindelige forskningsartikel (se figur 10 ovenfor) er employability elementerne præsenteret som elementer i en nøgle, der kan åbne en "employability-dør". I en anden hyppigere anvendte præsentation af CareerEDGE modellen (se figur 11 ovenfor) vises employability-elementerne i et mere klassisk diagram, med en række aktiviteter ordnet i en opadgående proces og målet, employability i toppen. I begge tilfælde er udgangspunktet for modellen, at employability skal udvikles via træning af de basale employability-skills.

Som det fremgår af begge visualiseringer af modellen, er den studerendes egen refleksion over og evaluering af sine egne færdigheder og kompetencer væsentlige elementer i CareerEDGE-modellen. Kun via den studerendes *personlige og individuelle refleksion og evaluering over egen faglighed og fremtidige ønsker og mål* opnås den *selvværdighed, selvtillid og det selvværd*, der er centralt og nødvendigt for udvikling af den studerendes egne professionelle identitet og dermed den studerendes employability.

Nedenfor forklares de forskellige elementer i modellen.

### **Cirklen: Komponenter der skal indgå i læseplanen**

Cirklen i nøglen beskriver de fundamentale komponenter, der skal indlejres i en læseplan for at fremme employability. I CareerEDGE modellen indgår de samme typer af employability-skills som er præsenteret ovenfor: Hard skills, soft skills og career management skills, dog organiseret lidt anderledes:

**CAREER development learning:** Er karrierelæringsaktiviteter. Dvs. aktiviteter, der kan hjælpe studerende med at tilegne sig career-management-skills: De studerende skal lære at undersøge jobmarkedet, blive mere bevidste omkring deres egne præferencer og faglige motivation, finde ud af, hvordan de kan træffe velovervejede beslutninger vedrørende deres fremtidige karriere og præsentere sig selv effektivt overfor potentielle arbejdsgivere.

De to næste elementer hænger sammen som én teoretisk og én praktisk version af hard skills.

**Experience – work and life:** (Hard skill – praksis) Er den praktiske version af hard skills. Dvs. konkrete, autentiske erfaringer, der kan hjælpe de studerende med at anvende og omsætte det tillærte faglige stof i praksis via fx cases, projekter, praktik og studiejob. Desuden kan den studerendes *egne livserfaringer* også have værdi i en employability-kontekst. Tidligere job erfaringer, lange rejser, studier i udlandet og frivilligt arbejde kan således også anvendes positivt til at forøge de studerendes jobmuligheder. De studerende skal hjælpes til at undersøge disse livserfaringer som potentielle styrker i forhold til arbejdsmarkedet

**Degree, subject, knowledge, understanding and skills:** (Hard skill teori) Er selve det teoretiske fagstof i uddannelsen – læseplanen – og årsagen til at den studerende har valgt studiet.

De to næste elementer hænger ligeledes sammen, idet de begge er delelementer af soft skills.

**Generic skills:** (Soft skill) Er de personlige færdigheder, der skal udvikles på studiet.

**Emotional intelligence:** (Soft skill) Aktiviteter der kan styrke og udvikle de studerendes “karakteregenskaber” og “interpersonelle egenskaber”.

### **Nøgleskiftet - Reflection and evaluation**

Nøgleskiftet i modellen beskriver, hvordan et lag af refleksion og evaluering skal lægges oven på de fem employability-elementer for at hjælpe de studerende med at bearbejde, reflektere over og vurdere deres egen læring og læringsproces. Via refleksionen får de studerende mulighed for at vurdere, hvor langt de er kommet i forhold til at udvikle deres egen employability – og de får lejlighed til at overveje, hvad der skal til for at justere og planlægge nye tiltag - både faglige, personlige og praktiske - i forhold til deres fremtidige karriere.

### **Nøglespidser**

Refleksions- og evalueringsaktiviteterne er som nævnt yderst centrale i modellen. For det er dem, der kobler cirklen (de studerendes tillærte færdigheder) med døren (employability og arbejdsmarkedet). Det er dermed dem, der skal hjælpe studerende med at skabe det værdifulde link mellem: deres faglige viden, forståelse og færdigheder, deres erfaringer, personlige egenskaber og det ønskede mål: employability. Først gennem refleksion og evaluering, får de studerende oparbejdet:

**Selv-efficacy** (selv-værdighed): Troen på at de har evnen til at mestre en given arbejdssituation.

**Self-confidence** (selvtillid): Måden denne tro projiceres ud på omverdenen i form af manerer og adfærd.

**Self-esteem** (selvværd): Selvrespekt, en følelse af værdi; og en realistisk vurdering af sig selv.

**Employability:** Er målet, de øvrige komponenter retter sig imod.

Career-EDGE modellen, er som nævnt oven for en meget populær model, der er blevet anvendt af mange videregående uddannelsesinstitutioner i Storbritannien og andre steder, som skabelon for tilrettelæggelse af eget arbejde med employability (Cole og Tibby, 2013).

### 4.3 CAP-Modellen

CAP-Modellen er ny, og den bygger oven på de øvrige modeller. Den er for nylig blevet brugt og testet med gode resultater. Den er desuden mere detaljeret og direkte anvendelig end de øvrige modeller, fordi den indeholder en række praktiske forslag til konkrete aktiviteter, en uddannelse kan gennemføre i forbindelse med arbejdet med employability.

***“It has been established that career management, academic skills (discipline and technical knowledge) and personal attributes are all fundamental to developing employability.”***

(Brent, Sanger & John, 2017)

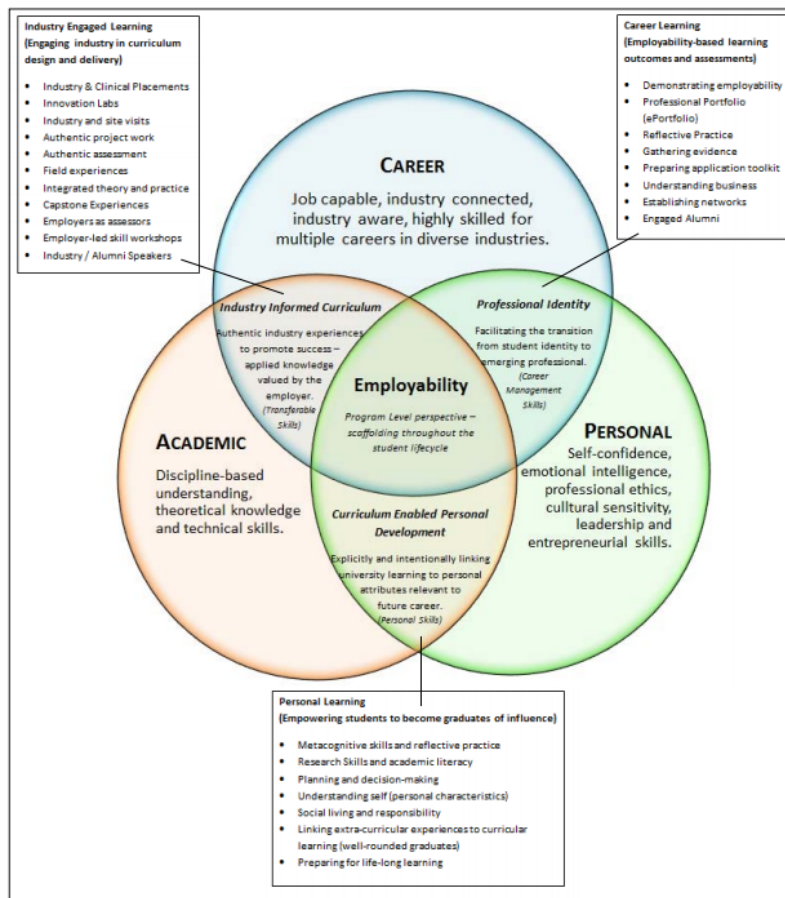
CAP-modellen blev udviklet på Griffith University i Australien 2017, og som det fremgår af citatet ovenfor, arbejder denne model også med de tre hovedtyper af employability-færdigheder: Hard skills, her benævnt "Academic skills", soft skills her benævnt "Personal attributes" og career management skills her benævnt "Career Management". Forfatterne bag CAP-modellen kalder ikke disse tre for "skills" men for "core attributes" – nedenfor oversat med ordet "kernekompetencer".

