

## Kandidat- og Aftagerundersøgelsen 2002

Lejre, Thomas

*Publication date:*  
2003

*Citation for published version (APA):*  
Lejre, T. (2003). *Kandidat- og Aftagerundersøgelsen 2002.*

### **General rights**

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

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

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact [rucforsk@kb.dk](mailto:rucforsk@kb.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

## Forord

Denne Aftagerundersøgelse er en del af en større Kandidatundersøgelse<sup>1</sup>, som Aalborg Universitet (AAU) og Roskilde Universitetscenter (RUC) gennemfører i 2002. Aftagerundersøgelsens respondentgrundlag er virksomheder, der udgør arbejdsmarkedet for kandidater uddannet på landets universiteter - dog med særligt henblik på kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter. Respondentgruppen er dermed arbejdsgivere, der aftager universiteternes højtuddannede kandidater. Undersøgelsen afdækker personale- og rekrutteringsansvarliges individuelle holdninger og adfærd i forhold til tre væsentlige områder for de højtuddannedes jobmarked:

- Rekruttering
- Kvalifikationer
- Efter- og videreuddannelse

En fælles aftagerundersøgelse for Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter er meningsfuld først og fremmest på grund af den sammenlignelige studieform, hvor hovedvægten lægges på problemorienteret projektarbejde. Men selvom undersøgelsen tager afsæt i Aalborg Universitets og Roskilde Universitetscenters særlige karakteristika, vil størstedelen af konklusionerne være relevante og interessante for alle, der har interesse i offentlige og private virksomheders brug af højtuddannet arbejdskraft.

### Formål med undersøgelsen

Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter har med denne undersøgelse indhentet dokumenteret viden om aftagervirksomhedernes rekrutteringspolitik, kendskab til uddannelserne og vurdering af uddannelsernes anvendelighed i praksis. Det er vores forhåbning, at undersøgelsens resultater kan være med til at skabe en bedre koordinering mellem de kvalifikationer, som kandidaterne tilegner sig og de ønsker og behov, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Det kan på længere sigt modvirke dannelsen af flaskehalse og lette integrationen af nyuddannede kandidater på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsens resultater skal også anvendes til at styrke Erhvervsvejledningen på Aalborg Universitet og indgå i overvejelserne om etableringen af en egentlig erhvervsvejledning på Roskilde Universitetscenter. Desuden skal undersøgelsen øge den gensidige forståelse mellem det private og offentlige erhvervsliv og universiteterne, så de udfordringer universiteterne står overfor gøres så oplyst som muligt til

---

<sup>1</sup> Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter har samtidig med udfærdigelsen af Aftagerundersøgelsen sat en totalundersøgelse af 10 dimittendårgange fra hvert universitet i gang. Formålet er at kortlægge kandidaternes vurderinger af og færdien efter endt studium. Der er sendt spørgeskemaer ud til ca. 8500 kandidater fra Aalborg Universitet og ca. 3300 kandidater fra Roskilde Universitetscenter. Den endelige kandidatundersøgelse forventes færdig ved udgangen af 2002.

gavn for både de studerende og deres kommende arbejdspladser. Endvidere skal rapporten, sammen med Kandidatundersøgelsen, bidrage til den løbende evaluering af indholdet af uddannelserne på de to universiteter. Endelig ønskes en større viden om virksomhedernes vurdering af og behov for efter- og videreuddannelse. En viden, der kan inddrages i universiteternes udvikling og tilrettelæggelse af efter- og videreuddannelser.

Aftagerundersøgelsen er blevet til på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse baseret på 170 private og offentlige arbejdsgivere fordelt på små, mellemstore og store virksomheder fra hele landet. Spørgeskemaundersøgelsen er derefter blevet fulgt op af interview med 43 af de deltagende arbejdsgivere og rekrutteringsansvarlige. Respondenterne er udvalgt efter en række kriterier, der blandt andet sikrer branchemæssig og geografisk repræsentativitet - se endvidere bilag 1 og 2, der vedrører vores valg af metode og datagrundlag. Vi har fortrinsvis valgt respondenter, der har erfaring i at rekruttere og samarbejde med højtuddannede medarbejdere, for at få en god belysning af problemstillingerne. Deltagerne takkes for deres interesse og velvilje til at medvirke i undersøgelsen.

### **Læsevejledning**

Aftagerrapporten er opbygget således, at hovedkonklusioner præsenteres først i rapporten, efterfulgt af et begrebsafklaringsafsnit. Derefter følger kapitlerne 1, 2 og 3. Endelig er metode- og datagrundlag for undersøgelsen placeret i rapportens bilag 1 og 2. En liste over de deltagende virksomheder kan endvidere ses i bilag 3.

Figurer, der er markeret med en mikrofon i øverste højre hjørne, afspejler data fra interviewundersøgelsen. Hvor intet andet er angivet, afspejler figurerne data fra spørgeskemaundersøgelsen.

### **Bidragssydere:**

Til undersøgelsen har der været tilknyttet en national styregruppe bestående af følgende medlemmer: AC's repræsentant i Arbejdsmarkedsrådet Nordjylland, Thomas Nielsen, AC's repræsentant i Arbejdsmarkedsrådet Vestsjælland Klaus Madsen, Sekretariatschef for Akademikernes Centralorganisation Jens Mølbach, Chefkonsulent for Dansk Handel & Service Merete Daniel Nielsen, Studiechef ved Roskilde Universitetscenter Inger Rossing Jensen, Prorektor Inger Jensen, Studiechef ved Aalborg Universitet Preben Sørensen, overordnet projektleder for Aftager- og Kandidatundersøgelsen erhvervsvejleder Christian Volmer Nielsen, projektleder for Roskilde Universitetscenters undersøgelse Mads Løkke Rasmussen, analysemedarbejder Ulrik Romme, analysemedarbejder Flemming Bøgh Jensen, analysemedarbejder Oliver Nielsen, samt analysemedarbejder Lene Saldern Nielsen.

Foruden den nationale styregruppe har Aalborg Universitets delundersøgelse haft en lokal styregruppe tilknyttet. Denne har bestået af: Forsker på Pædagogisk Udviklingscenter (PUC) Lone Krogh, Fuldmægtig ved Nordjyllands Amts Erhvervs- og arbejdsmarkedsafdelingen Liselotte Stigsager, Fuldmægtig ved Arbejdsformidlingen Nordjylland (AF) Kurt Nielsen, Erhvervs konsulent ved Aalborg Erhvervsråd John Kærsgaard, Institutleder ved Aalborg Universitet og AC's repræsentant i Arbejdsmarkedsrådet Nordjylland, Thomas Nielsen, Sekretariatschef for Akademikernes Centralorganisation Jens Mølbach, Projektleder Christian Volmer Nielsen, analysemedarbejder Flemming Bøgh Jensen samt analysemedarbejder Lene Saldern Nielsen. Styregrupperne takkes for deres bidrag i diskussioner og vejledning til udformning af undersøgelsen.

Desuden har forsker Peter Nielsen, Aalborg Universitet, forsker Lone Krogh fra Pædagogisk Udviklingscenter på Aalborg Universitet, samt Ph.d. i kommunikation Søren Frimann Trads, Institut for Kommunikation, bidraget til undersøgelsen med udformning af spørgeskemaet samt valg af forskningsmetode.

Selve rapporten er udarbejdet af Lene Saldern Nielsen, Aalborg Universitet og Oliver Nielsen, Roskilde Universitetscenter. Desuden har praktikant Trine Lolk Hansen deltaget i udformningen af spørgeskema samt indsamlingen af interviewene.

### **Undersøgelsen er finansieret af:**

Arbejdsmarkedsstyrelsen  
EU's socialfond Mål 3  
Arbejdsmarkedsrådet Nordjylland  
Arbejdsmarkedsrådet Vestsjælland  
Arbejdsmarkedsrådet Roskilde Amt  
Aalborg Universitet  
Roskilde Universitetscenter.

## INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord .....	1
Undersøgelsens hovedkonklusioner .....	5
Begrebsafklaringsafsnit .....	7
<b>1. Efterspørgsel og rekruttering .....</b>	<b>9</b>
1.1 Afdækning af fagområder og kvalifikationer der efterspørges .....	9
1.2 Afdækning af rekrutteringsmetoder, -problemer og flaskehalse.....	12
1.3 Jobsøgning .....	18
<b>2. Virksomhedernes vurdering af de højtuddannedes kvalifikationer.....</b>	<b>22</b>
2.1 Virksomhedernes kendskab til kandidatuddannelserne.....	22
2.2 Matchning mellem virksomhedernes behov og kandidaternes kvalifikationer.....	24
2.3 Forholdet mellem universitet og erhvervsliv.....	24
2.4 Virksomhedernes vurdering af kandidaternes kvalifikationer .....	27
2.5 Særlige forhold omkring AAU og RUC's pædagogiske studieform .....	29
2.6 Virksomhedernes forventninger til den højtuddannede arbejdskraft i fremtiden .	34
<b>3. Virksomhedernes uddannelsespolitik og -behov, nu og i fremtiden .....</b>	<b>38</b>
3.1 Virksomhedernes brug af efter- og videreuddannelse .....	38
3.2 Uddannelsesstrategi .....	45
3.3 Virksomhedernes vurdering af universiteternes videreuddannelse .....	49
3.4 Ønsker til universiteternes udbud af efter-/videreuddannelses .....	52
<b>Bilag 1 .....</b>	<b>54</b>
Metode .....	54
Kriterier for udvælgelse af virksomhedstyper til spørgeskemaundersøgelsen .....	54
<b>Bilag 2 .....</b>	<b>57</b>
Datagrundlag .....	57
Spørgeskemaundersøgelsen .....	57
Interviewundersøgelsen .....	60
<b>Bilag 3 .....</b>	<b>62</b>

## Undersøgelsens hovedkonklusioner

### Undersøgelsen viser:

- At arbejdsgiverne i fremtiden forventer et stigende behov for højtuddannede medarbejdere. Stigningen skyldes både en forventet konjunkturfremgang, og at arbejdsgiverne ønsker, at AC'erne skal udgøre en større del af deres samlede medarbejdergruppe. Se Afsnit 2.6
- At virksomhederne er yderst tilfredse med universitetskandidaters faglige og generelle akademiske kvalifikationer. Især bliver evnen til at analysere, arbejde projektorienteret i teams, tilegne sig ny viden og omstillingsevnen fremhævet. Omvendt efterlyser virksomhederne bedre formidlings- og præsentationsevner samt forretningsforståelse for virksomheden. Se Afsnit 2.4
- At størsteparten af respondenterne er bevidste om, at kandidater fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet har særlige kvalifikationer, som adskiller dem fra kandidater fra de mere traditionelle universiteter og videregående uddannelsesinstitutioner. Den generelle holdning er, at de to kandidat typer *komplementerer* hinanden. Se Afsnit 2.5
- At arbejdsgiverne lægger vægt på, at kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter er særligt gode til *projektledelse* og til at *samarbejde* og *arbejde innovativt*. Tendensen er, at erhvervslivet i stigende grad efterspørger disse kvalifikationer. Se Afsnit 2.5
- At Aalborg Universitets profil overvejende er rettet mod det private arbejdsmarked, p.g.a. ingeniøruddannelsernes relativt store omfang. Roskilde Universitetscenter har en lidt mere sammensat profil, da kandidater herfra er nogenlunde jævnt fordelt mellem den offentlige og private sektor. Forskellene mellem de to universiteter hænger sammen med, at arbejdsmarkedene i Nordjylland og i Hovedstadsområdet er forskellige hvad virksomheder angår. Se Afsnit 2.5
- At faggrænserne opblødes. Det betyder at stillinger, der før var forbeholdt de mere traditionelle uddannelsesretninger, nu åbnes for nye uddannelsesretninger. Det hænger sammen med, at arbejdsopgaverne er blevet mere komplekse og at faglige kvalifikationer hurtigt forældes. Det stiller store krav til fleksibilitet og tilpasningsevne hos medarbejderen og dermed er det mere generelle akademiske kvalifikationer, der efterspørges. Se Afsnit 1.1

Se Afsnit  
1.3

- At ansøgernes personlige kvalifikationer i højere grad er udslagsgivende for, om de bliver ansat. Arbejdsgiverne ser også på ansøgernes generelle akademiske kvalifikationer, mens de faglige kvalifikationer stadig anses som en forudsætning.

Se Afsnit  
2.3

- At godt 60% af arbejdsgiverne foreslår, at dimittenderne i løbet af studietiden bør rustes bedre til at træde ind på arbejdsmarkedet. Det skal f.eks. ske ved hjælp af mere praktik, bedre virksomhedskendskab og bedre brobygning - dvs., hvad man under ét kan kalde praktisk kendskab til arbejds- og erhvervslivet.

Se Afsnit  
1.3

- At jobansøgere skal forholde sig meget konkret til jobindholdet og forholde sig realistisk til egne kvalifikationer og kompetencer. Det er desuden vigtigt at målrette ansøgningen mod den pågældende virksomhed, da standardiserede ansøgninger ikke er velsete hos arbejdsgiverne.

Se Afsnit  
3.3

- At valget af videreuddannelsesudbyder styres af forudgående kendskab og geografisk nærhed. Der er således ikke tale om et nationalt marked for videreuddannelse, og det kræver derfor et ekstra stort oplysningsarbejde at markedsføre videreuddannelse uden for universitetets regionalområde.

Se Afsnit  
3.3

- At virksomhederne generelt vurderer det faglige niveau på universiteternes efter- og videreuddannelseskurser som højt. Alligevel er de forbeholdne over for universiteternes kurser, da mange virksomheder ikke regner kurserne for at være erhvervsorienterede nok. Det er svært for arbejdsgiverne at gennemskue anvendelsesmulighederne og relevansen af længerevarende videreuddannelser, som ligger langt fra daglige opgaver og problemer i virksomheden.

Se Afsnit  
3.3

- At der tydeligt er en positiv sammenhæng mellem virksomhedernes kendskab til og vurdering af universiteternes videreuddannelser. Jo bedre kendskab, des bedre vurdering. Det tyder på, at der er et stort vækstpotentiale for universiteterne som udbydere af efter- og videreuddannelse. Udfordringen er at øge erhvervslivets kendskab til uddannelserne og at forbedre sammenhængen mellem behov og indhold i uddannelserne.

Se Afsnit  
3.1

- At godt 60% af virksomhederne prioriterer *efteruddannelse*<sup>2</sup> af deres højtuddannede medarbejdere højt, og godt 40% af virksomhederne prioriterer *videreuddannelse*<sup>2</sup> af deres højtuddannede medarbejdere højt.

<sup>2</sup> Se begrebsafklaringsafsnit

## Begrebsafklaringsafsnit

Det har været nødvendigt at definere de centrale begreber anvendt i undersøgelsen således, at respondenter og undersøgere kunne opnå en fælles forståelse for nøglebegrebernes betydning.

**Aftagervirksomheder:** Danske virksomheder og institutioner, offentlige (stat, amt, kommune) og private, som aftager kandidater fra et dansk universitet, og som minimum har ansat én kandidat fra Aalborg Universitet eller Roskilde Universitetscenter.

**Respondenter:** Når vi i undersøgelsen henviser til respondenter, menes der de enkeltpersoner (faglige ledere, HR-konsulenter, personalechefer og direktører), som har givet deres personlige holdning til kende ved at udfylde et spørgeskema og evt. deltaget i et interview. Alle respondenter og deres udsagn er anonymiserede.

**Højtuddannet arbejdskraft:** Personer, der har afsluttet en længerevarende videregående uddannelse.

**Højtuddannedes kvalifikationer:** En kombination af *faglige/tekniske* kvalifikationer som blandt andet er specialiseret, generaliseret, teoretisk og praktisk viden samt evnen til at indhente og bearbejde faglig viden inden for uddannelsens fagområde, *generelle akademiske* kvalifikationer som at besidde metode- og analyseværktøj, tænke abstrakt, besidde it-redskaber, løse opgaver, være omstillingsparat og besidde kommunikations/formidlingsevner, samt *personlige* kvalifikationer som blandt andet er motivation, ansvar, arbejdsomhed, fleksibilitet og samarbejdsevne.

**Efteruddannelse:** Efteruddannelse defineres som kvalificerende uddannelse, f.eks. et kursus, der sigter mod ajourføring af viden inden for personens fagområde.

**Videreuddannelse:** Videreuddannelse defineres som ny, kompetencegivende uddannelse fra en højere læreanstalt -, der udvider personens faglige viden, f.eks. diplom- og masteruddannelser eller moduler heraf.

**Kvalifikationer kontra kompetencer:** I Aftagerundersøgelsen bruger vi begrebet kvalifikationer frem for kompetencer. Kvalifikationer forstås som egenskaber, der objektivt kræves på grund af arbejdets karakter, og/eller som formelt og uformelt efterspørges af arbejdsgiverne. Kompetencer er mere handlings- og kontekstorienterede og kan defineres som en persons potentielle kapacitet i relation til en given opgave, situation eller kontekst. Kvalifikationsbegrebets mere objektive karakter passer bedre til den akademiske kontekst, der typisk er langt fra at være profes-



sionsrettet og praksisnær.