Det helt centrale grundlag for CAP-Modellen er: ***at de tre kernekompetencer betragtes som ligeværdige i en uddannelseskontekst, og at alle tre kernekompetencer indgår på lige fod igennem hele uddannelsesforløbet.***

### **Modellens elementer**

CAP-modellens fundament er som tidligere nævnt, de tre *kernekompetencer*, der udgør grundlaget for udvikling af employability-kompetencer hos studerende – og som også er blevet beskrevet i afsnittet "Hvad er employability" ovenfor:

- **C**areer management (oven for benævnt career management skills)
- **A**cademic skills (oven for benævnt hard skills) og
- **P**ersonal attributes (oven for benævnt soft skills)



Figur 12 – CAP-modellen (Brent, G. m.fl. 2017)

**Begrebet employability:** er placeret i modellens centrum for visuelt at understrege, at det netop er *i mødet eller relationen mellem de tre kernekompetencer*, den studerendes employability skabes og modnes.

### Overlappene mellem kernekompetencerne 2 og 2

Overlappene mellem de tre kernekompetencer viser, at det ligeledes er *i mødet eller relationen* mellem to kernekompetencer, den værdifulde læring foregår.

**Industry-informed curriculum:** Mødet mellem kernekompetencerne "Academic" og "Career" foregår typisk via aktiviteter, også kendt som "WIL" (Work Integrated learning), dvs. via autentiske arbejds erfaringer, hvor det lærte fagstof hele tiden omsættes til en

eller anden form for praksis. Aktiviteterne vil typisk variere afhængigt af hvor i studieforløbet, aktiviteterne placeres.

Denne *kobling* mellem faglighed og career (arbejdsmarked) på forskellige måder og i forskellige kontekster, skaber en værdifuld viden og erfaring mellem fagstof og praksis, som separat undervisning i fag og arbejdsmarked ikke ville give. Det er denne kobling mellem de to kernekompetencer, der kan hjælpe den studerende med hele tiden at overføre sin faglighed til nye situationer. Den tætte relation mellem uddannelsesinstitution og praksis giver desuden en konstant feedback fra branchen til studiet.

**"Break-out-boksen": "Industry Engaged Learning"**, i øverste venstre hjørne, beskriver hvordan mødet mellem "Academic" og "Career" kan etableres via forskellige typer af læringsaktiviteter: virksomhedsbesøg, gæsteforelæsere, cases, projekter, praktik osv.

**Professional identity:** Mødet mellem kernekompetencerne "Career" og "Personal" giver den studerende lejlighed til løbende gennem studiet at undersøge og afprøve sig selv i forhold til branchen og til forskellige typer af virksomheder og arbejdsopgaver. Gennem denne kobling skabes nogle konkrete personlige erfaringer, der lejr sig i den enkelte studerende som andet end blot teoretisk viden. Endvidere vil den løbende arbejdsmæssige relation til forskellige virksomheder styrke den studerendes professionelle netværk. På den måde sættes den proces, der transformerer den studerende fra at være dimittend til at blive medarbejder, i gang allerede på studiet. Samtidig får den studerende mulighed for løbende at dokumentere sin egen proces via for eksempel en arbejdsportfolio og får på den måde samlet materialer sammen, der kan bruges i forbindelse med senere jobsøgningsaktiviteter.

**"Break-out-boksen": "Career Learning"**, i figurens øverste hjørne viser, hvilke konkrete resultater og fordele, der kan opnås ved mødet mellem "Career" og "Personal". Eksempelvis: Professionel portfolio, reflektiv praksis, forståelse for professionen, opbygning af netværk, osv.

**Curriculum Enabled Personal Development:** Mødet mellem kernekompetencerne "Academic" og "Personal" giver den studerende lejlighed til løbende at arbejde med, udvikle, reflektere over og evaluere sine egne specifikke faglige styrker, interesser og muligheder.

**"Break-out-boksen": "Personal Learning"**, nederst i midten viser, hvordan den studerendes personlige og professionelle identitet kan styrkes i mødet mellem "Academic" og "Personal" via fx: research, refleksion, planlægning, aktiviteter der kan føre til, at den studerende opnår en øget selvforståelse.

### **"Breakout" boxes**

I hver af modellens tekstbokse beskrives, hvilke konkrete lærings- og undervisningsaktiviteter der *kan* foregå undervejs på studiet, for at understøtte de studerendes employability. Det er inden for disse bokse, undervisere og studerende bl.a. kan finde egnede læringstiltag, der passer til de forskellige uddannelser og semestre.

Som nævnt er det centralt i CAP-modellen, at de tre kernekompetencer opleves sammen og betragtes som ligeværdige i en uddannelseskontekst, og at alle tre kernekompetencer indgår på lige fod igennem hele uddannelsesforløbet.

CAP-modellen er – ud over de tre kernekompetencer - bygget op omkring følgende 4 centrale principper:

- 1) Der må på studiet ikke ske en kunstig adskillelse mellem de tre kernekompetencer: Karriereplanlægning, akademiske færdigheder og personlige egenskaber**

Barrie (citeret i Pegg et al., 2012) påpeger, at der kan opstå problemer med udviklingen af employability hos studerende på studier, hvor der sker en kunstig adskillelse mellem akademiske færdigheder på den ene side og generiske færdigheder og færdigheder i karriereplanlægning på den anden. Employability bliver ikke udviklet, når de akademiske færdigheder læres isoleret på selve studiet; mens de personlige færdigheder og færdigheder i karriereplanlægning lægges i et andet regi som fx ekstra curriculære aktiviteter. Det at undgå en kunstig adskillelse mellem de tre employability-elementer er derfor i særligt i fokus i modellen. Eksempelvis er det vigtigt, at en faglighed læres sammen med de personlige egenskaber og karaktertræk, der er særligt relevante sammen med netop den faglighed – og at begge dele ses og forstås i relation til konkrete arbejdsmæssige sammenhænge.



## **2) Det er vigtigt at de studerende klart kan se sammenhængen mellem de færdigheder, de lærer på uddannelsen og deres eget fremtidige arbejdsliv**

Et yderligere princip, der ligger til grund for modellen, er det misforhold, der til tider eksisterer mellem det, som underviserne *mener*, de dækker i undervisningen (set i en employability-kontekst) og det, som de studerende *forstår, de lærer*. Forfatterne bag modellen har således undersøgt og fået bekræftet, at studerende ofte ikke forstår, *hvorfor* de skal lære visse akademiske færdigheder. De studerende forstår ikke, hvorfor og hvordan det, som de lærer, kan være relevant for dem i fremtiden. Mangler de studerende evnen til at forstå, hvordan de færdigheder, de har lært på studiet kan overføres til et praktisk arbejdsliv, kan det få stor betydning for den studerendes evne til selv at søge og få et job. Det er derfor vigtigt, at de studerende både bliver informeret om, og selv oplever og forstår "The relevance of coursework to the real world of work".

## **3) Det er kritisk, at studerende får autentiske oplevelser på studiet, der eksplicit linker til de studerendes fremtidige karrieremuligheder**

De studerende får større faglig selvtillid, de bliver mere motiverede, og sandsynligheden for at de gennemfører studiet med succes er større, når de deltager i autentiske læringsoplevelser. Dvs. læringsoplevelser, der hjælper dem med at skabe en sammenhæng mellem deres egen personlige viden og færdigheder og de professionelle kompetencer, der forventes af dem i deres professionelle karriere. McCash (2008) anfører at disse autentiske oplevelser kan hjælpe studerende med at kunne forudse og påvirke deres egen fremtid.