**Universiteter:** Universiteterne afgrænses i denne undersøgelse til de 12 universitetslovsinstitutioner: Danmarks Farmaceutiske højskole (DFH), Danmarks Pædagogiske Universitet (PPU), Danmarks Tekniske Universitet (DTU), Den Kgl. Veterinær- og Landbrug Højskole (KVL), Handelshøjskolen i København (HHK), Handelshøjskolen i Århus (HHA), IT-højskole i København (ITU), Aalborg Universitet (AAU), Københavns Universitet (KU), Roskilde Universitetscenter (RUC), Syddansk Universitet (SDU), Århus Universitet (AU),

**Delundersøgelse:** Undersøgelsesholdene på henholdsvis Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter har af praktiske årsager opdelt landet imellem sig. Aalborg Universitet har taget sig af kontakten (spørgeskema og interview) med virksomheder vest for Lillebælt, mens Roskilde Universitetscenter har taget sig af virksomheder øst for Lillebælt. På grund af forskelle mellem virksomheder i Vestdanmark - særligt Nordjylland - og virksomheder i Østdanmark/Storkøbenhavn er det ofte hensigtsmæssigt at skelne mellem de to delundersøgelser.

**Respondentgrundlag:** Med respondentgrundlag menes de personer/virksomheder, der har svaret på spørgeskemaet og evt. deltaget i et interview. Parallelt med, at Aftagerundersøgelsen består af to delundersøgelser, vil der i rapporten til tider blive skelnet mellem Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters respektive respondentgrundlag.

**Metode:** Vi har i undersøgelsen brugt en kombination af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 170 respondenter og en efterfølgende interviewundersøgelse - baseret på 43 interviews. Denne metode er brugt for at få såvel bredden som dybden med i undersøgelsen. Se endvidere metodeafsnit i bilag.

## 1. Efterspørgsel og rekruttering

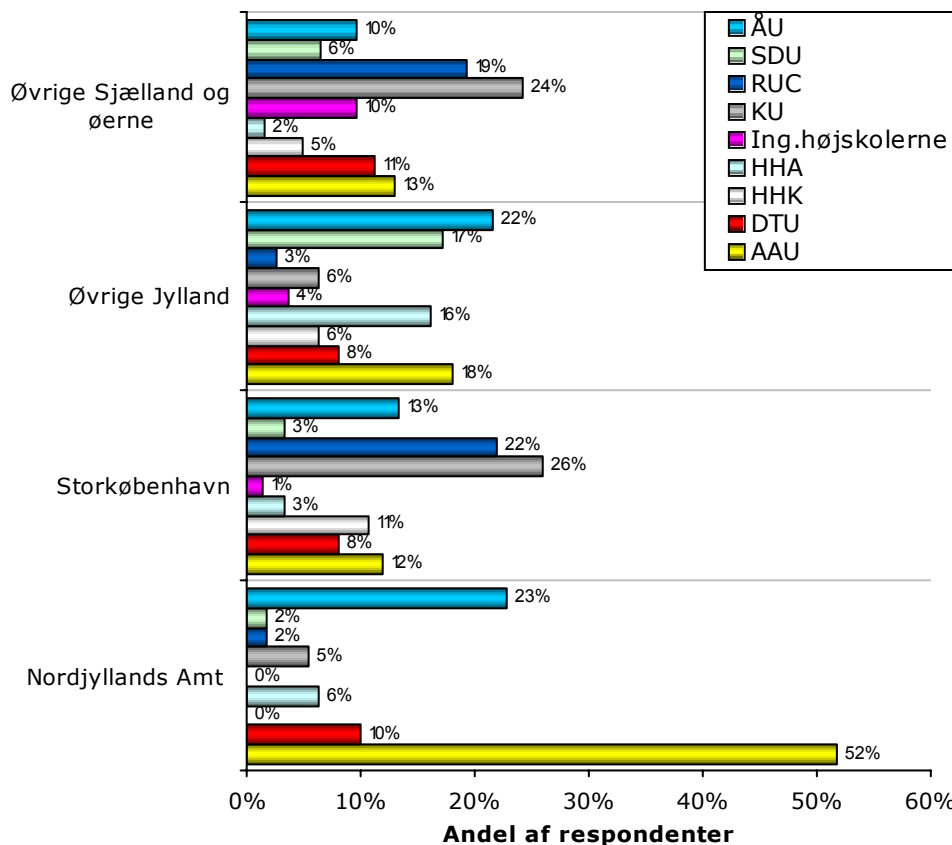
Er der tale om bestemte rekrutteringsmetoder og ansættelsesmønstre hos forskellige brancher og sektorer, og hvordan vurderer erhvervslivet egentlig de fremtidige behov for højtuddannet arbejdskraft? Det er nogle af de spørgsmål, vi belyser i denne første del af aflagerrapporten. Desuden vil vi kort komme ind på flaskehalssituationen på det højtuddannede arbejdsmarked.

### 1.1 Afdækning af fagområder og kvalifikationer arbejdsgivere efterspørger

Af figur 1.1 på næste side fremgår det, at virksomhedernes betingelser for at rekruttere kandidater fra landets universiteter afhænger meget af virksomhedernes geografiske beliggenhed. I Nordjylland er Aalborg Universitet altdominerende i forhold til, hvorfra virksomhederne henter deres kandidater. I Storkøbenhavn dominerer Københavns Universitet, hvilket er forventet pga. universitetets størrelse og geografiske placering. Ellers udviser virksomheder i Københavnsområdet en større variation med hensyn til, hvor kandidaterne kommer fra. Dette hænger sammen med, at virksomheder i hovedstadsregionen modtager ansøgninger fra hele landet, mens virksomheder i f.eks. Nordjylland i stor udstrækning modtager ansøgninger fra kandidater i Nord- og Midtjyllandsregionen. Tendensen til et regionsopdelt arbejdsmarked - med undtagelse af Storkøbenhavn - bekræftes af interviewundersøgelsen. Blandt de nordjyske virksomheder, der primært rekrutterer fra Aalborg Universitet, er den hyppigste begrundelse for rekrutteringsmønstret, at den geografiske beliggenhed er bestemmende for, at de først og fremmest får deres kandidater fra Aalborg Universitet.

*Geografien er afgørende for virksomhedernes betingelser for rekruttering*

Figur 1.1. Hvilke uddannelsesinstitutioner rekrutteres dine højtuddannede medarbejdere primært fra? - geografisk fordelt (n= 158)



Note: Procenterne er fordelingen inden for de geografiske områder. Eksempelvis udgør Nordjyllands Amt 100 procent fordelt på de 9 uddannelsesinstitutioner.

Forkortelser: AAU (Aalborg Universitet), DTU (Danmarks Tekniske Universitet), HHK (Handelshøjskolen i København), HHA (Handelshøjskolen i Århus), KU (Københavns Universitet), RUC (Roskilde Universitetscenter), SDU (Syddansk Universitet), AU (Århus Universitet).

Det kan derfor konstateres, at virksomheder i København har hele landet som rekrutteringsgrundlag, mens virksomheder i Nordjylland hovedsageligt modtager ansøgninger fra - og derfor primært rekruttere kandidater fra regionen - naturligvis med undtagelser. Dette bekræfter den almindelige tendens, at nyuddannede kandidater søger arbejde i det område de er uddannet i, og sekundært søger de mod hovedstaden. Dette er én af grundene til, at ledigheden blandt højtuddannede er størst i universitetsbyerne<sup>3</sup>. Tendens bekræftes ligeledes af de foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen<sup>4</sup>. Eksempelvis søgte ca. 54% af Aalborg Universitets kandidater fra årgangene 1990 til 2000 deres første job i Nordjyllands Amt, ca. 29% søgte

<sup>3</sup> Se f.eks. AC's ledighedsstatistik for de eksakte ledighedstal i byerne.

<sup>4</sup> Se note 1

deres første job i Storkøbenhavns Amt og tilsvarende 29% i Århus Amt<sup>5</sup>.

Herudover gav flere af de interviewede arbejdsgivere udtryk for, at et godt samarbejde med Aalborg Universitet var en direkte årsag til, at de rekrutterede mange herfra. På brancheniveau ser vi en tendens til, at de it-, service-, fremstillings- og konsulentvirksomheder, der primært ansætter kandidater fra Aalborg Universitet, gør det, fordi de har god erfaring med kandidater fra især ingeniørretningerne. Samtidig har disse virksomheder et godt samarbejde med uddannelsesinstitutionen. Betydningen af Aalborg Universitets indsats i samarbejde med regionens erhvervsliv kommer vi nærmere ind på i afsnit 1.2.

### Udvikling i rekruttering

Omkring halvdelen af de interviewede virksomheder har gennem de senere år gennemgået en ændring i medarbejdersammensætningen. Med tiden er stillingerne blevet åbnet for nye uddannelsesretninger, dvs. faggrænserne opblødes. Eksempelvis er det mere og mere almindeligt, at samfundsfaglige kandidater (cand.scient. adm., cand. scient.pol., cand. oecon., cand.polit. etc.) ansættes i stillinger med fx. juridisk sagsbehandling. Stillinger, der før var forbeholdt jurister. Humanisterne er også begyndt at trænge sig på inden for traditionelt samfundsfaglige områder. Ændringerne hænger sammen med to parallelle udviklinger:

På den ene side er der en tendens til, at virksomheder generelt ansætter på et højere uddannelsesniveau end tidligere, fordi arbejdsopgaverne bliver mere og mere komplekse. På den anden side sker der en hurtigere forældelse af faglige kvalifikationer, hvilket stiller store krav til fleksibilitet og tilpasningsevne hos medarbejderne. Dermed er det mere generelle akademiske kvalifikationer - såsom analytiske evner, evnen til at lære, procesforståelse, projektledelse m.m., der er nødvendige. Parallelt hermed indgår man i stigende grad i sociale relationer i arbejdet: teamwork, interne og eksterne netværk etc. Det betyder, at de personlige og sociale kompetencer er mindst lige så vitale som de faglige. Alt i alt forstærker dette den førnævnte udvikling mod en opblødning af faggrænserne<sup>6</sup>.

### Rip, Rap og Rup-effekten

I forbindelse med rekruttering og ansættelser dukker diskussionen om den såkaldte Rip, Rap og Rup-tendens op fra tid til anden. Den går kort fortalt ud på, at arbejdsgivere og rekrutteringsansvarlige har en tendens til at ansætte kandidater, der ligner dem selv. Det gælder alle niveauer: uddannelse, universitet, karriereforløb etc. En anden variant af Rip, Rap og Rup-effekten er, når arbejdsgiveren per automatik

<sup>5</sup> Procenterne giver mere end 100, da respondenterne har haft mulighed for at sætte flere krydser.

<sup>6</sup> Denne konklusion omtales bl.a. i DJØF's rapport: "Analyse af DJØF'ere på det private arbejdsmarked", 2002

*Faggrænser  
opblødes*

*Stigende  
efterspørg-  
sel efter  
generelle  
akademiske - og  
personlige  
kvalifikatio-  
ner*

Arbejdsgivere vælger stadig medarbejdere med samme baggrund som dem selv

søger en person, der ligner personen, der tidligere var ansat i den pågældende stilling. Dette besværliggør introduktionen af kandidater med nye uddannelses titler på arbejdsmarkedet. Forklaringen på Rip, Rap og Rup-adfærden skal sandsynligvis findes dels i en psykologisk mekanisme, der ubevidst får os til at foretrække personer, der minder om os selv, og dels i det faktum, at man har et bedre kendskab til det universitet og den uddannelsesretning, man selv har gennemgået. Det er i sagens natur svært at dokumentere, da det typisk ikke er noget, folk er bevidste om eller tilbøjelige til at erkende åbent.

I denne undersøgelse har vi spurgt respondenterne om deres egen uddannelsesbaggrund og sammenlignet svarene med, om de mener, der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Aalborg Universitet og/eller Roskilde Universitetscenter. Resultatet viser, at 67% af de respondenter, der selv er uddannet på enten Roskilde Universitetscenter eller Aalborg Universitet, foretrækker kandidater fra samme universitet. Den samme tendens gælder også respondenterne, som kommer fra de traditionelle videregående uddannelsesinstitutioner. Eksempelvis har 88% af respondenterne uddannet på Århus Universitet svaret, at der *ikke* er særlige grunde til at ansætte kandidater fra Roskilde Universitetscenter eller Aalborg Universitet.

I forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere er der således tale om to modsatte tendenser. På den ene side er der tale om en opblødning af faggrænser, hvor arbejdsgivere i højere grad ser på kvalifikationer frem for uddannelses titel og -sted, og på den anden side kan en Rip, Rap og Rup-effekt ikke helt afvises. Efterhånden som faggrænserne opblødes, og der sættes mindre og mindre fokus på kandidaternes formelle baggrund, kan det forventes, at udviklingen trækker i retning af en nedtoning af Rip, Rap, Rup-effekten på arbejdspladserne.

## 1.2 Afdækning af rekrutteringsmetoder, -problemer og flaskehalse

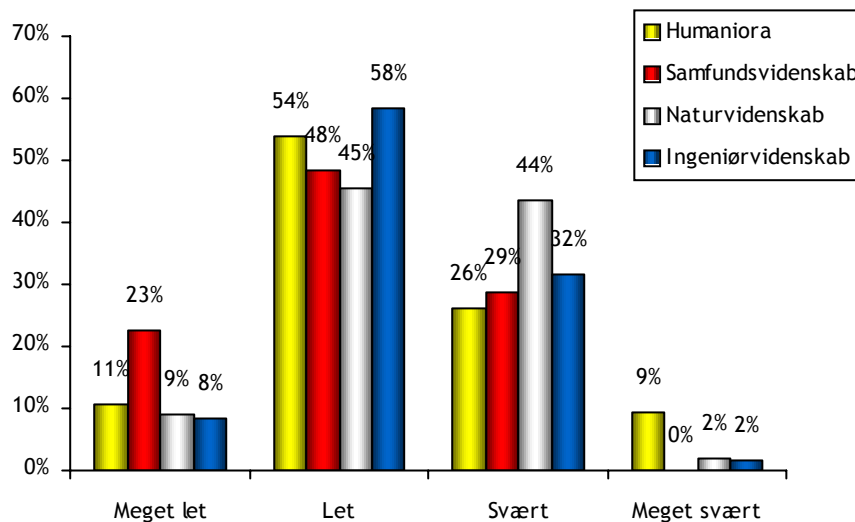
### Svært eller let ved at rekruttere

Den generelle ledighed - beskrevet i den officielle ledighedsstatistik - og konjunkturer, er naturligvis primære determinanter for virksomhedernes adgang til kvalificeret arbejdskraft på den ene side og arbejdstagernes mulighed for beskæftigelse på den anden. Men det er også tilfældet, at den reelle ledighed er langt højere end den officielle statistik. Først og fremmest fordi folk på kontanthjælp, sygedagpenge, jobtræning, aktivering, fleksjob osv. ikke tælles med. For AC-ledigheden gælder det endvidere, at mange AC'ere, og særligt nyuddannede, tager andet arbejde, indtil der dukker et job op, der svarer til deres uddannelse. Dermed vil det reelle rekrutteringsgrundlag være større, end det umiddelbart kan aflæses af ledighedsstatistikken.

Den officielle ledighed for AC'ere generelt var i juli 2002 4,6%, hvilket svarer til en stigning fra året før på 26,1%<sup>7</sup>. Den svinger ganske meget mellem faggrupperne. Således var ledigheden for magistre markant højere end for de øvrige faggrupper.

Det reelle rekrutteringsgrundlag er således ikke det samme som den officielle ledighed. Omvendt nytter det ikke, at der er ansøgere til et givent job, hvis arbejdsgiveren ikke finder dem kvalificerede nok. Af disse grunde har vi valgt at spørge til respondenternes subjektive opfattelse af, hvor svært eller let de har ved at rekruttere *kvalificeret*, højtuddannet arbejdskraft. Figur 1.2 viser respondenternes svar på spørgsmålet om de har haft svært eller let ved at rekruttere kvalificeret arbejdskraft inden for de forskellige fagområder.

**Figur 1.2** Hvorledes oplever du rekrutteringen af kvalificerede højtuddannede medarbejdere fra de forskellige fagområder? (n=159)



Note: Procenterne er fordelingen inden for hvert af de 4 hovedområder, således at eksempelvis humaniora udgør 100 procent.

For alle fagområder har et flertal af de adspurgte virksomheder angivet "let" / "meget let" på spørgsmålet om, hvor let eller svært de har ved at rekruttere kvalificeret, højtuddannet arbejdskraft. En mindre andel har svaret 'svært', og næsten ingen har svaret 'meget svært'. Kombineret med den generelle ledighedsstatistik kan det konkluderes, at det generelt er let for virksomhederne at rekruttere højtuddannede inden for Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters fag-

<sup>7</sup> AC's ledighedsstatistik er baseret på månedlige indberetninger fra Akademikernes Arbejdsløshedskasse, Civiløkonomernes Arbejdsløshedskasse, Erhvervsproglig Arbejdsløshedskasse, Ingeniørernes Arbejdsløshedskasse samt Magistrenes Arbejdsløshedskasse, og er udarbejdet efter samme principper som den officielle ledighedsstatistik fra Danmarks Statistik (kilde: AC's ledighedsstatistik, august 2002).