## **4) Gradvis opbygning af employability skills skal ske hele vejen gennem studiet.**

Employability-elementer er komplekse og udvikling af færdigheder inden for området tager tid, øvelse og gentagelse. Brent et al. (2017) nævner, at de studerende skal "scaffold their skills" – dvs. at de studerende gennem uddannelsen **gradvist** skal opbygge et stillads af færdigheder på alle tre kernekompetencer. Studerende skal således starte med at arbejde med employability tidligt på uddannelsen, og i løbet af uddannelsen stilles overfor forskellige typer af employability-oplevelser og begreber for a) at forstå, hvad de skal lære, b) for at kunne vurdere, hvad de har lært og c) for at

være i stand til at se, hvor og hvordan det, de har lært, kan hjælpe dem hen imod en ønsket fremtid på arbejdsmarkedet. Der er altså i CAP-modellen tale om en trinvis læring inden for alle tre kernekompetencer, med stigende kompleksitet. Hvor færdigheder bygges op og tilegnes gradvist. Så de tilpasses den studerendes vej gennem studiet.

CAP-modellen tager altså et *læringscentreret* udgangspunkt, der har fokus på, at de studerende skal *engageres i praktiske oplevelser*, der skal *sikre udvikling af både akademiske, generiske færdigheder og karrieremæssige færdigheder, i realistiske praksisorienterede sammenhænge*. Samtidig har modellen fokus på, at de *studerende løbende får et varieret indblik i det arbejdsliv, de senere selv skal ud og fungere i*.

Modellen blev i 2016, før offentliggørelse, testet på uddannelsen "Bachelor of science" på Griffith University. Her gennemførte man et semester, der var designet til at være "bevidst employability-baseret" efter modellens forskrifter. Semestret omfattede 70% employability-baseret læring bestående af aktiviteter og opgaver, der repræsenterede de tre kernekompetencer i CAP-modellen. Et forskningsprojekt afdækkede efterfølgende, et signifikant positivt skifte hos de studerende i forhold til, hvor sikre de følte sig:

a) over for deres fagområde

b) overfor at skulle beskrive sig selv og egne kompetencer i for eksempel en jobansøgning

c) i det hele taget de studerendes fornemmelse af sikkerhed i forhold til deres fremtidige rolle på arbejdsmarkedet.

## 5. Employability på danske uddannelsesinstitutioner

---

Den korte historiske introduktion i starten af dokumentet, havde til formål at give en indsigt i **hvorfor** videregående uddannelser skal arbejde med employability. De efterfølgende definitioner på employability skulle give en indsigt i, **hvad** employability er - og de tre employability-modeller skulle yderligere vise eksempler på **hvordan**, man kan arbejde med at styrke de studerendes employability på videregående uddannelser.

Litteraturen ovenfor er typisk hentet fra de angloamerikanske lande, og der er som nævnt forskel på, hvordan arbejdet med employability udfolder sig i praksis, i de lande, der arbejder med konceptet. Så derfor er det også interessant at se på, hvordan arbejdet med employability foregår på danske uddannelsesinstitutioner: Hvilke problemstillinger har danske uddannelsesinstitutioner identificeret? Hvilke udfordringer har danske studerende? Og hvilke konkrete anbefalinger kan man hente fra danske forskningsprojekter inden for employability?

For at give en fornemmelse af, hvor vi er i arbejdet med employability set i en dansk kontekst præsenteres her ganske kort 4 eksempler på, hvordan danske uddannelsesinstitutioner har tænkt over eller arbejdet med employability.

### 5.1 Bogen "Til dannelse eller nytte?" - Employability set i en dansk kontekst

Bogen "Til dannelse eller nytte?" (Andersen og Jacobsen, 2017) undersøger, hvad det betyder for samfundet og for de videregående danske uddannelser, at det i stigende grad er markedet, der kommer til at afgøre, hvordan undervisningen på uddannelsesinstitutionerne skal skrues sammen - og hvor længe en uddannelse skal vare.

I bogen beskrives, hvordan vi først for alvor er begyndt at arbejde med employability i Danmark i de seneste 5 - 10 år. Grunden til, at interessen for employability er steget,

skal blandt andet findes i de politiske reguleringer af uddannelsesområdet, der er sket i kølvandet af Bologna-processen:

- En generelt øget strategisk og politisk opmærksomhed på beskæftigelses-/ledighedsproblematikken for dimittender
- Akkreditering i 2013 (der bl.a. skal sikre, at nye uddannelser er relevante for arbejdsmarkedet)
- Uddannelsesdimensionering i 2014 (der som et hovedprincip bygger på dimensionering af uddannelser, der har høj ledighed blandt dimittender)
- Nyt bevillingssystem for videregående uddannelser, "Taxameterreform", 2017 (der fordeles til den enkelte institution på baggrund af institutionens samlede resultat for nyuddannedes overgang til beskæftigelse og de studerendes gennemsnitlige studietid)

Disse politiske og økonomiske reguleringer af uddannelsesområdet, tilskynder uddannelsesinstitutioner til i højere og højere grad at målrette deres uddannelser specifikt mod arbejdsmarkedet. Uddannelserne bliver så at sige nyttiggjort.

Denne form for udefrakommende politisk/økonomisk styring ses af nogle uddannelsesinstitutioner som et uvelkomment indgreb. Både i forhold til muligheder for selvbestemmelse, men også i forhold til muligheden for at lære studerende at tænke anderledes og kritisk og på den måde skabe innovation og forandring. Hvis uddannelserne tvinges politisk til at rette sig ind imod det eksisterende arbejdsmarked og de jobfunktioner, vi kender, vil de ikke kunne stimulere til udvikling af nye arbejdsmarkeder og nye jobfunktioner.

Denne nytte-tankegang for uddannelser strider ifølge forfatterne mod princippet om, at uddannelser er til for at skabe "viden og dannelse". Et princip, der traditionelt har været udgangspunkt for det danske uddannelsessystem.

Dannelse/nytte-problematikken omkring uddannelser er således ifølge Andersen og Jakobsen en af årsagerne til, at diskussioner om employability har mødt - og stadig møder - megen modstand og mange forhindringer i at blive bredt ud i det danske uddannelsessystem.

Bogen "Til dannelse eller nytte?" er en debatbog, der belyser og diskuterer, hvordan employability og vidensøkonomi generelt påvirker og ændrer det danske uddannelsessystem. Formålet med bogen er således ikke at give forslag til, hvordan

uddannelsesinstitutioner kan arbejde med employability. Bogen diskuterer heller ikke, om uddannelser skal være til nytte eller om de skal være til dannelse; den forsøger nærmere at finde balancen for, hvordan uddannelser både kan være til nytte og til dannelse.

Andersen og Jakobsen giver dog alligevel i bogen deres definition af, hvad employability er og ikke er set i en dansk uddannelseskontekst.

<b>Employability er:</b>	<b>Employability er ikke:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Er en livslang proces</li><li>• Vedrører alle studerende uanset situation, uddannelsesforløb eller studieform.</li><li>• Omfatter en lang række fag eller emner, der har stærke og svage relationer til hinanden.</li><li>• Handler om at støtte studerende i at udvikle en særlig viden, særlige færdigheder, en bestemt adfærd og holdninger, så de får succes – ikke kun i arbejdslivet, men i tilværelsen generelt.</li><li>• Er et bredt forankret ansvar på hele lærestalten.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det drejer sig <i>ikke</i> om at forkaste akademisk rigor og standarder for god forskningskvalitet.</li><li>• Det drejer sig <i>ikke kun</i> om at tilføje nogle moduler til det eksisterende curriculum.</li><li>• Det drejer sig <i>ikke kun</i> om at forberede de studerende på bestemte jobs.</li><li>• Det er <i>ikke kun</i> karrierevejledningens ansvar.</li><li>• Det er <i>ikke</i> noget, der kan kvantificeres ved en enkel målestok.</li></ul>

I Andersen og Jacobsens karakteristik af employability i en dansk kontekst, genfinder vi en række af de samme anbefalinger, som i de internationale artikler og modeller. Eksempelvis er det vigtigt at bemærke, at der er enighed blandt forskerne om,

- at employability omfatter **integration** af en lang række fag/emner,
- at employability **rækker ud over det rent faglige** og også skal styrke den studerendes holdninger og adfærd og
- at arbejdet med employability skal **omfatte alle studerende på en uddannelse**, og ikke kun de studerende, der selv vælger employability til via ekstra curriculære aktiviteter.

## 5.2 DAMVAD Baselinestudie – Projekt viden i udvikling - Studerendes karrieremæssige udfordringer og mulige tiltag

Andersen og Jakobsen sætter employability-begrebet ind i en overordnet dansk uddannelseskontekst. Andre danske tiltag og forskningsprojekter belyser, hvilke typiske udfordringer danske studerende har i forhold til employability, og hvilke tiltag, der kan anbefales for at imødegå de udfordringer:

DAMVAD gennemførte fra 2010 – 2013 et 3-årigt projekt i samarbejde med Københavns Universitet og DTU. Projektet havde blandt andet til formål at undersøge danske studerendes karrierebevidsthed og generere viden om, hvordan karriereafklarende og -fremmende aktiviteter virker. Projektet omfattede 15 forskellige uddannelser placeret på henholdsvis Københavns Universitet og DTU og på tværs af fakulteter og uddannelser.

I projektets første fase blev de studerendes generelle *karrierebevidsthed* målt. I de senere faser blev der sat en række forskellige *karrierefremmende aktiviteter* i værk, og projektet målte derefter hvilke aktiviteter, der havde størst effekt i forhold til at udvikle de studerendes karrierebevidsthed. Projektet blev efterfølgende, evalueret af Danmarks Evalueringsinstitut, EVA i 2015. (DAMVAD ( 2013), EVA (2015).

Som udgangspunkt for både at beskrive og måle de studerendes karrierebevidsthed brugte projektet som tidligere nævnt Laws DOTS-model (se figur 6).

### Operationalisering af karrierebevidsthed

Niveau	Karrieretema/dimension
<b>Selvindsigt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Karrieremæssig selvopfattelse</i></li> <li>• <i>Formidling af egne kompetencer</i></li> <li>• <i>Netværkskompetencer</i></li> </ul>
<b>Mulighedsbevidsthed</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Kendskab til arbejdsmarked og arbejdsgivers forventninger og kobling til værdiskabelse i virksomheden</i></li> </ul>
<b>Beslutningskompetence/overgangsfærdigheder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Planlægning af uddannelsesforløb</i></li> <li>• <i>Planlægning, målsætning og omsætning af viden om omgivelser og jobmuligheder</i></li> <li>• <i>Handlekraft og tro på egen formåen</i></li> </ul>

Figur 13: Operationalisering af karrierebevidsthed (Damvad, 2013)

Nogle af de mest centrale iagttagelser fra projektet omkring de studerendes karrierebevidsthed, før de karrierefremmende aktiviteter blev sat i gang, på de 15 studier, var:

- At studerende generelt har *svært ved at sætte ord på deres egen faglige viden og færdigheder.*
- At studerende generelt *ikke har en fornemmelse af, hvordan arbejdsmarkedet ser ud.*
- At studerende generelt *mangler erfaring med og vejledning i, hvordan de skal "iscenesætte sig selv" over for en potentiel arbejdsgiver.*

Det ser altså ud til, at danske studerendes "career-management-skills" også generelt er ringe. Desuden viste projektet, at de studerende ikke har en særlig stærk bevidsthed omkring deres egen faglighed. Begge iagttagelser tyder på, at de studerendes employability ikke er tilstrækkeligt udviklet.

Efterfølgende afprøvede projektet en række forskellige typer af karrierelæringsaktiviteter – og målte derefter igen de studerendes karrierebevidsthed. De karrierelæringsaktiviteter, der havde størst effekt i projektet, var karrierelæringsaktiviteter der:

- *blev startet tidligt i studieforløbet,*
- *blev timet rigtigt i forhold til de studerendes øvrige aktiviteter og studieforløb og*

- *blev indlejret i selve uddannelsen sammen med den faglige læring.*

Erfaringerne fra dette danske projekt understøtter således også de internationale erfaringer og anbefalinger omkring employability.

Læs mere om projektet og de forskellige typer af karrierelæringsaktiviteter og resultater i DAMVAD (2013) og EVA (2015).

### **5.3 AAU Employable - Et eksempel på strategisk arbejde med employability**

Aalborg Universitet indførte i 2017 konceptet "AAU Employable", der er Aalborg Universitets egen strategi og model for, hvordan universitetet fremover skal arbejde med at styrke de studerendes employability. Det er for Aalborg Universitets vedkommende specifikt den øgede politiske opmærksomhed på beskæftigelsesproblematikken for dimittender i Danmark, der er baggrunden for at konceptet blev udviklet. Intentionen med AAU Employable er således at fremme indsatsen for de studerendes beskæftigelse.

Aalborg Universitet er derfor startet *strategisk med at rette employability-indsatsen særligt mod studier med lav beskæftigelse*. Det drejer sig pt. om 17 af AAUs uddannelser.

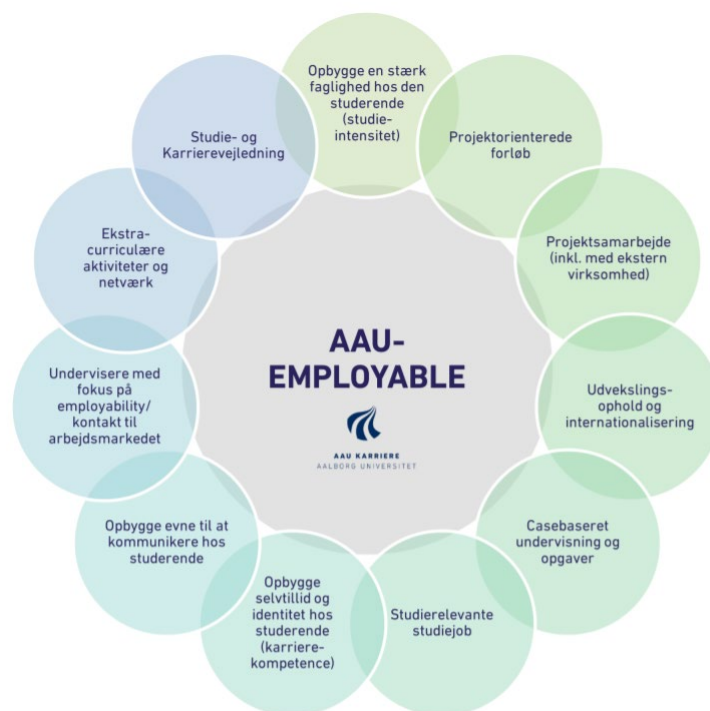
Der ligger en omfattende analyserapport til grund for AAU Employable, og der er efterfølgende udarbejdet en række beskrivelser og værktøjer, der understøtter konceptet. Nedenfor sammenfattes de vigtigste principper i AAU-employable.