Generelt ingen rekrutteringsproblemer

Rekordhøj ledighed blandt nyuddannede

Stadig problemer med tiltrækning af højtuddannede i udkantsområderne

områder. For enkelte meget specialiserede faggrupper kan der dog være rekrutteringsproblemer. Dette bekræftes gennem vores interviews. For eksempel nævnte en respondent, at han havde svært ved at finde samfundsvidenskabelige kandidater med ekspertise i statistikprogrammet SAS og andre særlige it-programmer.

Virksomheder, der rekrutterer kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter, har altså ikke problemer med at tiltrække arbejdskraft. Undtagelsen er enkelte specialiseringer, som har præg af niche. Flaskehalse på det højtuddannede arbejdsmarked begrænser sig pt. til læger, tandlæger og farmaceuter<sup>8</sup>.

Tværtimod er der en meget høj dimittendledighed i øjeblikket. Mere end 10% af de højtuddannede dimittender er arbejdsløse målt et år efter endt uddannelse. For nyuddannede kandidater, dvs. kandidatalder på under 1 år, er ledigheden steget med 30% i forhold til august sidste år. Dette er den højeste i 7 år. Denne stigning skal ses i sammenhæng med den ændrede efterspørgsel på baggrund af nedskæringer i staten<sup>9</sup>.

Samtidig kan det i *udkantsområderne* være svært at tiltrække den højtuddannede arbejdskraft inden for visse fagområder. I vores undersøgelse er det primært virksomheder i udkantsområder, Ringkøbing, Storstrøms og Vestsjællands Amter, der har problemer med at rekruttere kvalificerede kandidater inden for visse fagområder. Særligt kommunerne har svært ved at tiltrække kvalificerede medarbejdere. Det skyldes ikke mindst konkurrencen med den private sektor om bestemte kandidat typer samt, at mange kandidater ikke ønsker at søge langt væk fra deres netværk, som oftest er bygget op omkring universitetsbyerne.

I interviewene peges der på, at særligt inden for ingeniørfagene var det svært at rekruttere for bare 1-2 år siden. Det er det ikke længere. Årsagerne til ændringen skal ses på baggrund af en generel konjunkturedgang og ansættelsesstop.

#### Hvilke midler bruges for at tiltrække og fastholde højtuddannede?

Vi har i undersøgelsen desuden set på, hvad virksomhederne gør for at tiltrække og fastholde deres højtuddannede medarbejdere. Her viser figur 1.3 en klar tendens til, at de bløde værdier - indflydelse på eget arbejde, arbejdsmiljø etc. - rangerer højere end hårde værdier så som løn og tekniske (frynse-) goder. I det private er der lidt mere fokus på hårde værdier, frem for alt løn, end i det offentlige, men det ændrer dog ikke på, at der i dag generelt er mere fokus på bløde værdier. En af de interviewede fra en større privat virksomhed udtrykker det således:

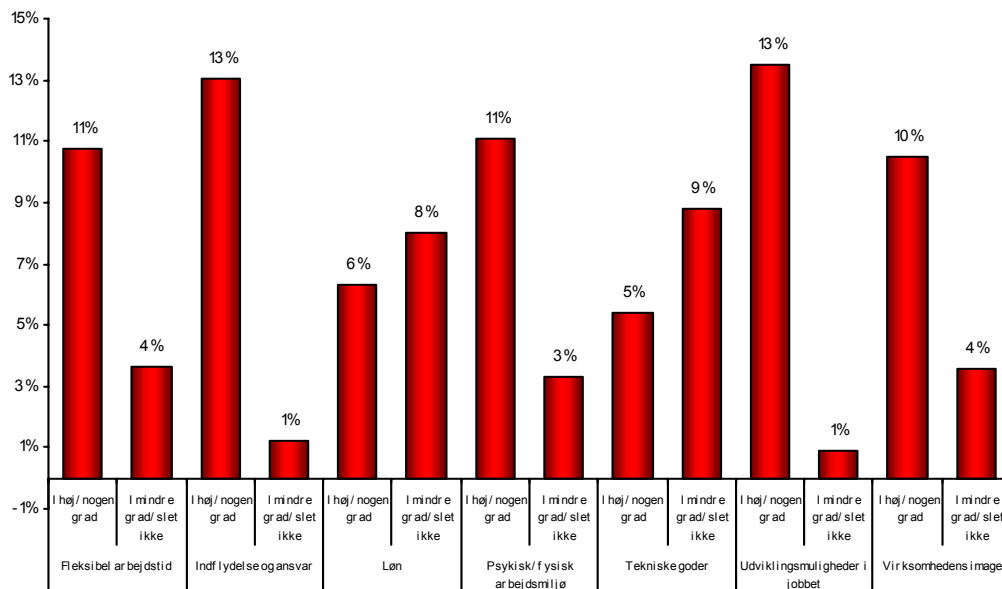
<sup>8</sup> AC's ledighedsstatistik, august 2002

<sup>9</sup> AC's ledighedsstatistik, august 2002

*”Lønnen er ikke det vigtigste parameter, når vi skal tiltrække og fastholde medarbejdere. Det er derimod en god familiepolitik og et godt arbejdsmiljø.” (Respondent nr. 9)*

*Bløde værdier rangerer højere end hårde værdier*

**Figur 1.3. Hvilke midler anvender du inden for dit ansvarsområde til at tiltrække kvalificerede, højtuddannede medarbejdere? (n=164)**



Note: Procenterne fordeler sig således, at søjlerne tilsammen giver 100%

De bløde værdiers dominans bekræftes samtidig af interviewundersøgelsens fokusering på, hvad virksomhederne gør for at tiltrække og fastholde medarbejdere. Meget få virksomheder har konkrete tiltag, hvilket skyldes, at der ikke er de store rekrutteringsproblemer på AC-området p.t. Derimod er de fleste bevidste om, at det på længere sigt er nødvendigt med strategiske overvejelser for at sikre, at virksomheden har et image som en attraktiv arbejdsplads. Interviewundersøgelsen afslører, at de mest udbredte tiltag for at tiltrække og fastholde medarbejdere er ”spændende fagligt miljø” og at ”profilere virksomheden over for kandidater”. Herefter følger ”gode udviklingsmuligheder i jobbet”. Først derefter rangerer ”højere løn” og ”teknologiske frynsegoder”.

For udkantsområderne, som har rekrutteringsproblemer, peger respondenterne på, at opgaven således består i at profilere virksomhedens image i retning af et attraktivt fagligt miljø med gode udviklingsmuligheder. For kommunerne, som i høj grad har rekrutteringsproblemer, er de bløde værdiers popularitet både en fordel og en

*For virksomheder i udkantsområder er det vigtigt at profilere virksomhedens image*



ulempe. En fordel fordi kommunerne generelt ikke kan konkurrere på lønnen, men omvendt har de som regel kun brug for få akademikere, som derfor vil være noget isolerede fagligt set. Men undersøgelsen understreger, at opbygningen af et spændende fagligt miljø skal prioriteres højt, hvis man vil tiltrække AC'erne.

### Metoder til rekruttering

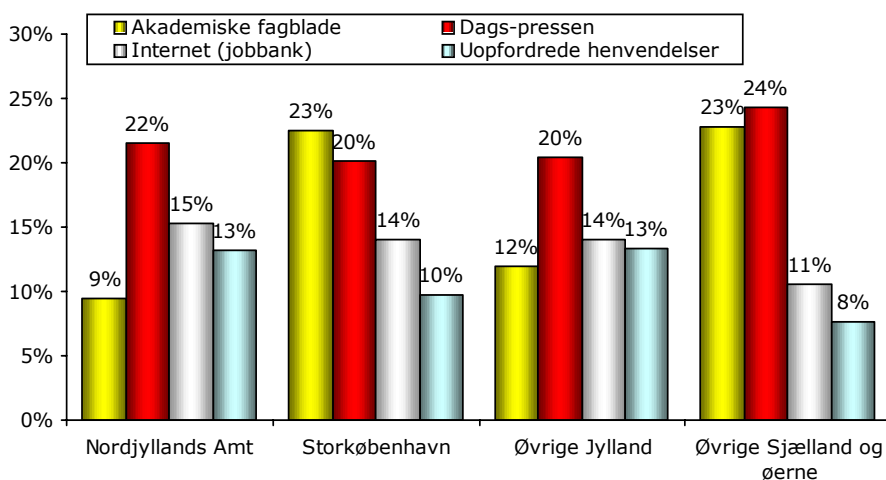
I det følgende vil vi tegne et billede af virksomhedernes rekrutteringsmetoder, dvs. hvorvidt de bruger uopfordrede ansøgninger og personlige henvendelser fra ansøgere, samt hvordan der prioriteres mellem ansatte med og uden erfaring. Redegørelsen vil ikke mindst være interessant for nyuddannede, der skal ud på arbejdsmarkedet for første gang, samt universiteternes og studie- og erhvervsvejledning.

Det fremgår af figur 1.4, at der er markant flere virksomheder i København og det øvrige Sjælland/øerne, der annoncerer i fagblade. Det skyldes først og fremmest, at de faglige organisationer, og dermed deres fagblade, er centreret i København. Derudover er der en tradition for, at københavnske og sjællandske virksomheder rekrutterer i fagblade. En mulig forklaring er, at der er en større koncentration af læsere af fagblade i og omkring København. Omvendt benytter nordjyske virksomheder i større grad flere kilder til rekruttering af medarbejdere - blandt andet dagspressen og Internettet.

*Størst tradition i hovedstadsområdet for at rekruttere gennem fagblade*

*Nordjyske virksomheder bruger flere forskellige rekrutteringskilder*

**Figur 1.4. Hvordan rekrutterer du dine højtuddannede medarbejdere? (De 4 mest benyttede kilder er angivet) - fordelt efter virksomhedens beliggenhed (n=164)**



Note: Procenterne angiver andelen inden for de geografiske områder. Kun de 4 mest benyttede kilder er vist i grafen. Eksempelvis udgør øvrige kilder, der ikke er vist i grafen, 41% inden for Nordjyllands Amt. Øvrige kilder er egen emnebank, via uddannelsesinstitution, rekrutteringsbureau, personlige kontakter/netværk, jobservice (A-kasserne), AF, Interne opslag og andet.

Også brancherne udviser forskelle. Offentlig administration bruger hovedsagelig dagspressen og akademiske fagblade som kilde til rekruttering, mens undervisningsbranchen primært bruger akademiske fagblade. Inden for brancherne fremstilling og forretningservice bruger man ikke fagblade i samme omfang som i andre brancher. Her er det Internettet, uopfordrede ansøgninger og personlige kontakter, der primært benyttes.

En interessant forskel mellem Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters datasæt er, at godt dobbelt så mange<sup>10</sup> fra Aalborg Universitets respondentgruppe har angivet, at de blandt andet rekrutterer direkte fra universitetet. Tilsvarende er der flere respondenter i Aalborg Universitets delundersøgelse, der *primært* ansætter nyuddannede (5% for AAU og 1% for RUC). En mulig forklaring på forskellen er det højt udviklede samarbejde mellem universitet og erhvervsliv i Nordjylland, og at Aalborg Universitet dermed gør en stor indsats for at etablere et godt samarbejde med erhvervslivet. Desuden er Aalborg Universitet præget af mange studieretninger med stor specialviden, eksempelvis ingeniør- og datalogiuddannelserne, som efterspørges meget.

En anden forklaring er en gentagelse af konklusionerne i afsnit 1.1., der vedrører ”hvilke kandidatyper efterspørges til hvilke virksomheder”. Her blev det slået fast, at rekrutteringsgrundlaget i Københavnsområdet er større og bredere end i Nordjylland. Et begrænset rekrutteringsgrundlag giver et større incitament til at henvende sig direkte til regionens eneste leverandør af universitetskandidater - Aalborg Universitet.

Når det gælder rekrutteringsmetoder, dokumenterer figur 1.5 nedenfor, at uopfordrede ansøgninger næsten udelukkende benyttes i den private sektor. 65% af de private virksomheder benytter ’i nogen eller i høj grad’ uopfordrede ansøgninger, mens tallet for den offentlige sektor er 7%. Årsagen til denne forskel mellem den private og offentlige sektor er ikke mindst, at offentlige virksomheder er forpligtede til at slå ledige stillinger op.

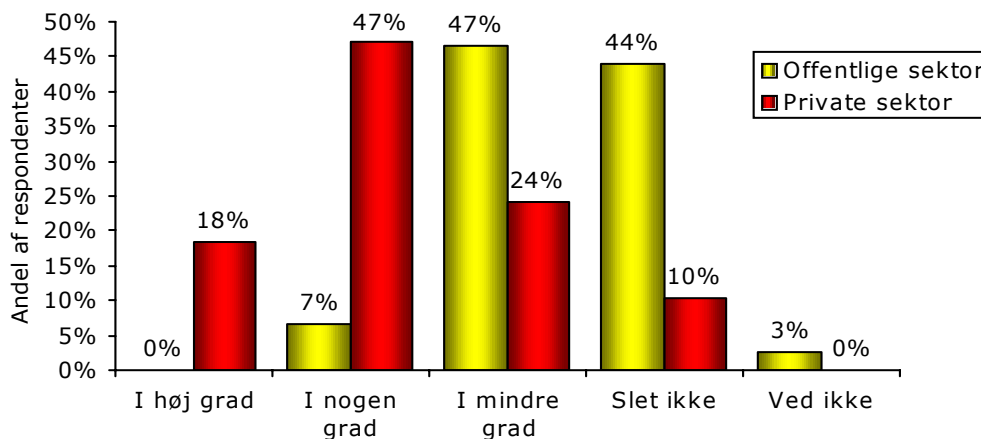
*Brancherne bruger forskellige kilder til rekruttering*

*Aalborg Universitet gør en stor indsats for etablering af samarbejde med erhvervslivet*

*Uopfordrede ansøgninger og personlige henvendelse er brugt primært i den private sektor*

<sup>10</sup> Hhv. 22% for Aalborg Universitet og 10% for Roskilde Universitetscenter.

Figur 1.5. Benytter du dig af uopfordrede ansøgninger ved rekruttering af højtuddannede medarbejdere? - fordelt på sektor (n=162)



Samme billede gælder for anvendelsen af personlige henvendelser.

En nyere undersøgelse<sup>11</sup> har afsløret, at 2/3 af alle stillinger til det private erhvervsliv aldrig oplås, og at næsten 1/2 af alle offentlige stillinger reelt er besat, når de slås op. Personlige netværk og uopfordrede ansøgninger er således ikke til at komme uden om i jobsøgningen, særligt i den private sektor.

### 1.3 Jobsøgning

Da nuværende studerende og dimittender hører til vores primære målgruppe, har vi igennem undersøgelsen fokuseret på væsentlige faktorer ved jobsøgning og ansættelse. Undersøgelsen afslører, at der i forbindelse med jobsøgning eksisterer mange myter og velmente råd om, hvad de rekrutteringsansvarlige lægger vægt på. Problemet er, at det er højst individuelt, fra person til person og fra virksomhed til virksomhed.

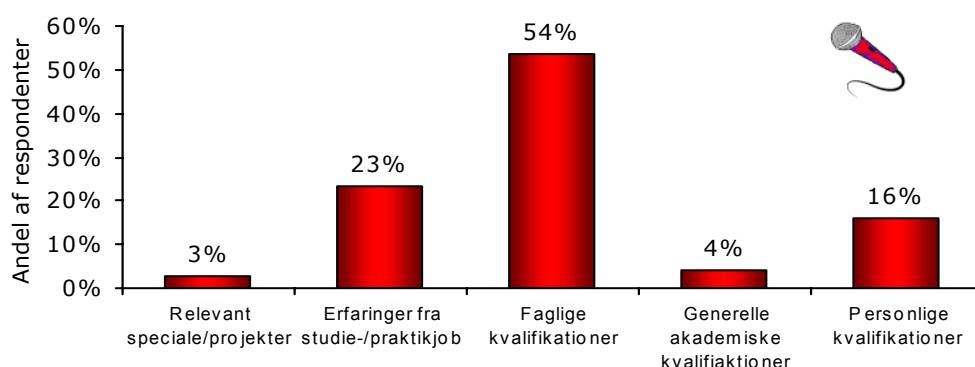
For at undgå at fortabe os i individuelle og personlige præferencer har vi valgt at spørge til, hvilken *type* kvalifikationer der prioriteres. Vi skelner mellem *faglige/tekniske* kvalifikationer (specialiseret, generaliseret, teoretisk og praktisk viden samt evnen til at indhente og bearbejde faglig viden indenfor uddannelsens fagområde), *generelle akademiske* kvalifikationer (tilegne sig ny viden, besidde metode- og analyseværktøjer, tænke abstrakt, it redskaber, opgaveløsning, omstillingsevne kommunikation/formidlingsredskaber m.m.) og *personlige* kvalifikationer (ansvar, arbejdsomhed, motivation, fleksibilitet, samarbejdsevner m.m.).

<sup>11</sup> Artikel af Eline Sønderberg i Jyllands Posten d. 17. februar 2002.

Det har i undersøgelsen været mest hensigtsmæssigt at skelne mellem hvilke faktorer, der er afgørende for at komme til samtale og hvilke, der er væsentlige ved selve samtalen. Af figur 1.6 bliver det klart, at den skriftlige ansøgning bruges til en umiddelbar afklaring af ansøgernes *faglige* kvalifikationer. Som én af de interviewede udtrykker det:

*”Det faglige er et minimumskrav. Hvis de ikke opfylder de faglige minimumskrav, så kommer de ikke til samtale”.* (Respondent nr: 38).