## Begrebet AAU-employable

”Arbejdes der med en målrettet bevidstliggørelse af *PBL (problembaseret læring)* på de enkelte studier, vil de studerende bedre kunne orientere sig og forholde sig i og til de forskellige *karrierelæringselementer* og deres sammenspil.

*PBL og employability-indsatsen må aldrig stå uden for den kernefaglige læring, men gensidigt integrere og integreres.* Dette kan sammenfattes i begrebet AAU-employable.”



Figur 14: Model AAU Employable (AAU, 2017)

For Aalborg Universitet har det som nævnt været specifikke uddannelser med lav beskæftigelsesgrad, der har været i fokus for employability indsatsen – i første omgang. Employability-indsatsen på Aalborg Universitet sker således gradvist og målrettet. Med tiden er det tanken at employability indsatsen også kan udbredes til studier, der ikke har ledighedsproblemer.

Aalborg Universitets anbefalinger er følgende:

### **Arbejde med målrettet bevidstgørelse af problembaseret læring (PBL)**

Aalborg Universitet har lang erfaring med at arbejde med problembaseret læring (PBL). Problembaseret læring går kort fortalt ud på, at de studerende hele vejen gennem deres studie arbejder med projekter, hvor de selv, i grupper, identificerer, analyserer, formulerer og løser faglige problemstillinger fra det virkelige liv. PBL har ifølge Aalborg Universitet en særlig stor værdi i forhold til employability, fordi denne læringsform samtidig styrker både de studerendes faglige læring (hard skills), personlige udvikling (soft skills) samtidig med at studieformen giver de studerende en god forståelse af deres faglighed i forskellige kontekster (kobling af hard skills, soft skills og career management skills). Desuden sikrer PBL en løbende, tæt kontakt til arbejdsmarkedet. Et af AAU Employables vigtigste målsætninger er en form for "revitalisering" af PBL på alle universitetets uddannelser, sådan at alle uddannelser forstår, hvor stærk en læringsform PBL er i forhold til at opbygge employability.

### **Integrere PBL, karrierelæring og faglige læring**

Ud over den problembaserede læringsform vil Aalborg Universitet fremover integrere *karrierelæring i selve uddannelsesforløbet*. Karrierelæring vil således ikke længere blive udført af og i Karrierecentret som ekstra curriculære tilbud. Karrierelæring vil blive gennemført i et løbende samarbejde mellem Karrierecentret og den enkelte uddannelse.

Læs evt. mere om AAU Employable, baggrund og konkrete tiltag på: Employabilityindsatsen Aalborg Universitet, (2017).

## 5.4 PROCEED-2-WORK – En undersøgelse af danske studerendes udfordringer i overgangen mellem studie og job

Anette Kolmos, professor på Institut for Planlægning, Aalborg Universitet, har i mange år forsket i employability. I et af hendes seneste forskningsprojekter, langtidsprojektet PROCEED-2-WORK, undersøger hun sammen med Rene Bonde Koretke, hvilke konkrete overgangsproblemer, der er mellem uddannelse og arbejde - og hvordan de identificerede overgangsproblemer kan afhjælpes. Projektet er gennemført på ingeniørstudiet. I projektet besvarede over 300 studerende to spørgeskemaer, hen over to perioder. Det første spørgeskema blev besvaret, mens de studerende stadig gik på ingeniørstudiets 10. semester. Det andet spørgeskema blev besvaret af de samme studerende 10 måneder efter, de havde fået deres første job. PROCEED-2-WORK er et omfattende forskningsstudie, og enkelte, interessante resultater og anbefalinger fra projektet er taget med her:

### **Generiske og personlige kompetencer er mindst lige så vigtige i jobbet som de faglige:**

Et element i undersøgelsen var at afdække, hvorvidt de kompetencer, de studerende fandt vigtige, mens de var på uddannelsen, var de samme kompetencer, som de vurderede som vigtige i deres arbejdsliv efter studiet. Det viste sig, at de studerende typisk anså de meget fagligt/tekniske kompetencer som de mest vigtige, mens de stadig var på studiet, mens de vurderede de generiske kompetencer (virksomhedsforståelse, teamarbejde, projektledelse, kommunikation) som mindre vigtige. Efter de havde fået job, ændredes rækkefølgen, hvormed de generiske eller erhvervsorienterede kompetencer, som forretningstalant og lederevne, blev vurderet som mere vigtige end de fagligt/tekniske.

Det ser således ud til, at det er lige så vigtigt at træne de studerendes soft skills som at træne deres hard skills i uddannelsesforløbet.

### **Akademisk viden skal kobles til kontekst og praksis for at give mest mening på jobbet:**

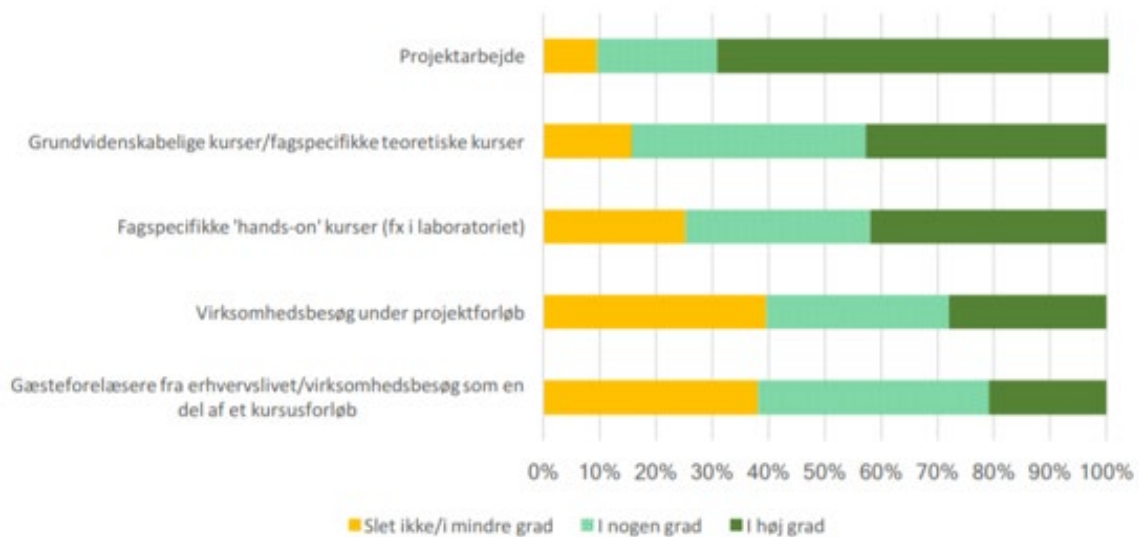
Forskningsprojektet viste endvidere, at den akademiske viden, som de studerende skulle anvende på deres arbejde, ikke altid modsvarede den teoretiske akademiske kompetenceudvikling, de havde fået på uddannelsen. Konklusionen på at der var et

akademisk "gab" mellem det faglige indhold på studiet og det faglige indhold i jobbet var ikke, at det faglige indhold i studiets læseplan var forkert og skulle laves om for at passe til praksis. Konklusionen var derimod, at de faglige/teoretiske områder, der arbejdes med på studiet, skal relateres mere til og integreres mere med kontekst og praksis for at give bedst mulig læring.

Det ser således ud til, på baggrund af resultaterne, at faglige/teoretiske emner skal knyttes tæt til såvel kontekst som praksis for at kunne overføres på - og give mening i - et job.

**Lærings- og undervisningsformer der ruste de studerende bedst til arbejdsmarkedets krav:**

I tabellerne nedenfor præsenteres som det sidste resultat fra PROCEED-2-WORK, de lærings- og undervisningsformer, som de studerende vurderede, rustede dem bedst til job. Figur 3 lister de lærings- og undervisningsformer, som de studerende har haft på studiet, og som de vurderer har givet dem den bedste forståelse for deres arbejde. Figur 4 lister de undervisnings- og læringsformer, de studerende gerne ville have haft for at blive klædt bedre på deres job.



Figur 15: Undervisningsformer der har givet den bedste forståelse af arbejdet.



Figur 16: Undervisningsformer der forventes at kunne ruste studerende til at imødekomme arbejdsmarkedets krav.

Opsummerende viser projektets resultater, at projektarbejde er den væsentligste læringsform, der kan klæde de studerende bedst muligt på til job og afhjælpe overgangsproblemer mellem studie og job. Praktik og fagteoretiske kurser bliver ligeledes fremhævet; men projekterne scorer højest – både i forhold til, at de studerende via projekter oplever sig parate til arbejdslivet og i forhold til opnåelse af konkrete kompetencer. Derudover anbefaler de studerende i undersøgelsen: flere praktiske øvelser, kendskab til virksomheder, problemorienteret arbejde og bedre mulighed for praktik i uddannelsen.

## 6. Opsummering

---

Dette afsnit indeholder en opsummering af de vigtigste erfaringer og anbefalinger fra arbejdsrapporten.

Globalisering, teknologisk udvikling og innovation har ændret arbejdsmarkedets indhold og organisering. Traditionelle jobtyper og arbejdsrelationer forandres, og der skabes hele tiden helt nye typer af jobs. Det er umuligt at forudsige, hvilke kompetencer, der bliver nødvendige og relevante for fremtidens arbejdsmarked. Brede erhvervsprofiler, tilpasningsevne og transferable skills (færdigheder, der er generelle og som kan overføres fra en branche eller én type job til en anden) bliver derfor kardinale vigtige for fremtidens medarbejdere.

Ændringerne på arbejdsmarkedet har medført hyppigere jobskifte blandt medarbejdere og dette har betydet, at virksomheder ikke som tidligere er villige til selv at træne deres nye medarbejdere. Virksomhederne begynder i stigende grad at kræve, at dimittender skal være umiddelbart job-parate, når de afslutter deres studier. Ansvar for at gøre de studerende job-parate, er blevet flyttet fra aftagervirksomhederne og over på uddannelsesinstitutionerne

Denne udvikling cementeres i Bologna-processen (1999), hvor 31 undervisningsministre fra 29 lande i Europa underskrev en aftale om, at de videregående uddannelsesinstitutioner i de europæiske deltagerlande fremover skal arbejde for at **”...increase staff and student mobility and (to) facilitate employability”** (Bologna-processen, 1999).

Employability er: *“..a set of achievements – skills, understandings and personal attributes – that make graduates more likely to gain employment and be successful in their chosen occupations, which benefits themselves, the workforce, the community and the economy.”* (Yorke, 2006).

Employability” er i de senere år blevet et fokusområde for forskningen på både internationale og danske universiteter. Det skyldes dels udviklingen på arbejdsmarkedet – og dels et deraf følgende politisk pres på uddannelsesinstitutionerne.

Der er stor forskel på, hvordan arbejdet med employability udfolder sig i praksis, i de lande, der arbejder med konceptet. I en række lande udvikles centralt styrede nationale "blueprints". Det gælder for eksempel: USA, Canada og Australien. I andre lande, for eksempel England, der er foregangslandet for employability, opfordres hver enkelt videregående uddannelsesinstitution til *selv at udvikle deres egne guidelines eller modeller for employability* således at uddannelsernes employability guidelines og -indsatser tager udgangspunkt i uddannelsesinstitutionens egne specifikke mål, værdier, traditioner og eksisterende praksis.

For at være employable, skal en studerende besidde tre typer af færdigheder: "hard skills" (akademiske eller fagfaglige færdigheder), "soft skills" (personlige og interpersonelle færdigheder plus personlige egenskaber/karaktertræk) og "career management skills" (evnen til at forstå og navigere på arbejdsmarkedet).

Af de tre færdighedstyper er hard skills og soft skills i en eller anden form allerede indlejret på de fleste uddannelser. Det er career management skills derimod ikke. Denne type skills er typisk udlagt som ekstra curriculære tilbud. Det er et problem, for udvikling af de studerendes employability, at alle studerende dermed ikke har karrierelæring med som en del af deres uddannelse.

En række forskere forsøger at fange og formidle employability-konceptet via modeller, for dermed at gøre det lettere at arbejde med employability:

NewDOTS – (DOTS og SeSiFU) fokuserer særligt på udvikling af de studerendes karrierelæring.

CareerEDGE og CAP fokuserer på de tre kernekompetencer i employability: hard skills, soft skills og career-management-skills.

Alle tre modeller understreger, at de studerendes **refleksion og evaluering** i forhold til deres egen faglighed, personlige styrker og interesser samt muligheder på arbejdsmarkedet er væsentlige for udvikling af en egentlig "professionel identitet". Refleksion og evaluering kan hjælpe med til at udvikle den studerendes: **Selv-efficacy** (selv-værdighed), **Self-confidence** (selvtillid) og **Self-esteem** (selvværd). Det er i sidste ende denne professionelle identitet, der kan hjælpe med at bygge broen mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Employabilitymodellerne kan være velegnede at bruge af uddannelsesinstitutioner, der ønsker at arbejde med employability. De kan fungere som kommunikationsværktøj i dialogen om employability både blandt medarbejdere på en uddannelsesinstitution - og blandt undervisere og studerende. Modellerne viser både indholdet i employability-konceptet, og de giver anvisninger på mulige employability-aktiviteter.

Modellernes væsentlige principper er:

- **At der på studiet ikke må ske en adskillelse mellem de tre kernekompetencer: Karriereplanlægning, akademiske færdigheder og personlige egenskaber**  
De tre kernekompetencer er uadskillelige elementer i employability. En faglighed kan kun give værdi på arbejdsmarkedet, hvis den kobles sammen med en række personlige og interpersonelle egenskaber og specifikke karaktertræk. Adgang til og succes på arbejdsmarkedet kan kun ske, hvis studerende kan sætte ord på deres faglighed, hvis de har en fornemmelse af, hvordan arbejdsmarkedet ser ud, og hvor de selv gerne vil arbejde sig hen ad på arbejdsmarkedet.
- **At de studerende løbende gennem studiet arbejder med en integration af tillærte færdigheder og praksis**  
De studerende skal undervejs i deres studieforløb hele tiden klart kunne se sammenhængen mellem de færdigheder, de lærer på uddannelsen (både hard skills og soft skills) og anvendelsesmuligheder i praksis.
- **At employability skills skal opbygges gradvist hele vejen gennem studiet**  
Der skal foregå en stilladsering → gradvis opbygning af employability hele vejen gennem studiet. Det er for sent at bygge employability på en uddannelse, når de studerende er på nippet til at forlade den.

I Danmark er vi først startet på at arbejde med employability på de videregående uddannelsesinstitutioner i de seneste 5 – 10 år. Det er særligt et udefrakommende politisk/økonomisk pres, der har skabt behovet for at arbejde med employability. Employability har til formål at målrette uddannelser mod arbejdsmarkedets behov, og employability er på den måde udtryk for en nytteproblematik, der måske strider mod danske traditionelle uddannelsesprincipper om, at uddannelser er til for at skabe dannelse og viden.

Danske erfaringer med forskning i employability viser de samme iagttagelser og anbefalinger som international forskning.



Nogle af de udfordringer, danske studerende har i forhold til employability, er ifølge DAMVAD:

- At studerende generelt har *svært ved at sætte ord på deres egen faglige viden og færdigheder.*
- At studerende generelt *ikke har en fornemmelse af, hvordan arbejdsmarkedet ser ud.*
- At studerende generelt *mangler erfaring med og vejledning i, hvordan de skal "iscenesætte sig selv"* over for en potentiel arbejdsgiver.