**Figur 1.6. Hvilke kvalifikationer er afgørende for at komme til en samtale? (n=41)**



Note: Respondenterne har haft mulighed for at komme med flere udsagn.

De faglige kvalifikationer er dog ikke nok i sig selv, da respondenterne påpeger, at langt de fleste kandidater er velkvalificerede - rent fagligt. Hovedparten af respondenterne understreger, at det er de personlige erfaringer og livskompetencer, der i kombination med de faglige kvalifikationer er afgørende. En HR-konsulent forklarer det således:

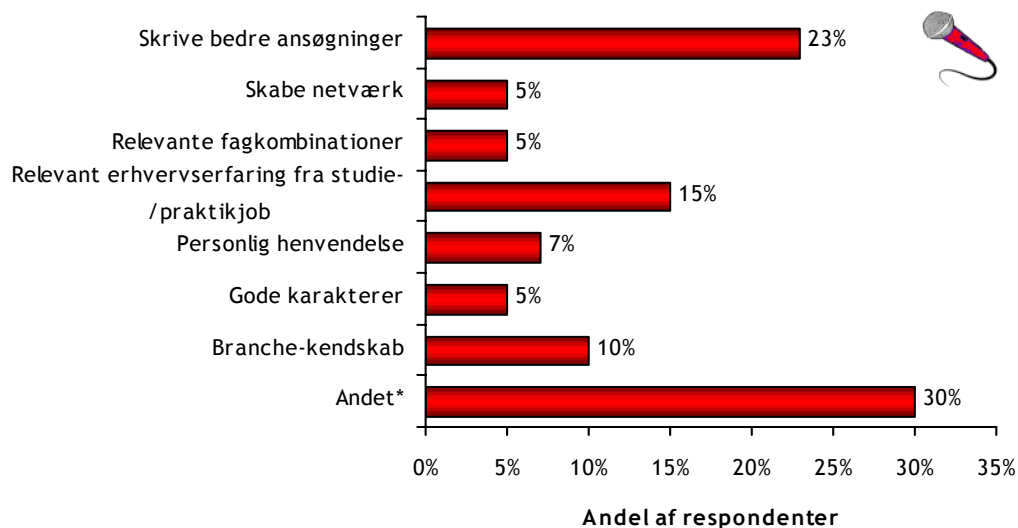
*”Det faglige forventes på plads. Det personlige er meget væsentligt. Vi vil have hele mennesker. Der skal være balance mellem det arbejdsmæssige og det private, det faglige og det personlige.”* (Respondent nr. 9).

De foreløbige resultater fra Kandidatundersøgelsen<sup>12</sup> viser ligeledes, at ca. 60% af kandidaterne mener, at deres personlige kvalifikationer blandt andet var afgørende for, at de fik deres første job. 53% af samme gruppe mener, at deres faglige kvalifikationer blandt andet var afgørende for, at de fik deres første job. Der er således overensstemmelse mellem arbejdsgiveres og arbejdstageres vurdering af, hvad der er afgørende for at få det første job. I figur 1.7 har vi spurgt specifikt til, hvad nyuddannede kan gøre for at komme til samtale.

*Den skriftlige ansøgning bruges til afklaring af ansøgers faglige kvalifikationer*

*Gode faglige kvalifikationer er ikke tilstrækkeligt til at få job*

Figur 1.7. Hvad skal nyuddannede selv gøre for at komme til en samtale? (n=39)



\*Andet dækker over bud som "at demonstrere noget utraditionelt", "referencer fra f.eks. udlandsophold" eller "publicerede artikler til at markere sig i branchen", samt "demonstrere holdninger til omverden".

Note: Respondenterne har haft mulighed for at komme med flere udsagn.

Fælles for alle svarene er, at de primært afspejler brancher eller virksomhedstypers individuelle ønsker og behov. Eksempelvis er det inden for interesseorganisationer vigtigt at demonstrere engagement og ildhu. Forskningsbaserede stillinger skal som regel bakkes op af publicerede artikler, mens videnstunge stillinger generelt stiller krav om specialiseret faglighed. "Skrive bedre ansøgninger" dækker over væsentligheden i, at kandidaten i ansøgningen forholder sig specifikt til jobbet og organisationen/virksomheden.

Overfladiske og standardiserede ansøgninger får i ingen tilfælde en god modtagelse hos arbejdsgiverne. Halvdelen af arbejdsgiverne lægger afgørende vægt på eksamensbeviset og karaktererne, mens den anden halvdel mener, at karakterer ikke spiller den store rolle i udvælgelsen af den rette kandidat til jobbet. Få respondenter fremhæver et relevant speciale som noget afgørende for at komme til samtale.

#### Arbejdsgivernes anbefalinger til kandidater i jobsøgningsprocessen

Selv om der nærmest er lige så mange forskellige velmenende råd fra arbejdsgivere som der er respondenter, er der dog alligevel markante gengangere blandt rådene, som er værd at fremhæve. Blandt disse kan nævnes, at ansøgeren bør:

Halvdelen af arbejdsgiverne lægger vægt på eksamensbeviset

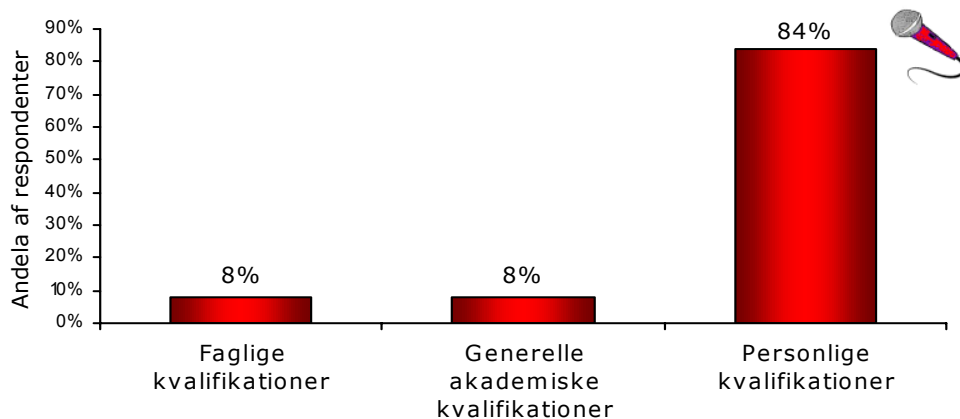
<sup>12</sup> Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter forventer, at den endelige kandidatundersøgelse forventes er færdig ved udgangen af 2002.

- Målrette ansøgningen ved at sætte sig ind i virksomhedens organisationskultur. F.eks. ved at læse virksomhedens hjemmeside på Internettet.
- Være offensiv i forhold til at kontakte virksomheder for at få gode råd og vejledning om jobs i branchen.
- Forholde sig helt konkret til kravene i stillingsopslag og begrunde argumenterne ved at relatere dem til relevante studie- eller erhvervs erfaringer.
- Lægge mindre vægt på det specifikke indhold af specialer og andre opgaver i ansøgningen. Det er derimod vigtigt at være i stand til at omsætte de teoretiske kvalifikationer til virksomhedens behov.
- Være realistisk i forhold til egne evner.
- Kunne skrive en kort og præcis ansøgning.

Ved selve samtalen er det faglige som regel afklaret, og fokus retter sig derfor mod de personlige og sociale kompetencer. Her lægges der især vægt på samarbejdsevne og kemi samt hvorvidt personen udviser initiativ, ansvarlighed, udadvendthed, kendskab til branchen og evne til at kommunikere på en forståelig måde. For undervisningsbranchen betones særligt personlig "fylde" og robusthed som væsentlige egenskaber for at blive en god underviser.

*Ved samtalen er de personlige og sociale kvalifikationer i fokus*

**Figur 1.8** Hvilke kvalifikationer er afgørende ved selve samtalen? (n=41)



## 2. Virksomhedernes vurdering af de højtuddannedes kvalifikationer

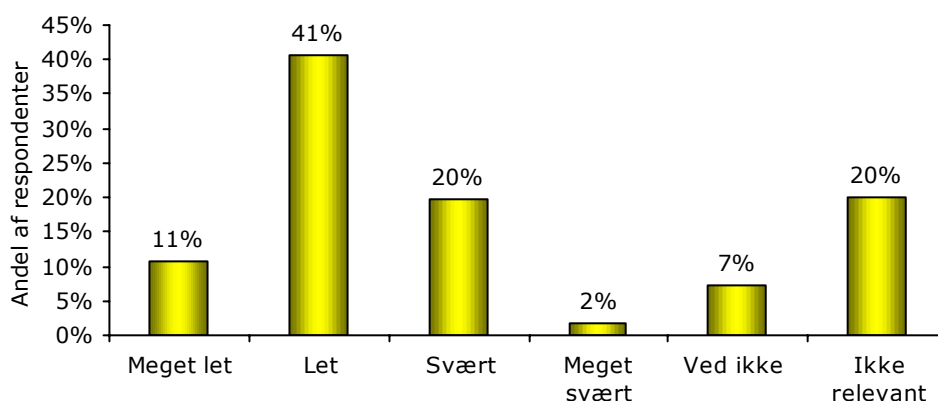
Denne sektion omhandler virksomhedernes kendskab til og vurdering af de højtuddannede medarbejderes kvalifikationer i praksis. Hensigten med denne del af rapporten er at få mere viden om arbejdsgivernes syn på kandidatuddannelserne anvendelighed i praksis. Resultaterne skal bruges til at skabe en bedre koordinering mellem de kvalifikationer, som kandidaterne tilegner sig og de ønsker og behov, som efterspørges af erhvervslivet. Samtidig er det vores intention at belyse, hvorvidt kandidater uddannet på Aalborg Universitet eller Roskilde Universitetscenter besidder kvalifikationer, som kandidater fra andre videregående uddannelser ikke besidder i samme grad (jf. den projekt- og problembaserede metode).

### 2.1 Virksomhedernes kendskab til kandidatuddannelserne

For at afdække, om erhvervslivet har svært ved at overskue indholdet af de videregående uddannelser har vi spurgt respondenterne om deres kendskab til indholdet af universitetsuddannelserne.

Som det fremgår af figur 2.1 nedenfor, har 52% af de adspurgte respondenter let eller meget let ved at skabe sig et nødvendigt overblik over de forskellige universitetsuddannelser. Tilsvarende mener ca. 22%, at de har svært eller meget svært ved at gennemskue indholdet af en eller flere uddannelser.

**Figur 2.1: Har du let eller svært ved at danne dig et overblik over, hvilke kvalifikationer følgende uddannelser dækker over? (alle uddannelser lagt sammen) (n=158)**



Note: Figur 2.1 afspejler alle uddannelsesretninger lagt sammen, da billedet for de enkelte hoved uddannelsesretninger: samfundsvidenskab, humaniora, teknik- og naturvidenskab ligner hinanden. Respondenterne er blevet bedt om at forholde sig til alle hoved uddannelsesretninger.

I praksis er problemet dog mindre end tallene viser. Typisk har respondenterne kun svært ved at skabe overblik over uddannelser inden for fagområder, hvor de ikke selv beskæftiger kandidater. Tilsvarende gælder det, at det primært er de nyere uddannelsestitler og -retninger, der volder problemer. Nye uddannelser lapper ofte over flere gamle fagområder, og de akademiske titler er ikke entydige. Som det fremgår af figur 2.2, bekræftes tendenserne gennem interviewene.

Arbejdsgivere har primært problemer med at overskue indholdet af nyere uddannelser

**Figur 2.2: Har du let /svært ved at danne dig overblik over, hvad forskellige uddannelsesretninger og titler dækker over? (n=38)**



Når det drejer sig om at udbedre informationsgab mellem universitet og erhvervs- liv, er der en klar tendens til, at respondenter, der har svært ved at overskue indholdet af én eller flere uddannelser, er delt i to lige store lejre. Den første lejr mener, at mere information fra universiteterne vil kunne afhjælpe problemet. Den anden lejr peger i højere grad på, at mange arbejdsgivere ikke har tid til at sætte sig ind i, hvad de forskellige uddannelser indeholder. Følgende citat illustrerer:

*”Det er svært at følge med i alle de nye retninger, der kommer frem, men værre er det heller ikke. Vi får af og til smidt noget information fra universiteterne ind af døren om nye uddannelser, og jeg må indrømme, at det kun får en meget summarisk gennemgang, der er ikke tid til mere”. (Respondent nr.: 28)*



Aftagerundersøgelsen viser endvidere, at respondenterne primært holder sig orienterede om universitetsuddannelser via opdatering fra kollegaer/netværk og gennem de ansøgninger, de modtager fra kandidater. Information direkte fra universiteterne indgår altså kun i mindre omfang i virksomhedernes vidensgrundlag om de videregående uddannelser.

Eftersom det særligt er nye uddannelsesretninger, aftagerne mangler overblik over, ligger der ifølge mange respondenter en opgave for jobsøgere med denne type uddannelse i forhold til at gøre arbejdsgiverne opmærksomme på de særlige kvalifikationer, de besidder. Ellers kan man frygte, at denne gruppes introduktion på arbejdsmarkedet besværliggøres og at Rip, Rap, Rup-effekten vil forstærke denne tendens (se også afsnit 1.1).

## 2.2 Matchning mellem virksomhedernes behov og kandidaternes kvalifikationer

For at lette integrationen af nyuddannede kandidater på arbejdsmarkedet er det nødvendigt at skabe en bedre koordinering mellem de kvalifikationer, som kandidaterne tilegner sig og de ønsker og behov, som efterspørges på arbejdsmarkedet. Derfor har vi i undersøgelsen spurgt ind til respondenternes vurdering af uddannelsernes anvendelighed i praksis. Der er fokuseret på følgende tre områder:

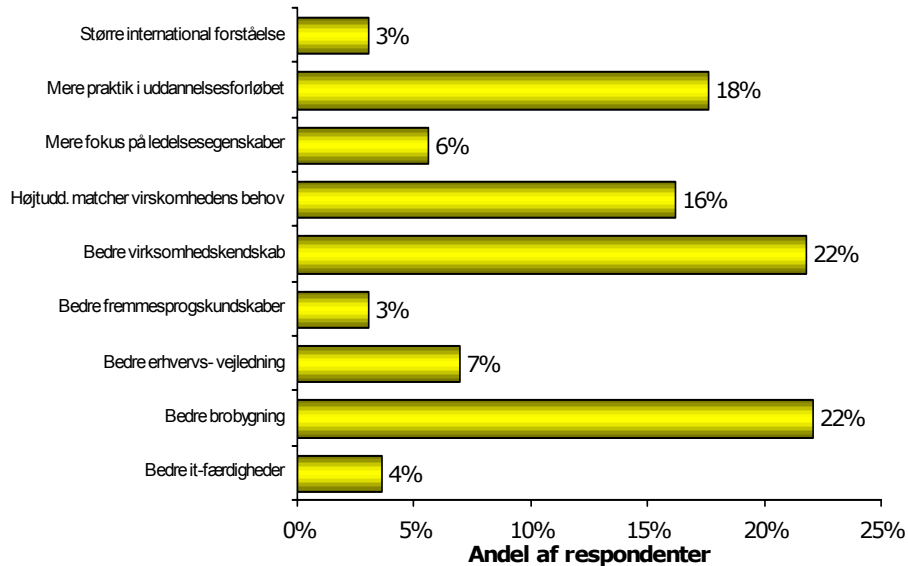
- Forholdet mellem universitet og aftagervirksomheder
- Virksomhedernes vurdering af kandidaternes kvalifikationer
- Særlige forhold omkring Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters pædagogiske studieform

## 2.3 Forholdet mellem universitet og aftagervirksomheder

Undersøgelsen viser flere klare tendenser. Trods en generel stor tilfredshed med den højtuddannede arbejdskraft kommer 96% af de adspurgte med forslag til, hvordan kandidaterne kan rustes bedre i forhold til at matche virksomhedens behov. 22% af denne gruppe mener, at der er behov for at skabe en bedre brobygning mellem erhvervslivet og universiteterne for i højere grad at ruste dimittenderne til deres første job. Brobygning bliver af respondenterne karakteriseret som samarbejde mellem den studerende og en virksomhed om f.eks. udformning af erhvervsrelevante opgaver eller praktikordning.

*Behov for bedre brobygning mellem aftagervirksomheder og universitet*

**Figur 2.3: Hvordan rustes kandidaterne bedre til at matche virksomhedernes behov? (n=159)**



Flere studerende opfordres til at løse projektopgaver i samarbejde med en virksomhed. Budskabet er, at det vil skabe et bedre kendskab til virksomheders arbejdsgange, og derved opnår kandidaterne praktisk erfaring i forhold til deres teoretiske studier. Samtidig kan de studerende skabe et godt og nødvendigt netværk i virksomheden. En respondent udtrykker det således:

*"...flere studerende, der laver opgaver ude på virksomhederne, giver det, der skal til for at skabe et godt netværk, der er til gensidig gavn for den studerende og virksomheden. Den kontakt skaber også en naturlighed for virksomhederne til at kunne tage kontakt til universitetet for at få fat i nyeste faglige viden." (Respondent nr. 31)*

Blandt de adspurgte er der desuden bred enighed om, at et større element af praktik i de studerendes uddannelsesforløb vil øge den praktiske anvendelighed af de nyansatte højtuddannede medarbejdere samt skabe et bedre rekrutteringsgrundlag for virksomhederne. Generelt er der en sammenhæng mellem virksomhedernes manglende tilbøjelighed til at ansætte nyuddannede og disses manglende erhvervs erfaring.