Aalborg Universitet har udviklet deres egen strategiske employability-indsats: AAU-Employable. Indsatsen er i første omgang særligt rettet mod de beskæftigelsesudfordrede uddannelser. Aalborg Universitets employability-indsats koncentrerer sig særligt om: Bevidst arbejde med PBL (problembaseret læring) samt integration af PBL, karrierelæringselementer og kernefaglige læring. Indsatserne understøttes blandt andet af et bevidst og målrettet samarbejde mellem karrierecenter og uddannelser.

En studie fra Aalborg Universitet, undersøgte danske studerendes udfordringer i overgangen mellem studie og job. Studerende blev stillet en række spørgsmål om vigtigheden af deres forskellige typer af færdigheder (akademiske og personlige) mens de stadig gik på deres studie og igen 10 måneder efter, de var startet på deres første job. Studiet viste at:

- Generiske og personlige kompetencer er mindst lige så vigtige i jobbet som de faglige.
- Akademisk viden skal kobles til kontekst og praksis for at give mest mening på jobbet.

De studerende blev ligeledes stillet spørgsmål om, hvilke undervisningsaktiviteter, der klædte dem bedst på til arbejdsmarkedet.

De undervisningsaktiviteter, der, byggede den bedste bro mellem studie og arbejdsmarked var: 1) Projektarbejde og 2) praktik.

Derudover efterlyste de studerende: flere praktiske øvelser, større kendskab til virksomheder, mere problemorienteret arbejde og bedre mulighed for praktik i uddannelsen.

## 6.2 Fortsættelse af arbejdet med employability på erhvervsakademier

Som nævnt i introduktionen er formålet med dette forskningsprojekt at undersøge:

- hvad der kan gøre studerende på erhvervsakademier mere employable, og
- hvordan erhvervsakademier bedst muligt kan indarbejde employability i et studieforløb.

De forskningsresultater, der er præsenteret i arbejdsrapporten, stammer primært fra undersøgelser foretaget i og af universiteter. Selv om erhvervsakademiuddannelser ligesom universiteter udbyder videregående uddannelser, er de på mange måder anderledes. Erhvervsakademier er skabt som praksisnære, anvendelsesorienterede uddannelser, der rettet mod det private erhvervsliv. Dvs.:

- Erhvervsakademier retter sig mod bestemte og veldefinerede jobfunktioner.
- Erhvervsakademiers bekendtgørelser og studieordninger bliver til i dialog med arbejdsmarkedets parter.
- Erhvervsakademiers uddannelser har tilknyttet uddannelsesudvalg, der rådgiver om uddannelsernes kvalitet og relevans for samfundet.
- Erhvervsakademier udbyder uddannelser med indbygget praktik.

Praksisnærhed er med andre ord indarbejdet i erhvervsakademiernes DNA. På trods af denne praksisnærhed udtrykkes der alligevel fra erhvervsakademiernes side en stigende interesse for at arbejde med employability. Derfor bliver det interessant i det videre forskningsforløb, at undersøge, hvilke specifikke udfordringer, der findes på erhvervsakademier i forhold til arbejdet med employability – og hvordan en employability-arbejdsmodel for erhvervsakademier kan se ud.

## 6.2 Opsamling på employability-tiltag

### Strategiske overvejelser

- Der findes ingen "one-size-fits-all" employability-model til alle uddannelser og alle uddannelsesinstitutioner.
- Det kan være hensigtsmæssigt for en uddannelsesinstitution at udvikle sin egen employability-model, der kan tage udgangspunkt i institutionens egen praksis, mål og værdier. Nedenstående køreplan i fire stadier kan fungere som rettesnor:
  - **Diskussion og refleksion:** Udvikling og definition af fælles mål og pejlemærker.
  - **Undersøgelse og kortlægning:** Registrering og vurdering af de employability-aktiviteter, som institutionen allerede udfører eller mangler.
  - **Handling!** Hvordan kan eksisterende gode employability-aktiviteter udbredes i hele organisationen. Hvordan kan "gaps" lukkes?
  - **Evaluering:** Endelig aftales, hvordan employability-arbejdet skal måles og evalueres, og der foregår derefter en løbende opfølgning på og tilpasning af indsatsen.

### Taktiske overvejelser

#### Employability-skills

- De tre vigtigste typer af employability-skills er: hard skills/"Hvad du gør", soft skills/"Hvordan du gør det" og career management skills/"Hvad du kan bruge det til og hvor".
- De tre skills skal indlejres i studieforløbet og integreres for at give den bedste læring.
- Det er i selve grænsefladen mellem to eller flere skills, den vigtige læring opstår.

Planlægning af arbejdet med employability

- Arbejdet med employability skal starte tidligt på studieforløbet.
- Arbejdet med employability skal times og tilpasses rigtigt i forhold til øvrige aktiviteter.
- Arbejdet med employability skal omfatte alle studerende.
- Arbejdet med employability understøtter de studerendes motivation og hindrer tidligt frafald.

Refleksion og evaluering spiller en central rolle i udvikling af employability

- Refleksion over arbejdsmarkedet og potentielle jobmuligheder.
- Refleksion over egne personlige ønsker, faglige evner og karrieremål.
- Refleksion over valgmuligheder og konsekvenser af valg.
- Refleksion over og planlægning af konkrete jobsøgningsaktiviteter.
- Refleksion og evaluering er centrale for udvikling af den studerendes professionelle identitet: selvværdighed, selvtillid og selvværd

Operationelle overvejelser

Projektarbejde og praktik fremhæves som de læringsformer, der helt overordnet klæder de studerende bedst på til job. Disse læringsformer integrerer alle tre typer af employability-skills.

Andre typer af undervisnings- og læringsformer, der understøtter employability er:

Aktiviteter der kan give studerende et realistisk billede af arbejdslivet: Virksomhedsbesøg, casearbejde, research i forhold til virksomheder, interviews med alumner og afgangere, involvering af alumner og afgangere i opgaver og evaluering.

Generelt engagerende og involverende undervisnings- og læringsmetoder: Diskussionsgrupper, peer-reviews, selvstyret læring og selvstyret evaluering, refleksionsopgaver, læringslogs og -portfolier, arbejdsportfolier.

Se i øvrigt i CAP-modellens "Break-out-boxes" (se figur 12) for at finde konkrete forslag til employability-aktiviteter og tiltag.

Forslag til undervisningsmaterialer, der understøtter employability:

Developing Employability for Business (Lumley & Wilkinson, 2014).

Skills for success : the personal development planning handbook (Cottrell, 2015).

Designing your life (Burnett & Evans, 2016).

## 7. Litteraturliste

---

Andersen, H. L., Jacobsen J. C. (2017), *Til dannelse eller nytte? Universitetsuddannelser mellem forskningsbaseret faglighed og relevans for arbejdsmarkedet*, Frederiksberg: Frydenlund

Andersen, Henrik Mariendal (2017), *Via større employability* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.ucviden.dk/ws/files/43848751/Artikel\\_HMAN.pdf](https://www.ucviden.dk/ws/files/43848751/Artikel_HMAN.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

Andersen, Henrik Mariendal (2017), *VIA Employability – hvordan kan VIA Erhverv bidrage til at styrke de studerende employability?* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.ucviden.dk/ws/files/43848849/rapport\\_final.pdf](https://www.ucviden.dk/ws/files/43848849/rapport_final.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

AAU Karriere (2017), *Employability-indsatsen Aalborg Universitet* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.inside.aau.dk/digitalAssets/415/415499\\_sammenfatning-af-employabilityanalyse-2018.pdf](https://www.inside.aau.dk/digitalAssets/415/415499_sammenfatning-af-employabilityanalyse-2018.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

AAU Karriere (2017), *Employability-indsatsen Aalborg Universitet* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.ucviden.dk/ws/files/43848849/rapport\\_final.pdf](https://www.ucviden.dk/ws/files/43848849/rapport_final.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

Bhagra, A. Sharma, D. K. (2018), *Changing Paradigm of Employability Skills in the Global Business World: A Review – ProQuest* [Artikel]. Tilgået via: <https://search.proquest.com/openview/2d66d0dbe6960c8387475d09ad27bb8b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029989> [Tilgået d. 14.02.2019].