Ligeledes angiver 22% af respondenterne, at bedre virksomhedskendskab, i form af større forståelse for virksomhedernes organisationskultur og praktisk erhvervsforståelse, er nødvendig for at ruste dimittenderne i forhold til deres første job. En respondent udtrykker det således:

*"Dimittenderne mangler et praktisk kendskab til erhvervslivet. Opga-*

*Større element af praktik i de studerendes uddannelsesforløb*

*ver, der skrives i samarbejde med en virksomhed eller praktikforløb skal efter min mening ligge tidligere i studieforløbet. Det vil betyde, at den studerende meget bedre kan relatere diskussionerne i studiet til virkeligheden. Mere brug af praktisk viden i studierne ville højne niveauet, og så vil det afgjort forbedre de studerendes virksomhedskendskab. Studiejobs er også en god måde at øge den studerendes virksomhedskendskab på.”(Respondent nr. 40)*

Det fremgår tydeligt af interviewene, at respondenternes forslag om ”bedre brobygning”, ”virksomhedsforståelse” og ”praktik” dækker over ét og samme ønske - nemlig at øge de studerende og nyuddannedes praktiske forståelse for erhvervslivet. Når sammenlagt 62% af respondenterne angiver, at bedre virksomhedskendskab, bedre brobygning og mere praktik kan styrke integrationen af dimittenderne på arbejdsmarkedet, skyldes det, at det skønsomt tager omkring 1 - 1½ år, før en nyuddannet fungerer på lige fod med erfarne kollegaer i organisationen. Særligt konsulentfirmaerne, der er meget forretningsorienterede i deres projektopgaver, er forbeholdne med at ansætte nyuddannede, fordi de ofte er mellem et og to år om at ”tjene sig hjem”.

*Mange virksomheder ønsker praktikanter*

Indlæringen accelererer således voldsomt i de første to år i jobbet. Universiteterne kan derfor gøre mere for at forberede kandidaterne til arbejdsmarkedet ved at gøre praktik og erhvervsrettede opgaver til en integreret del af studierne. Over en bred kam giver virksomhederne udtryk for, at ”jord under neglene” vil øge de nyuddannede medarbejders virksomhedskendskab og dermed deres omstillingsevne og forståelse for, hvor deres styrker og svagheder ligger. Desuden er praktik motiverende for de studerende, og det skaber en god sammenhæng mellem teori og praksis, som også virksomhederne kan drage nytte af. For Aalborg Universitets delundersøgelse gælder det, at mange virksomheder i realiteten ønsker praktikanter, men at virksomhederne ikke føler, at de har ressourcer til at sætte sig ind i, hvad praktikanterne og virksomheden gensidigt kan tilbyde hinanden. Ifølge mange respondenter er det et område, universiteterne kunne gøre mere ud af, da de har et naturligt bedre kendskab til de studerendes kvalifikationer.

En af virksomhedernes fordele ved at ansætte praktikanter er, at virksomheden får adgang til opdateret, forskningsbaseret viden inden for fagområdet. Der er således tale om en balancegang mellem at bevare det faglige - om end noget isolerede - akademiske miljø på universitetet og at tilpasse sig arbejdsmarkedets mere praktiske kompetencekrav. En respondent udtrykker det således:

*”... det dur ikke at gå linen fuldt ud og lægge en del af uddannelsen ud i virksomhederne...universitetet er jo den studerendes faglige livline. Det er en balancegang mellem på den ene side at få studerende ud på virksomhederne og på den anden side at passe på, at de ikke mister deres faglige miljø. Overskrides denne grænse, ender det med, at kandidaterne ikke kan tilføre virksomheden ny viden (Respondent nr. 31)*

På baggrund af vores undersøgelse kan det fastslås, at en øget anvendelse af praktik, virksomhedsdefinerede opgaver samt studiejob i virksomheder fremstår som nogle af de helt store ønsker for såvel offentlige som private virksomheder. Dette bekræftes også af en nylig udkommet undersøgelse fra DJØF<sup>13</sup>. Undersøgelsen når ligeledes frem til, at brancheorganisationer og mange arbejdsgivere ønsker at styrke praksiselementerne i universitetsuddannelserne for at lette integrationen af nyuddannede på arbejdsmarkedet.

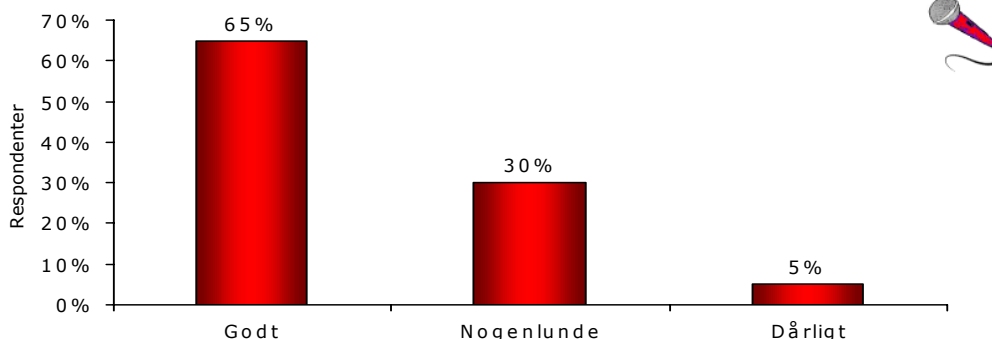
Samtidig peger Aftagerundersøgelsen på, at forholdet mellem universitet og erhvervsliv generelt bør forbedres. Netværksmøder, virksomhedsbesøg, dialog mellem universitet og virksomhed til fremme af forståelsen for gensidige behov samt egentligt samarbejde mellem universiteterne og virksomhederne i form af for eksempel undervisnings-, forsknings- og udviklingssamarbejde er blandt de mulige samarbejdsformer, man bør kigge mere på. Formodentlig vil en styrket indsats på disse områder mindske springet fra studie- til arbejdsliv.

#### **2.4 Virksomhedernes vurdering af kandidaternes kvalifikationer**

Som vi skal se i det følgende afsnit, er langt de fleste virksomheder godt tilfredse med de højtuddannede medarbejderes faglige såvel som generelle akademiske kvalifikationer, ligesom der er en markant enighed om, at de højtuddannede generelt har de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger.

<sup>13</sup> ”Analyser af DJØF’ere på det private arbejdsmarked”, 2002.

Figur 2.4: Når du har ansat en kandidat, hvordan stemmer vedkommendes **faglige**<sup>14</sup> kvalifikationer så overens med virksomhedens behov? (n=38)



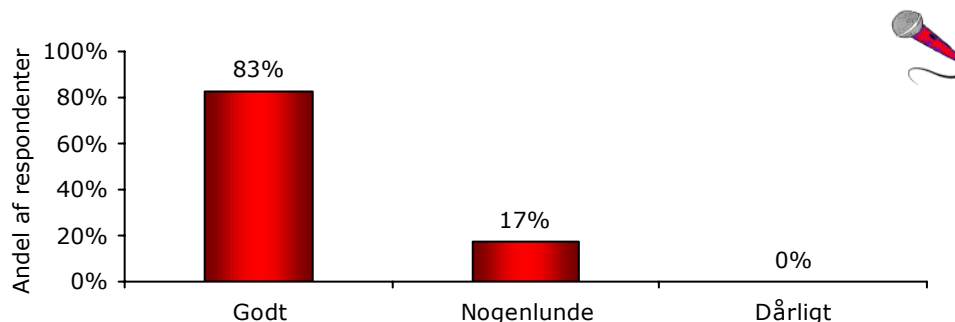
Stor tilfredshed med de højtuddannedes faglige og generelle akademiske kvalifikationer

Det fremgår af figur 2.4 at 65% af arbejdsgiverne mener, at deres højtuddannede ansattes faglige kvalifikationer stemmer godt overens med virksomhedens behov. 30% angiver, at de er nogenlunde tilfredse med fagligheden blandt deres højtuddannede, men nævner, at især nyuddannede kandidater kræver længere oplæring/introduktionsforløb, men at dette også er at forvente. En arbejdsgiver udtrykker det således:

*"Det er ikke forventet, at nyuddannede kan gå lige ind i jobbet uden introduktionsforløb. Dertil er enhver organisations opgaver for specifikke." (Respondent nr. 15).*

Kun enkelte mener direkte, at kandidaternes faglige kvalifikationer er for dårlige og matcher virksomhedens behov dårligt.

Figur 2.5 Når du har ansat en kandidat, hvordan stemmer vedkommendes **generelle**<sup>15</sup> kvalifikationer overens med virksomhedens behov (n=36)



<sup>14</sup> Specialiseret, generaliseret, teoretisk og praktisk viden, samt evnen til at indhente og bearbejde faglig viden.

Når det gælder de mere generelle akademiske kvalifikationer, ser billedet ligeledes særdeles positivt ud. Direkte adspurgt mener 83%, at deres højtuddannede medarbejders generelle akademiske kvalifikationer matcher virksomhedens behov godt. Her lægges i særlig grad vægt på evnen til at analysere, arbejde projektorienteret, at tilegne sig ny viden, samt at have en god omstillingsevne. 17% af respondenterne mener, at deres højtuddannede medarbejders generelle akademiske kvalifikationer stemmer nogenlunde overens med virksomhedens behov, men fremhæver specielt bedre formidlings- og præsentationsevner samt bedre branchekendskab som nogle af manglerne ved de nyuddannede medarbejdere. Ingen mener, at de højtuddannedes generelle akademiske evner er direkte dårlige.

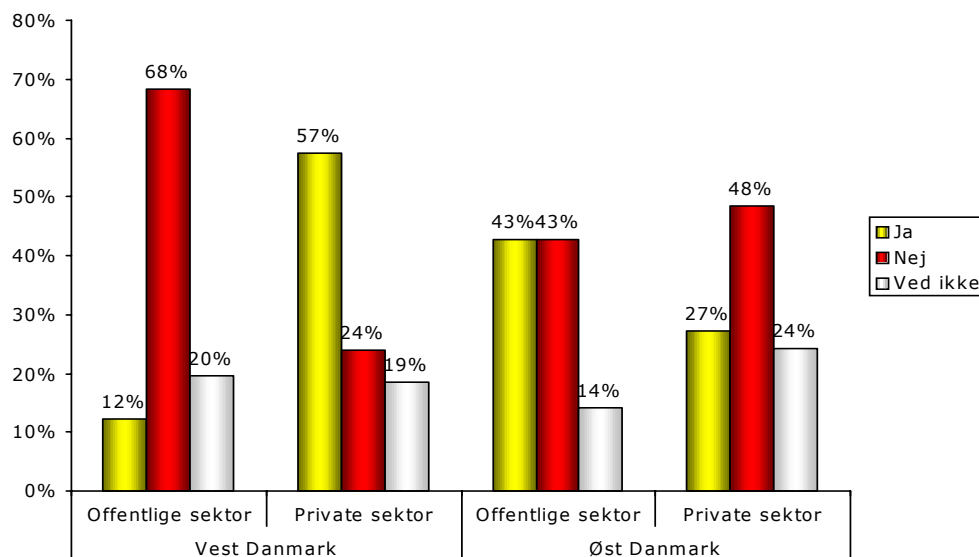
## **2.5 Særlige forhold omkring AAU og RUCs pædagogiske studieform**

Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter arbejder ud fra en særlig pædagogisk studieform. Det er universiteternes opfattelse, at kandidaterne besidder kvalifikationer, der ikke i samme omfang besiddes af kandidater på mere traditionelle universiteter og videregående uddannelser. Et af de centrale elementer i studieformen er det problem- og gruppebaserede projektarbejde, hvor den studerende gennem projektarbejdsformen udvikler især følgende 3 kvalifikationer: samarbejds-kvalifikationer, projektarbejds-kvalifikationer og faglige kvalifikationer. Studieformen giver således de studerende en dobbeltkvalificering - nemlig såvel faglig kvalificering som udvikling af handlingskvalifikationer, der efterspørges på arbejdsmarkedet.

Med henblik på at belyse, hvorvidt denne særlige studieform værdsættes af aftagervirksomhederne, er der i undersøgelsen stillet spørgsmål om, hvorvidt respondenterne mener, at der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter frem for kandidater fra de mere traditionelle universiteter og videregående uddannelser.

På grund af den sammenlignelige studieform på de to universiteter har vi spurgt til universiteternes kandidater under ét. Det vil sige, at vi metodisk set ikke har skelnet mellem kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter, eftersom det væsentlige har været at afdække erhvervslivets holdning til den særlige studieform. I praksis har der dog vist sig den forskel, at eftersom kandidater fra Roskilde Universitetscenter sjældent tager arbejde i Jylland, har virksomheder i Jylland i overvejende grad forholdt sig til kandidater fra lokale universiteter. For virksomhederne i Hovedstadsområdet er det modsatte ikke gældende, da de i stor udstrækning rekrutterer fra hele landet, jf. afsnit 1.1.

**Figur 2.6: Mener du, at der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Aalborg Universitet eller Roskilde Universitetscenter? (n=162)**



Note: Procenterne fordeler sig således, at for hver delundersøgelse udgør hver sektor 100 procent.

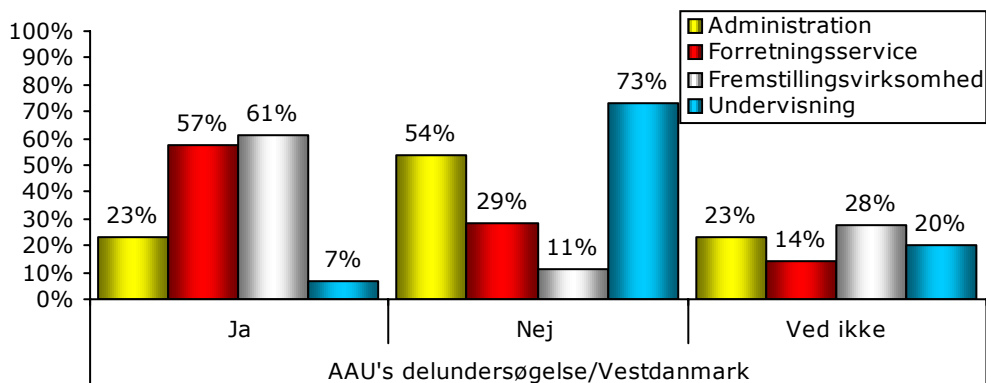
Der er stor forskel på de to delundersøgelseres resultater for, hvorvidt der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet. I Aalborg Universitets delundersøgelse mener respondenter fra den private sektor i overvejende grad (57%), at der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra de to universiteter, mens et stort flertal af respondenter fra den offentlige sektor ikke mener, at der er særlige grunde (68%). For virksomheder i Hovedstadsområdet/Østdanmark (Roskilde Universitetscenters delundersøgelse) vedkommende er den offentlige sektors respondenter delte, mens kun 27% af respondenterne fra den private sektor foretrækker kandidater fra Roskilde Universitetscenter eller Aalborg Universitet.

For at få et mere nuanceret billede af respondenternes præferencer i forholdt til kandidater uddannet på Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet har vi i figur 2.7 inddelt respondenterne efter branche.

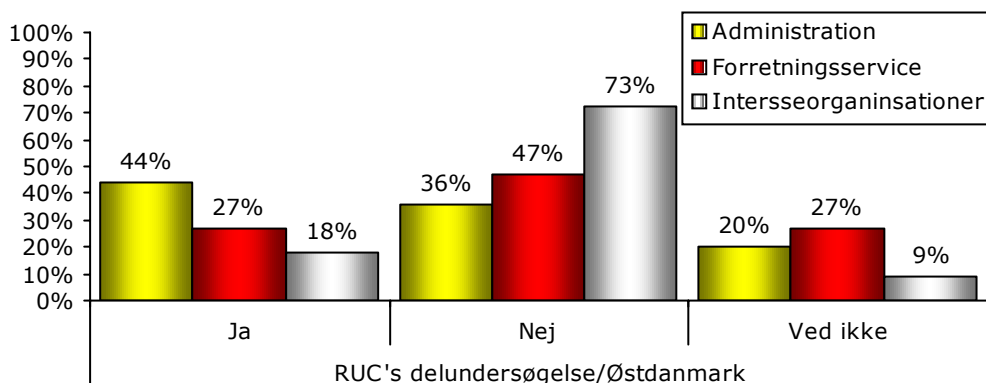
<sup>15</sup> Lone Krogh i "Pædagogik i udviklingen", 2002, side 14.

**Figur 2.7: Mener du, der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Aalborg Universitet eller Roskilde Universitetscenter? - fordelt på brancher og delundersøgelser**

**a: n=87**



**b: n=56**



Note: Grunden til, at populationen er forholdsvis lille skyldes, at vi har udeladt brancherne: Transport/Hotel/Restauration, Bygge/Anlæg, Detail-/Engros, Forskning, samt Interesseorganisationer i AAU's delundersøgelsen samt Transport/Hotel/Restauration, Bygge/Anlæg, Detail-/Engros, Forskning, Undervisning samt Fremstillingsvirksomhed i RUC's delundersøgelse, da respondentgrundlaget er forholdsvis lavt for disse brancher. Hver branche udgør 100% for hver figur.

For Roskilde Universitetscenters delundersøgelse er der en bemærkelsesværdig tendens til, at respondenterne inden for "administration" foretrækker kandidater fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet i højere grad end respondenter fra interesseorganisationer og forretningsservice-branchen - trods sammenlignelige jobfunktioner brancherne imellem. En væsentlig forskel disse brancher imellem er, at "administration" primært dækker over offentlige virksomheder, medens interes-



seorganisationer og forretningsservice er private virksomheder. Fra interviewundersøgelsen ved vi, at mange private virksomheder indenfor disse brancher er af den opfattelse, at kandidater fra de to universiteter ikke er tilstrækkeligt forretningsorienterede. De offentlige virksomheder er derimod meget tilfredse med kandidaternes kvalifikationer.

For Aalborg Universitets delundersøgelse forholder det sig lige omvendt. Her er der en helt klar tendens til, at det er respondenter inden for blandt andet forretnings-service- og fremstillingsvirksomheder, der er meget positive - særligt overfor kandidater fra ingeniørlinjerne - mens respondenter inden for "administration" og "undervisning" i mindre grad mener, at der særlige grunde til at foretrække kandidater fra de to universiteter. På trods af, at vi metodisk set ikke skelner mellem de to universiteter er det klart, at de jyske forretnings-service- og fremstillingsvirksomheder specifikt udtaler sig om Aalborg Universitets teknisk/naturfaglige kandidater og slet ikke forholder sig til kandidater fra Roskilde Universitetscenter.

Ud fra interviewene foretaget i Aalborg Universitets delundersøgelse peger respondenter fra den offentlige sektor på, at Aalborg Universitets kandidater hverken er bedre eller dårligere end kandidater fra andre universiteter, men at kandidaterne mangler viden inden for offentlig forvaltning. Kandidater fra de teknisk/naturvidenskabelige hovedområder *prioriteres derimod højt* af respondenter fra den private sektor pga. deres fagspecifikke viden samt samarbejds- og innovative evner.

*Aalborg Universitets profil retter sig primært mod den private sektor*

På den baggrund viser der sig en ikke overraskende tendens til, at Aalborg Universitets profil retter sig mod den private sektor. Denne tendens bekræftes af de foreløbige resultater fra Kandidatundersøgelsen<sup>17</sup>, hvor ca. 57% af kandidaterne fra Aalborg Universitet har opnået ansættelse i den private sektor, mens 36% er ansat i det offentlige<sup>18</sup>. I Nord/Jylland er der relativt mange private virksomheder og derfor et naturligt større aftag af kandidater inden for den private sektor, ligesom Aalborg Universitet uddanner mange teknisk- og naturvidenskabelige kandidater rettet mod det private arbejdsmarked.

*Roskilde Universitetscenter har en sammensat profil*

For Roskilde Universitetscenter er det mindre entydigt at konkludere på baggrund af figur 2.7b, ikke mindst på grund af, at det er umuligt at isolere kandidater fra Roskilde Universitetscenter fra Aalborg Universitet, da virksomhederne i Roskilde Universitetscenters delundersøgelse har forholdt sig til begge universiteters kandi-

<sup>17</sup> Kandidatundersøgelsen 2002. De foreløbige data er baseret på svar fra ca. 3000 kandidater fra AAU.

<sup>18</sup> De resterende 7% dækker bl.a. over "Arbejdsløse" og "Andet".

<sup>19</sup> I de 41% er inkluderet kandidater, der arbejder i organisationer. De resterende 14% dækker bl.a. over "Arbejdsløse" og "Andet".

dater ligeligt. Fra den igangværende Kandidatundersøgelsen ved vi, at ca. 45% er ansat i den offentlige sektor og 41% i den private<sup>19</sup>. Denne lille overvægt af ansatte i den offentlige sektor for Roskilde Universitetscenter hænger ikke mindst sammen med, at flertallet af de statslige organisationer (styrelser, departementer, råd, nævn etc.) ligger i Storkøbenhavn, som er Roskilde Universitetscenters kandidaters foretrukne geografiske arbejdsområde<sup>20</sup>.

I interviewundersøgelsen er spørgsmålet om der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra de to universiteter blevet gentaget, med det formål at få nuanceret svarene og begrundelserne. Den væsentligste konklusion herfra er, at respondenterne generelt vurderer, at en kombination mellem kandidater fra traditionelle universiteter og Aalborg Universitet/Roskilde Universitetscenter er at foretrække, da de to kandidat typer supplerer hinanden alt efter hvilken jobfunktion, der skal besættes. Ingen respondenter foretrækker udelukkende én af de to kandidat typer. En respondent udtrykker det således:

*”Jeg kigger slet ikke på, hvor vedkommende kommer fra - det er evnerne inden for de opgaver, vi skal have løst, der er afgørende. Men der er dog kulturforskel på de to typer kandidater. Jeg kan næsten sætte navne på dem, der kommer fra f.eks. Århus Universitet. Det er de ensomme ulve. Dem, der f.eks. kommer fra Aalborg Universitet, går ind og arbejder i projekter fra starten af. Det skal ikke forstås sådan, at kandidater fra Århus Universitet ikke kan indgå i projekter, men det er typisk dem, der går ind og påtager sig nogle tunge opgaver, som de så specialiserer sig i. Omvendt det er heller ikke sådan, at kandidater fra Aalborg Universitet ikke får specialiseret sig overhovedet. De mener bare ikke, at de har tid til at fortabe sig i detaljerne.” (Respondent nr. 37).*

En anden respondent udtrykker det således:

*”Det kommer an på stillingsindholdet, og ellers gælder det, at de [to typer kandidater, red.] komplementerer hinanden, hvilket man er sig bevidst, ikke mindst ved stillingsopslagene. Hvis man søger generalister og problemløser/udviklere, så er det typisk - men ikke et kriterium - folk fra Roskilde Universitetscenter eller Aalborg Universitet, der søger mest og derfor også statistisk set én af dem, der får jobbet” (Respondent nr. 16)*

Blandt de respondenter, der har svaret, at der er særlige grunde til specifikt at foretrække kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter er der

<sup>20</sup> Foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen viser, at 14,0% af AAU's kandidater er beskæftiget inden for Staten i.f.h. til 23,8% fra RUC.

En kombination mellem forskellige kandidat typer er at foretrække

Evnen til at samarbejde, arbejde innovativt og projektledelse er blandt grundene til at foretrække kandidater fra de to universiteter

stor enighed om, at *samarbejde, evnen til at arbejde innovativt, samt projektledelse* er nogle af de kvalifikationer, der lægges til grund for at foretrække kandidaterne.

Også blandt de respondenter, der har angivet, at der ikke er særlige grunde til at foretrække kandidater fra de to nævnte universiteter, er der enighed om, at de to kandidat typer komplementerer hinanden og at der er forskelle imellem dem. Mange respondenter mener, at hvor kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter på nogle områder er mere innovative og bedre til at samarbejde og indgå i tværfaglige netværk, er kandidater fra f.eks. Århus og Københavns Universitet i højere grad i besiddelse af specialistviden. Der er samtidig en klar sammenhæng mellem de virksomheder, der foretrækker kandidater fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter, og de virksomheder, der i stor grad benytter sig af projektbaseret arbejde.

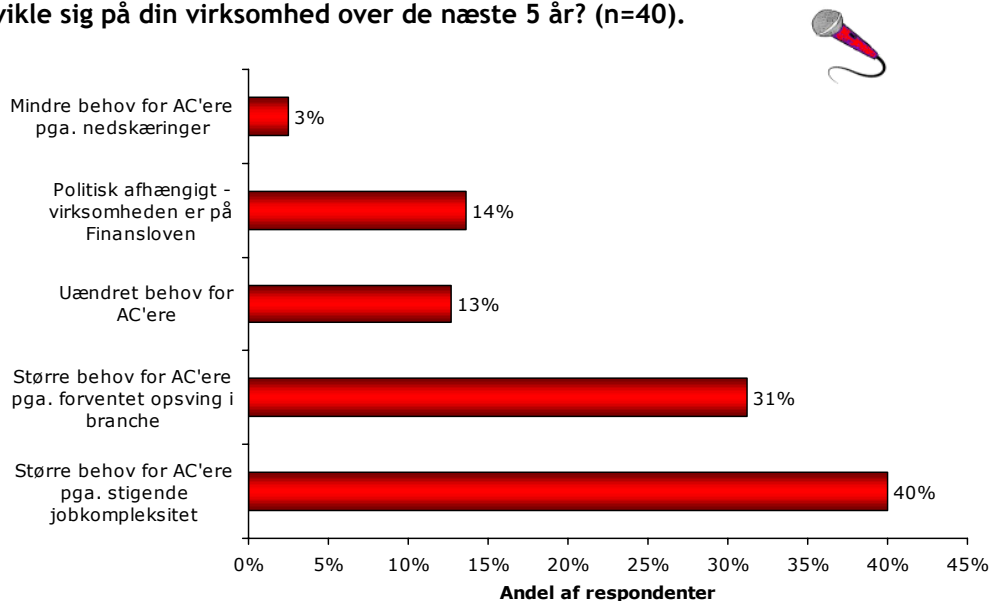
Ovenstående resultater bekræfter, at de egenskaber, som Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter særligt lægger vægt på at udvikle hos kandidaterne via studieformen, også er de egenskaber, som respondenterne hæfter sig ved, at kandidaterne fra de to universiteter i høj grad er gode til. Blandt topscorerne i Aalborg Universitets delundersøgelse er "evnen til at arbejde i teams", "evnen til at tilegne sig ny viden/færdigheder", samt "evnen til at arbejde metodisk/struktureret". Branchemæssigt er der en klar tendens til, at it-tunge virksomheder i Jylland mener, at kandidater fra Aalborg Universitet i høj grad evner at løse faglige problemstillinger. Respondenterne i Hovedstadsområdet/Østdanmark peger på "evnen til at arbejde i teams", "evnen til at tilegne sig ny viden/færdigheder", samt "evnen til at formulere sig mundtligt og skriftligt" som de to universiteters kandidaters stærke sider.

## 2.6 Virksomhedernes forventninger til den højtuddannede arbejdskraft i fremtiden

### Forventninger til ansættelsesbehov

Det fremgår af figur 2.8, at 71% af respondenterne fra interviewundersøgelsen direkte adspurgt har vurderet, at fremtiden vil byde på forholdsvis flere ansættelser af højtuddannede medarbejdere. Overordnet set er der således en tendens til, at behovet for højtuddannet arbejdskraft i såvel den offentlige som den private sektor vil være stigende i de næste år set i forhold til den samlede medarbejdergruppe.

Figur 2.8: Hvordan mener du, at behovet for højtuddannet arbejdskraft vil udvikle sig på din virksomhed over de næste 5 år? (n=40).



31% af respondenterne begrundede deres forventninger til stigende behov for at ansætte højtuddannede med forventninger om konjunkturopsving. Denne holdning er signifikant for både forretningsservice- og fremstillingsbranchen.

40% vurderer, at der, trods generelle nedskæringer i kommunerne, især i offentlige virksomheder vil ske en ændring i fordelingen af job mellem HK- og AC stillinger og dermed en direkte stigning i antallet af AC'ere. Ændringerne skyldes hovedsagelig en stigende jobkompleksitet. En arbejdsgiver udtrykker det således:

*"Opgaverne bliver mere og mere komplekse, og der er derfor et stigende behov for flere kompetencer for at løse opgaverne. Akademiområdet vil tage de spændende jobs. F.eks. hvad angår lederjobs. Akademikere er mere fleksible, og de har en anden forståelse for opgaveløsning end HK-gruppen. Og det er vigtigt i fremtiden ikke mindst i forbindelse med lederjobs." (Respondent nr: 37).*

Tendensen viser sig også i private virksomheder, hvor HK'ere på nogle områder langsomt udskiftes med højtuddannede akademikere. Virksomhederne bliver mere videnstunge, og der bliver i stigende grad brug for medarbejdere med et bredere syn på egne opgaver og organisationens rolle i det omgivende samfund. Udviklingen medfører en stigende vægt på medarbejdernes generelle akademiske kvalifikationer og på betydningen af personlige kvalifikationer.

Kun en enkelt respondent har angivet, at der ligefrem vil ske nedskæringer i antallet af højtuddannede medarbejdere, og 14% angiver, at det ikke er muligt at spå

Forholdsvis flere ansættelser af højtuddannede medarbejdere i fremtiden

om, da deres virksomheder er på finansloven, og det derfor er en politisk beslutning, hvorvidt antallet af ansatte vil stige eller falde i fremtiden.

Den meget positive tendens til en stigning i antallet af højtuddannede medarbejdere i de danske offentlige og private virksomheder skal ses i lyset af, at der er sket kraftige nedskæringer i specielt den offentlige sektor det seneste år. Alligevel vurderer flertallet af respondenterne, at den højtuddannede medarbejdergruppe vil vokse i fremtiden, blandt andet som resultat af en prioritering af denne medarbejdergruppe på bekostning af først og fremmest HK'ere.

Udbuds- og efterspørgselsfremskrivninger frem til 2005 foretaget af Arbejdsministeriet i 1999 bekræfter, at den offentlige sektor vil opleve et stigende behov for at rekruttere faggrupper inden for det administrative område. For de videregående uddannelser gælder det både gymnasielærere, økonomer og jurister samt ingeniører, uden at der forventes en generel mangel på disse uddannelsesgrupper. Eventuelle rekrutteringsproblemer for den offentlige sektor kan dog opstå som en konsekvens af konkurrence fra den private sektor og et forestående generationsskifte<sup>21</sup>.

#### **Forventninger til de højtuddannedes kvalifikationer i fremtiden**

I undersøgelsen er respondenterne blevet spurgt om deres forventninger til de højtuddannede medarbejders kvalifikationer i fremtiden. Undersøgelsen dokumenterer, at fremtidens medarbejder ud over fagspecifikke kvalifikationer også må besidde en lang række almene og personlige kvalifikationer. 73% af respondenterne mener således, at kravene til faglighed ikke vil ændre sig, men at de i fremtiden ikke kan stå alene. En konsulent udtrykker det således:

*"Den faglige profil er ikke nok. Man skal kunne andre mere generelle ting såsom netværksdannelse, forretningsevne, projektledelse etc. samt kunne navigere i en mere og mere politiseret kontekst" (Respondent nr. 1).*

Der peges på behovet for medarbejdere med en kompleks sammensætning af både generelle kvalifikationer og faglig specifik og branchebaseret viden. At medarbejderen er fagligt omstillingsparat, tværfaglig, kan skabe sig overblik, arbejde projektorienteret og i teams og løse problemer, arbejde i netværk, samt besidde gode it-færdigheder. Tendenserne bekræftes af en undersøgelse foretaget af DJØF i 2002<sup>22</sup>. Her understreges det, at virksomhedernes forventninger til de højtuddannedes kvalifikationer i fremtiden ikke lægger så meget vægt på enerens særlige evne, men derimod på, at den enkelte kan indgå i kollektive processer.

Forventning er til de højtuddannedes kvalifikationer i fremtiden

<sup>21</sup> "Udviklingstendenser på det offentlige arbejdsmarked", kapitel 5, Arbejdsministeriet 1999.

<sup>22</sup> "Analyse af DJØF'ere på det private arbejdsmarked", 2002

Derudover lægges der vægt på, at medarbejderen skal være "personligt robust", besidde bedre præsentations- og formidlingsevner, samt have en større forretningsmæssig forståelse for virksomheden. Her er det dog værd at bemærke, at mange respondenter er godt tilfredse, som tingene forholder sig nu, og at de ikke forventer, at nyuddannede kandidater *som udgangspunkt* besidder et stort kendskab til netop deres virksomhed.

### 3. Virksomhedernes uddannelsespolitik og -behov - nu og i fremtiden

#### 3.1. Virksomhedernes brug af efter- og videreuddannelse

For universiteterne er det et relativt nyt fænomen at indtræde på markedet for efter- og videreuddannelseskurser. Universiteternes traditionelle rolle har været at varetage og "sælge" ordinære kandidatuddannelser samt forskning. Denne analyse af erhvervslivets behov for og brug af efter- og videreuddannelse er derfor blandt andet et led i universiteternes bestræbelser på at opnå større viden om området.

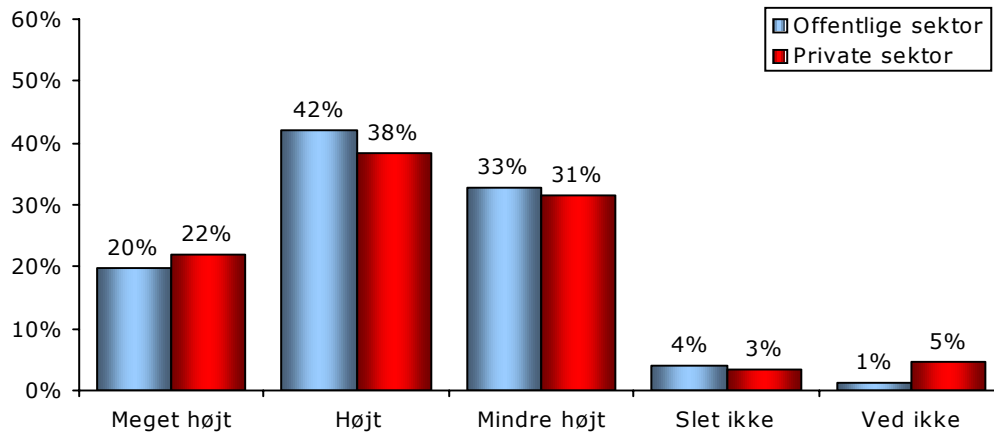
Udviklingen i samfundet går mod et stadigt større fokus på viden og kompetencer. Vi lever i et videnssamfund, forstået sådan, at virksomheder og organisationers produktion og overlevelse i stigende grad afhænger af vidensressourcer og evnen til at udvikle disse. For AC'ere giver denne udvikling sig blandt andet udslag i en stigende kompleksitet og forandringshastighed i jobbet, hvilket vi behandlede i afsnit 2.3.