Brent, G., Sanger, G. & John, R., 2017. A framework to embed employability initiatives in undergraduate Science, Technology, Engineering and Maths programs. In R.G. Walker & S.B.

Bedford (Eds.), *Research and Development in Higher Education: Curriculum Transformation*, 40 (pp 38 - 49). Sydney, Australia, 27-30 (June 2017) [Rapport].

Tilgået via: [www.herdsa.org.au/system/files/Brent\\_et\\_al\\_HERDSA2017.pdf](http://www.herdsa.org.au/system/files/Brent_et_al_HERDSA2017.pdf) [Tilgået d. 26.02.2019].

Bridgstock, R. (2008), *The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability through Career Management Skills*. *Higher Education Research & Development* 28, nr. 1 (marts 2009): 31–44 [Rapport]. Tilgået via: <https://doi.org/10.1080/07294360802444347> [Tilgået d. 26.02.2019].

Center for Ungdomsforskning (2014), Pjece om karrierelaering [Hjemmeside]. Tilgået via: [http://karrierefokus-gym.dk/sites/default/files/pjece\\_om\\_karrierelaering.pdf](http://karrierefokus-gym.dk/sites/default/files/pjece_om_karrierelaering.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

Cole, D, and Tibby, M. (2012) *Defining and developing your approach to employability*. York: HEA [Rapport]. Tilgået via: [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/employability\\_framework.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/employability_framework.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

Cole, D. Tibby, M, 2012, *Defining and developing your approach to employability – A framework for higher education institutions* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/employability\\_framework.pdf](https://www.heacademy.ac.uk/system/files/resources/employability_framework.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

Damvad, 2013. *Baselinestudie, Projekt Viden i Udvikling* [Rapport]. Tilgået via: [https://www.regionh.dk/til-fagfolk/uddannelse/talomuddannelse/inspiration\\_og\\_bestpractice/Documents/baseline-Viden-i-udvikling-af-Damvad.pdf](https://www.regionh.dk/til-fagfolk/uddannelse/talomuddannelse/inspiration_og_bestpractice/Documents/baseline-Viden-i-udvikling-af-Damvad.pdf) [Tilgået d. 14.02.2019].

EVA (2017), *Fra uddannelseskvalitet til generelle arbejdsmarkedskompetencer* [Hjemmeside]. Tilgået via: <https://EVA.dk/videregaende-uddannelse/uddannelseskvalitet-generelle-arbejdsmarkedskompetencer> [Tilgået d. 14.02.2019].

Haasler, S. R., 2013. *Employability skills and the notion of 'self'*. *International Journal of Training and Development*, 17(3), 233-243. Hachman, J. R. (ed.) (1990).

Hooley, T. Watts, A. G. Sultana, R. G. Neary, S. (2012), *The 'Blueprint' Framework for Career Management Skills: A Critical Exploration*. ResearchGate. [Artikel]. Tilgået via:

[https://www.researchgate.net/publication/261990712\\_The\\_'Blueprint'\\_framework\\_for\\_career\\_management\\_skills\\_A\\_critical\\_exploration](https://www.researchgate.net/publication/261990712_The_'Blueprint'_framework_for_career_management_skills_A_critical_exploration) [Tilgået d. 14.02.2019].

Hutters, C. Lundby, A. (2014), *NOTAT Karrierefokus i og efter gymnasiet* [Notat].  
Tilgået via: [http://www.karrierefokus-gym.dk/sites/default/files/PDF/vidennotat\\_0.pdf](http://www.karrierefokus-gym.dk/sites/default/files/PDF/vidennotat_0.pdf)  
[Tilgået d. 14.02.2019].

Katznelson, N. Lundby N.A, Hansen, N.H.M (2016), *Karrierelæring i gymnasiet "De vidste ikke hvad de ville"* [pdf] [01.09.2019] Fundet på:  
[https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/245545681/Karrierel\\_ring\\_i\\_gymnasiet\\_online\\_version.pdf](https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/245545681/Karrierel_ring_i_gymnasiet_online_version.pdf)

Kings College, London (2019), *Your Career Journey | Careers & Employability | King's College London* [pdf] Fundet på: <https://www.kcl.ac.uk/careers/career-advice>  
[01.09.2019]

Kolmos, Anette, Jette Egelund Holgaard, og Nicolaj Riise Clausen (2018), *Changed Perspectives on Engineering Competence in the Transition from Engineering Education to Work*. 7th International Research Symposium on PBL: Innovation, PBL and Competences in Engineering Education, 1-10.

Kolmos, A., Hadgraft, R. G., & Holgaard, J. E. (2016). Response strategies for curriculum change in engineering. *International Journal of Technology and Design Education*, 26(3), 391-411. Tilgået via: <https://doi.org/10.1007/s10798-015-9319-y>  
[Tilgået d. 14.02.2019].

Law, B. (2007), *Career-learning space: New-dots thinking for careers education*. *British Journal of Guidance & Counselling* 27, nr. 1 (1. februar 1999): 35-54 [Artikel]. Tilgået via: <https://doi.org/10.1080/03069889908259714> [Tilgået d. 14.02.2019].

Magnell, M. Kolmos, A. 2017, *Employability and work-related learning activities in higher education: how strategies differ across academic environments*. *Tertiary Education and Management* 23, nr. 2 (2017): 103-14 [Artikel]. Tilgået via:  
<https://doi.org/10.1080/13583883.2016.1257649>. [Tilgået d. 14.02.2019].

OECD, 2016. *Enhancing Employability* [pdf]. Tilgået via:  
<https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/Enhancing-Employability-G20-Report-2016.pdf> [11.09.2019]



Pham, T., Saito, E., Bao, D., & Chowdhury, R. (2018), *Employability of international students: Strategies to enhance their experience on work-integrated learning (WIL) programs*. *The Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 9(1), 62-83.

Pool, L. D, Sewell, P. (2007), *The Key to*

*Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability*. ResearchGate [Artikel]. Tilgået via: <http://dx.doi.org/10.1108/00400910710754435> [Tilgået d. 14.02.2019].

Professional Scientist Australia.org., u.å., *Get Ahead by improving the way you speak to others*. [Artikel] tilgået via: <http://www.professionalsaustralia.org.au/scientists/blog/improving-way-speak-others/> [Tilgået d.15.10.2019]

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2017), *Uddannelses- og forskningspolitisk redegørelse 2017* [Rapport]. Tilgået via: [https://ufm.dk/publikationer/2017/filer/ufm\\_ufr.pdf](https://ufm.dk/publikationer/2017/filer/ufm_ufr.pdf) [Tilgået d. 18.02.2019].

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2018), *Uddannelses- og forskningspolitisk redegørelse 2018* [Rapport]. Tilgået via: <https://ufm.dk/publikationer/2018/uddannelses-og-forskningspolitisk-redegorelse-2018> [Tilgået d. 14.02.2019].

Watts, A.G. (1977), *Careers education in higher education: principles and practice*. *British Journal of Guidance and Counselling*, 5(2), 167-184.

Watts, A G. (2006), *Career Development Learning and Employability*. *Career Development*, 40.

Watts, A G., *Career Guidance and Orientation*, u.å., 36.

Yorke, M. Knight, P. T. *Embedding employability into the curriculum | Higher Education Academy*. Tilgået via: <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/embedding-employability-curriculum>. [Tilgået d. 14.02.2019].