En afledt konsekvens af denne udvikling er, at man i danske offentlige og private virksomheder prioriterer efter- og videreuddannelse højt. Det vil i første omgang sige, at man er meget opmærksom på det gode og nødvendige i fortsat efter- og videreuddannelse.

Som det fremgår af figur 3.1a, prioriterer ca. 61% af de adspurgte respondenter efteruddannelse højt eller meget højt. Noget lavere ligger tallene for videreuddannelse (figur 3.1b), hvor ca. 41% prioriterer det højt eller meget højt.

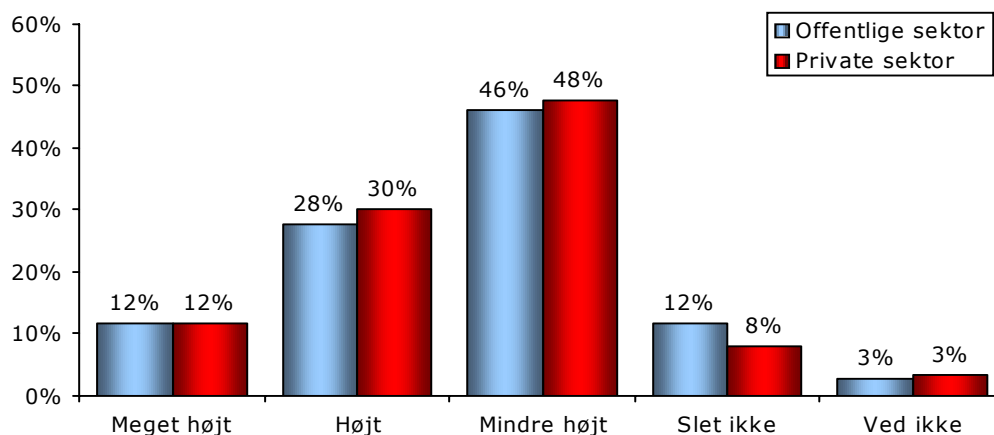
*Virksomhederne prioriterer efter- og videreuddannelse højt*

**Figur 3.1a: Hvordan prioriterer du efteruddannelse af dine højtuddannede medarbejdere? - fordelt på sektor (n=161)**



Note: Procenterne fordeler sig således, at hver sektor giver 100%.

**Figur 3.1b: Hvordan prioriterer du videreuddannelse af dine højtuddannede medarbejdere? - fordelt på sektor (n=161)**



Note: Procenterne fordeler sig således, at hver sektor giver 100%.

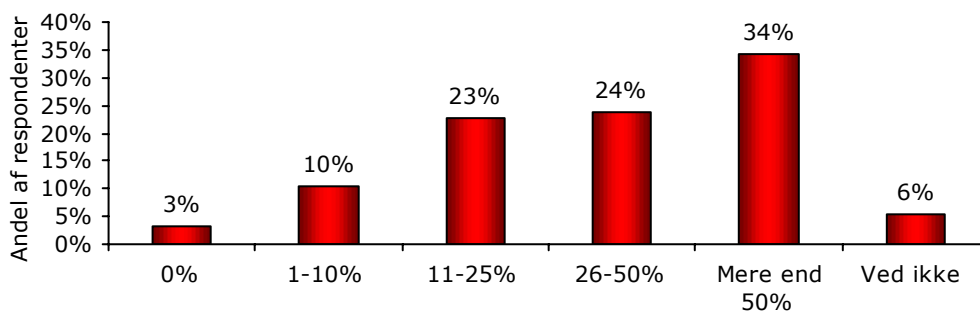
Respondenternes prioritering af henholdsvis efter- og videreuddannelse af deres højtuddannede medarbejdere afspejles ganske godt i deres angivelse af, hvor meget formel ekstern efter- og videreuddannelse deres medarbejdere årligt modtager.

Af figur 3.2 fremgår det, at 24% af respondenterne har angivet, at mellem 26-50% af deres højtuddannede medarbejdere årligt modtager efteruddannelse, mens hele 34% af respondenterne mener, at mere end 50% årligt modtager efteruddannelse. Kandidatundersøgelsen bekræfter denne tendens. Her viser de foreløbige tal, at 80% af kandidaterne på eller andet tidspunkt har taget en efteruddannelse med eks-



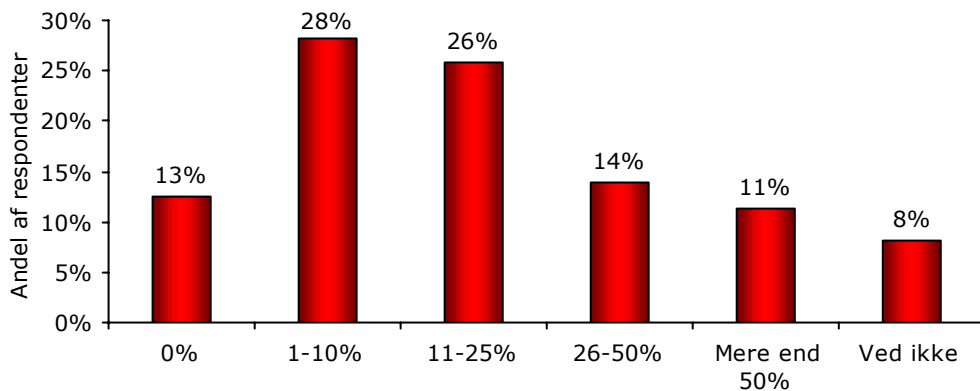
tern underviser.

**Figur 3.2** Hvor stor en andel af den samlede højtuddannede medarbejdergruppe modtager årligt formel *efteruddannelse* med eksterne undervisere? (n=163)



Også videreuddannelse med eksterne undervisere er, ifølge arbejdsgiverne, meget benyttet af højtuddannede medarbejdere. Figur 3.3 nedenfor viser, at 26% af arbejdsgiverne har angivet, at mellem 11-25% af deres højtuddannede medarbejdere årligt modtager en eller anden form for videreuddannelse hos eksterne undervisere.

**Figur 3.3:** Hvor stor en andel af den samlede højtuddannede medarbejdergruppe modtager årligt *videreuddannelse* med eksterne undervisere. (n=159)



Den umiddelbart meget høje andel af højtuddannede medarbejdere, der årligt modtager videreuddannelse, er reelt mindre. Det hænger sammen med, at arbejdsgivere i mange virksomheder stort set ikke skelner mellem efter- og videreuddannelse og formelle og uformelle kurser, hvilket tydeligt er fremgået af interviewundersøgelsen. Selvom der i spørgeskemaet er angivet en definition<sup>23</sup> af såvel efter- som videreuddannelse, har mange virksomheder forholdt sig til egen forståelse af

Høj andel af de højtuddannede medarbejdere modtager årligt efter- eller videreuddannelse

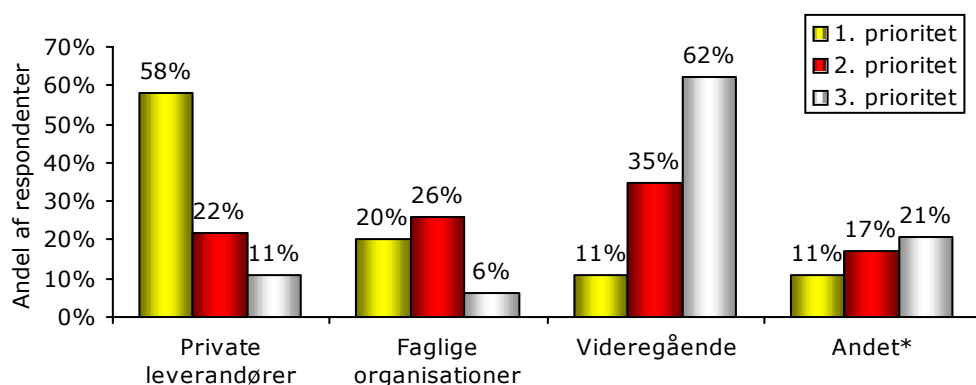
<sup>23</sup> Se det indledende afsnit "Begrebsafklaring", side 7 for definition af efter- og videreuddannelse.

begreberne<sup>24</sup>. Tallene for videreuddannelse er derfor reelt lavere end tallene angivet i figur 3.3. Kandidatundersøgelsen bekræfter dog, at en relativt stor andel (30%) af de højtuddannede medarbejdere *på et eller andet tidspunkt i deres karriereløb* har taget en videreuddannelse - dog ikke nødvendigvis inden for det seneste år.

### Valg af udbydere

Figur 3.4 nedenfor viser virksomhedernes hyppigste anvendelse af udbydere til efter- og videreuddannelse. Det er ikke overraskende, at videregående uddannelsesinstitutioner først dominerer som anden- og tredjeprioriteter, da alle virksomheder har langt mere efteruddannelse end videreuddannelse.

**Figur 3.4: Angiv i prioriteret rækkefølge, hvilke eksterne udbydere, der benyttes i forbindelse med efter- og videreuddannelse af de højtuddannede medarbejdere inden for dit ansvarsområde. (n=170)**



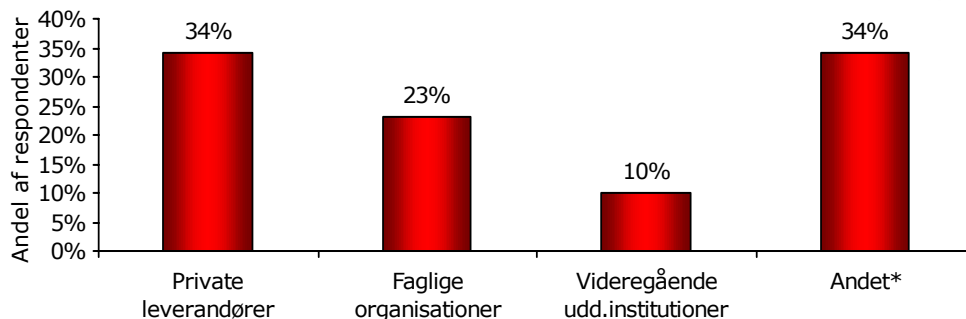
\*Andet dækker primært over interne kurser, Forvaltningshøjskolen, Den Kommunale Højskole, udenlandske udbydere og konferencer/seminarer.

Note: Procenterne fordeler sig således, at 1. prioritet udgør 100 procent, 2. prioritering udgør 100 procent og 3. prioritering udgør 100 procent.

Som nævnt er vi i interviewene gået ind på en mere pragmatisk skelnen mellem de to uddannelsestyper for at imødekomme respondenternes forståelse heraf. Resultaterne af interviewene ses i de følgende figurer.

<sup>24</sup> Der blev rettet op på forskellene i forståelsen af begreberne efter- og videreuddannelse i forbindelse med interviewene, hvor respondenternes forståelse af efter- og videreuddannelse er blevet taget til efterretning. Det har resulteret i en mere flydende dialog med respondenterne om efter- og videreuddannelse. I det følgende opretholder vi dog en konsekvent skelnen mellem efter- og videreuddannelse, jf. ovenstående definitioner, med mindre andet nævnes i teksten.

Figur 3.5: Hvilke udbydere bruges primært til *efteruddannelse*? (n=38)

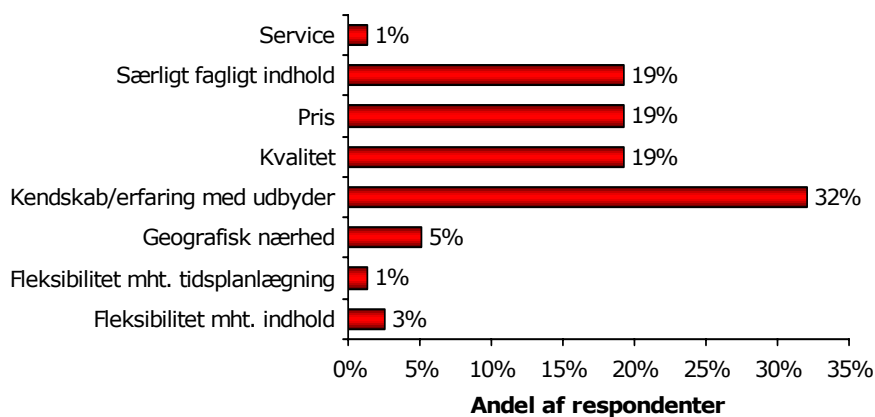


Note: Andet dækker først og fremmest over interne kurser, Forvaltningshøjskolen, Den Kommunale Højskole og konferencer/seminarer.

Private leverandører og faglige organisationer bruges mest til efteruddannelse

Af figur 3.5 fremgår det ikke overraskende, at universiteterne ikke hører til virksomhedernes primære udbydere af efteruddannelse. Derimod benyttes faglige organisationer og private leverandører. Begrundelserne, respondenterne har angivet for valg af udbydere, fremgår af figur 3.6.

Figur 3.6: Hvad er årsagen til valg af udbydere af *efteruddannelse*? (n=38)



De fire topscorere er "kendskab/erfaring med udbyder", "kvalitet", "pris" og "særligt fagligt indhold". Kendskabet til udbyderen er den mest hyppige begrundelse for valg af udbyder. I det hele taget er virksomhedernes efter- og videreuddannelsespolitik præget af en vis vanetænkning og manglende overblik, hvilket yderligere underbygges i afsnit 3.2, der omhandler virksomhedernes uddannelsesstrategi.

Prismæssigt ligger de faglige organisationer og andre private udbydere meget tæt på smertegrænsen. Særligt de offentlige virksomheder er begrænsede i deres brug af private udbydere af efteruddannelse pga. prisen. De bruger i stedet Forvaltningshøjskolen eller Den Kommunale Højskole. Også mange private firmaer er forbeholdne pga. prisniveauet.

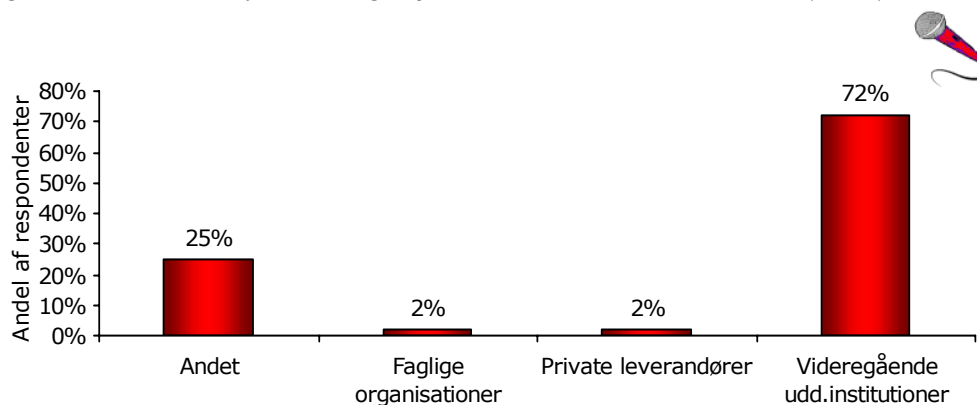
Som konsekvens af prisniveauet samt for at få bedre mulighed for at skræddersy efteruddannelse til virksomhedens specifikke behov, foretrækker omkring halvdelen af de interviewede virksomheder interne kurser. En respondent fra en større offentlig virksomhed udtrykker det således:

*”Vi har vores eget kompetencecenter, og kursusudbuddene bygger på casestudier fra vores virkelighed og er derfor meget skræddersyede til netop vores behov. Ellers bruger vi gerne private konsulenter. Faglige organisationer bruger vi ikke så meget - de er alt for dyre.” (Respondent nr. 31)*

Ikke overraskende domineres videreuddannelse af universiteterne (se figur 3.7), da det er deres speciale, hvilket ikke er tilfældet for de private og faglige organisationer. Valg af universitet til videreuddannelse er dog præget af en markant regionsopdeling, således at virksomhederne oftest benytter universiteter inden for deres nærområde. Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter forsøger netop at overkomme denne faktor ved at udbyde fjernstudier, men som det fremgår af figur 3.8, spiller geografisk nærhed stadig en markant rolle i valg af videreuddannelsessted.

Geografisk beliggenhed spiller en markant rolle ved valg af udbydere til videreuddannelse

Figur 3.7: Hvilke udbydere bruges primært til videreuddannelse? (n=36)

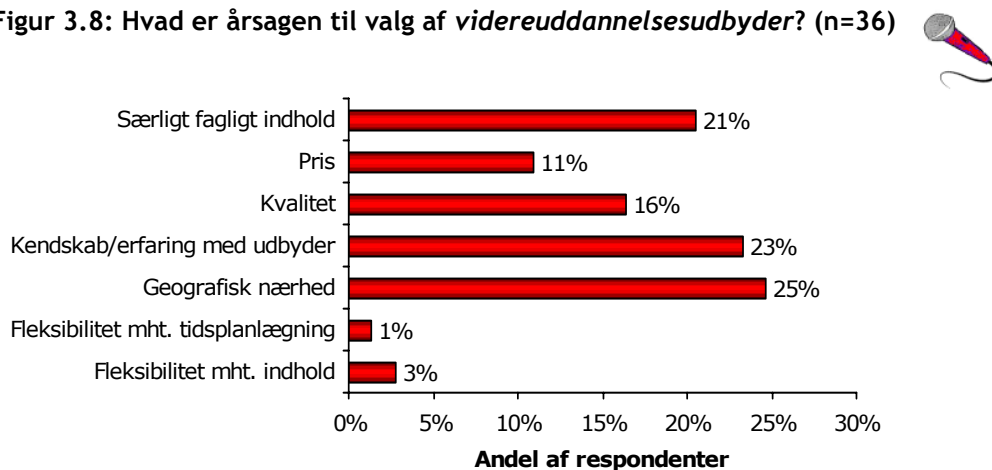


Note: Andet dækker først og fremmest over Forvaltningshøjskolen, Den Kommunale Højskole og udenlandske udbydere.

Af figur 3.8 fremgår det, at ud over geografisk nærhed er forudgående kendskab til

udbyder den altdominerende årsag til valg af videreuddannelsesudbyder. Det kræver således et ekstra stort markedsførings- og oplysningsarbejde at markedsføre videreuddannelser uden for et universitets lokalområde. Prisen fremstår som mindre væsentlig end geografi, kendskab, fagligt indhold og kvalitet. Det hænger sammen med, at længere videreuddannelsesforløb som regel er enkeltbeslutninger, og derfor ikke er en fast post på virksomhedernes efter- og videreuddannelsesbudgetter (se også afsnit 3.2).

Figur 3.8: Hvad er årsagen til valg af videreuddannelsesudbyder? (n=36)



Imellem den offentlige og private sektor er der ikke nogen signifikant forskel på valg af udbydere af hverken efter- eller videreuddannelse. Det samme gælder på tværs af brancherne. En logisk undtagelse er naturligvis den offentlige sektors udbredte brug af Den Kommunale Højskole og Forvaltningshøjskolen. Tilsvarende findes der Masteruddannelser, der retter sig mod bestemte brancher eller sektorer, eksempelvis Roskilde Universitetscenters "Master of Public Policy", der retter sig mod offentlige ledere eller Aalborg Universitets "Master in Management of Technology", som retter sig mod ledere i industrien, forretningservice-branchen og den offentlige sektor. I figur 3.8 afspejles dette i kategorien "særligt fagligt indhold".

### Kursusform

I forbindelse med *efteruddannelse* er virksomhederne gennemgående mest interesserede i så korte kurser som muligt. Dette hænger naturligt sammen med, at sådanne korte forløb trækker mindst på medarbejderne. Efteruddannelse sker typisk i arbejdstiden, hvorfor tiden brugt på kurser giver mindre udnyttelse af medarbejderne. Tendensen bekræftes ligeledes af en undersøgelse foretaget på Københavns Universitet<sup>25</sup>.

Virksomhederne foretrækker korte efteruddannelseskurser

<sup>25</sup> "Behovsanalyse: Forskningsbaserede efter- og videreuddannelsesbehov i private danske virksomheder", Københavns Universitet, Kompetence og Videreuddannelse, 2002

*Videreuddannelse* er pr. definition længerevarende kurser. Derfor er det væsentligste skisma i forhold til kursusformen, om medarbejderen bruger sin arbejdstid eller fritid på at videreuddanne sig. Som vi kommer ind på i afsnittet om virksomhedernes uddannelsespolitik (afsnit 3.2), er videreuddannelse baseret på meget individuelle projekter for medarbejderne. Derfor er det vanskeligt at generalisere i forhold til, at virksomhederne skulle foretrække særlige undervisningsformer. Det er således primært op til den enkelte, om han/hun ønsker at bruge tid - og i så fald hvor meget - på at videreuddanne sig. Det generelle svar fra virksomhederne er, at det ikke må tage for meget tid fra medarbejderens daglige arbejdsopgaver. Til gengæld er det i hovedreglen arbejdspladsen, der betaler for videreuddannelsen. Medarbejderen leverer til gengæld interessen og tiden. Der er ingen umiddelbar forskel på tværs af brancher og sektorer.

### **Kurstype**

Omkring 50% af respondenterne efterspørger primært *efteruddannelse* rettet mod faglig opkvalificering. Den anden halvdel af respondenterne efterspørger primært uddannelse inden for personlige og generelle akademiske kvalifikationer. Der er ingen signifikant forskel mellem de forskellige brancher, heller ikke mellem offentlige og private virksomheder.

For *videreuddannelse* dominerer de faglige kurser virksomhedernes efterspørgsel i endnu højere grad end kurser rettet mod personlige og generelle akademiske kvalifikationer.

Denne vægtning på faglig opdatering er ikke mindst interessant i lyset af den stigende tendens til at virksomhederne vægter personlige og generelle kvalifikationer højere i ansættelsessituationer, se afsnit 1.2. Udtalelser som "Det personlige er vigtigst. Eventuelle faglige mangler kan man altid lære" er ikke ualmindelige. Også når der kigges på virksomhedernes forventninger til hvilke kvalifikationer, der bliver vigtigere i den nærmeste fremtid, er det personlige og generelle akademiske kvalifikationer, der lægges vægt på se endvidere afsnit 2.3. Prioriteringen af faglig efter- og videreuddannelse og den stigende betydning af personlige og generelle kvalifikationer understreger, at kravene til kandidater er at være velfunderede inden for *alle tre typer af kvalifikationer* samt at kunne demonstrere et sammensat cv.

## **3.2. Uddannelsesstrategi**

### **Virksomhedernes uddannelsesplanlægning**

Som det fremgik af afsnit 3.1, prioriterer danske offentlige og private virksomheder efter- og videreuddannelse af deres højtuddannede medarbejdere ganske højt. Denne fokusering på uddannelse udmøntes dog ikke i tilsvarende grad i uddannel-

Virksomhederne efterspørger primært efter- og videreuddannelse rettet mod faglige kvalifikationer

Stor forskel på virksomhedernes prioritering af og bevidsthed om efter- og videreuddannelse

Initiativet til videreuddannelse kommer fra den enkelte medarbejder

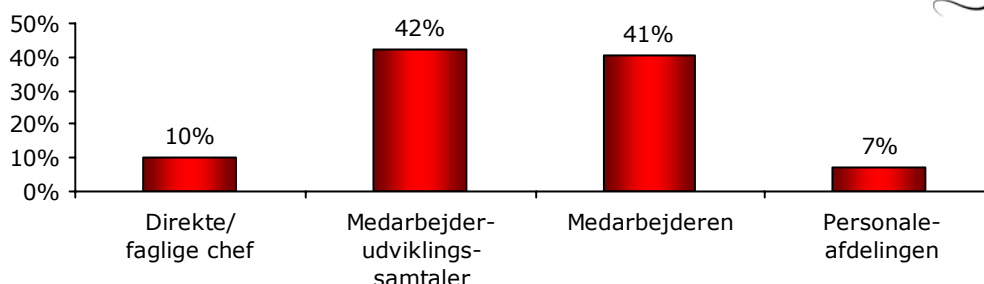
sesplaner. Kun 10% af respondenterne har i høj grad en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Langt størstedelen (46%) har svaret "i nogen grad" eller "i mindre grad" (34%).

Det er således stor forskel på virksomhedernes prioritering af og bevidsthed om efter- og videreuddannelse og deres konkrete handlinger på området. Arbejdsgiverne er opmærksom på vigtigheden af efter- og videreuddannelse og gør *noget* - jævnfør de mange besvarelser i kategorierne "i nogen grad" og "i mindre grad". Typisk nævner arbejdsgiverne, at de afholder årlige medarbejderudviklingssamtaler. Men fra interviewene ved vi, at ingen virksomheder har en systematisk plan for *videreuddannelse* (ifølge vores definition), mens flere, som har en plan for *efteruddannelse*, ofte har denne som en del af et længere introduktionsforløb for nye medarbejdere. Der er ingen signifikant forskel på store kontra små virksomheder, ej heller om det er offentlige eller private virksomheder.

#### Initiativ til efter- og videreuddannelse

Figur 3.9 viser det generelle billede for *efter- og videreuddannelse set samlet*. I den forbindelse er det interessant, at langt det mest almindelige er, at medarbejderen er med i styringen af sin egen formelle kompetenceudvikling, både hvad angår efter- og videreuddannelse. I få tilfælde besluttes det af chefen eller den centrale personaleenhed, og i så fald er det primært efteruddannelse, som betragtes som obligatorisk i forbindelse med jobbet. Typisk drejer det sig om intro-forløb ved nyansættelse eller almindelig *àjourføring* i forbindelse med nye funktioner eller it-udvikling. Baseret på interviewene kan det konkluderes, at efteruddannelse primært er direkte jobrelateret, og som regel bliver planlagt ved medarbejderudviklingssamtaler.

Figur 3.9: Hvem tager initiativ til efter- og videreuddannelse? (n=40)



Initiativet til *videreuddannelse* kommer nærmest uden undtagelse altid fra medarbejderen selv, hvilket bekræftes af tallene for Kandidatundersøgelsen<sup>26</sup>. Det skyldes flere ting: De personaleansvarlige mangler samlet overblik over udbud, hvilket muligvis hænger sammen med, at videreuddannelse er en langsigtet investering i en medarbejders kvalifikationer. Endvidere er sådanne uddannelser meget tidskrævende, og en stor del af studierne foregår i den studerendes fritid. Alt dette betyder, at det er meget personlige projekter, der handler om personlig udvikling og faglig nysgerrighed og ikke nødvendigvis er motiveret direkte af jobbet.

En respondent udtrykker forskellen mellem efteruddannelse og videreuddannelse således:

*"Efteruddannelse aftales og planlægges som regel ved medarbejderudviklingssamtaler. Forslag til videreuddannelse kommer fra medarbejderen, da der her er tale om særligt initiativ og interesse." (Respondent nr. 16)*

Universiteterne kan derfor med fordel målrette sin markedsføring af videreuddannelses tilbud direkte til de personer, der skal tage uddannelsen.

### **Beslutningsgrundlag for videreuddannelse**

Det varierer meget, hvor mange økonomiske midler virksomhederne afsætter til efter- og videreuddannelse. Det gennemsnitlige beløb er 5.000-10.000 kr. pr. medarbejder om året. Enkelte private virksomheder, som hører til gruppen af virksomheder, hvor uddannelsesplanlægning ikke eksisterer, skiller sig ud med nærmest ubegrænsede midler. Deres uddannelsespolitik afgøres ad hoc, og uddannelsesmidlerne bevilges efter meget individuelle forhold.

Således spiller økonomien også en rolle i.f.t. den manglende interesse for og kendskab til universiteternes videreuddannelser. Typisk koster en M.A. imellem 15.000 og 70.000 kr. om året, hvilket gør det til en meget individuel og enkeltstående handling/afgørelse.

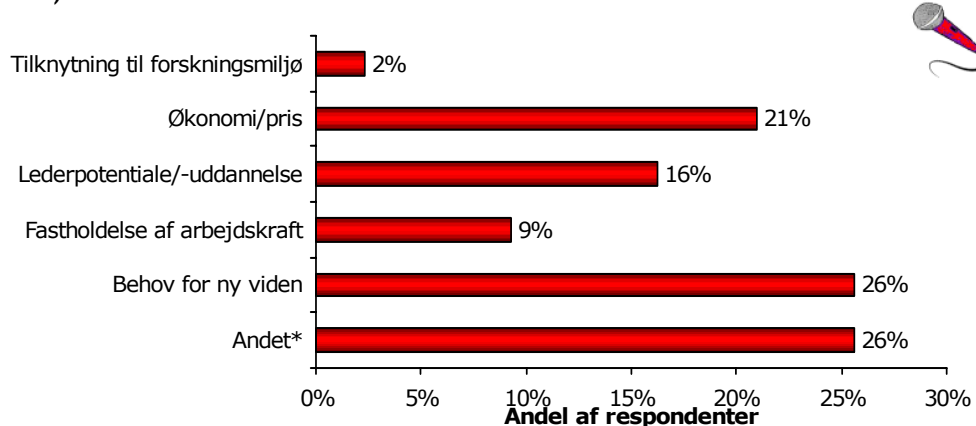
Ud over økonomien indgår også andre faktorer i ledelsens beslutning om at sende en medarbejder på længere videreuddannelsesforløb på et universitet. Først og fremmest spiller behovet for at få tilført ny viden og kandidatens lederpotentiale ind, som det kan aflæses i figur 3.10.

<sup>26</sup> Af de foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen, fremgår det, at 71% af de adspurgte kandidater, der har svaret på spørgsmålet om, hvem der tager initiativ til videreuddannelse, selv har taget initiativ til deres videreuddannelse. Tallene er baseret på svar fra ca. 3000 respondenter.

*Typisk afsættes mellem 5.000-10.000 kr. pr. medarbejder årligt til efter- og videreuddannelse*



**Figur 3.10: Hvilke faktorer vægtes ved godkendelse af videreuddannelsesforløb? (n=39)**



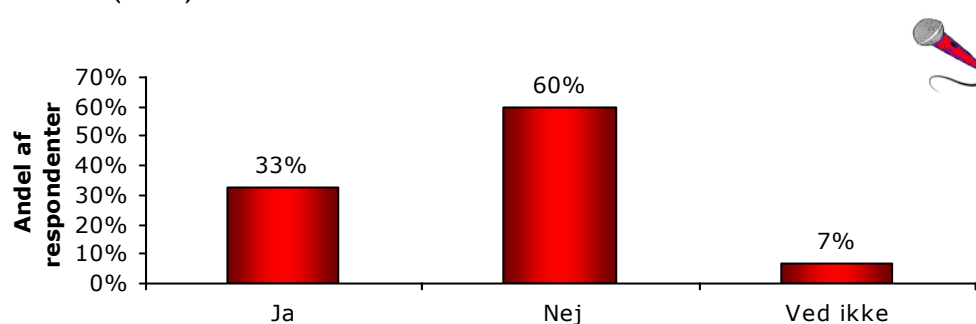
\*Andet er blandt andet arbejdsgivernes overvejelser om, hvad virksomheden får ud af udgiften, samt vurdering af kandidatens potentiale og "track-record" i virksomheden.

Det er værd at bemærke, at respondenterne generelt har gjort sig få overvejelser om spørgsmålet. Det hænger igen sammen med, at længere videreuddannelse bruges knap så ofte, og der er derfor ingen systematisk politik for det.

Vi har også undersøgt, hvilken indflydelse risikoen for jobskifte og medarbejderfastholdelse har på ledelsens beslutning om at investere i medarbejderes videreuddannelse. Det skyldes, at videreuddannelse er en anseelig investering for virksomheden i den enkelte medarbejder.

I figur 3.11 kan man se, at for flertallet af respondenterne fremstår videreuddannelse som noget ubetinget positivt, som er svært at forsvare at modsætte sig. Men ca. en tredjedel af arbejdsgiverne har alligevel svaret, at risikoen for jobskifte kunne få negativ indflydelse på deres overvejelser.

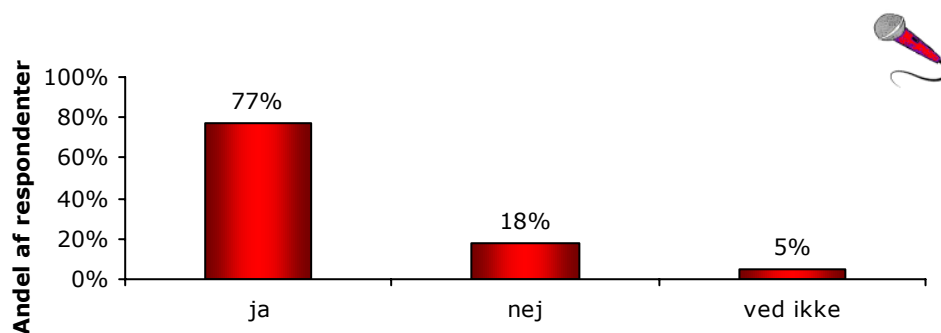
**Figur 3.11: Spiller muligheden for jobskifte ind ved godkendelse af videreuddannelse? (n=39)**



I stedet for at se videreuddannelse som en risikofyldt investering er der blandt de interviewede respondenter 77%, der opfatter efter- og videreuddannelse som en måde at fastholde medarbejdere på (jf. figur 3.12). Risikoen for at folk søger væk, hvis de ikke får lov til at uddanne sig, betragtes altså som større end risikoen for, at de bruger en arbejdsgiverbetalt videreuddannelse som springbræt til nyt job. Dette er afgjort en positiv konklusion, for som en af respondenterne udtrykte det:

*”Ud fra en idealistisk betragtning ville jeg ikke modsætte mig. Desuden er det jo også sådan, at ”what goes around, comes around”, hvilket vil sige, at selv om jeg skulle kaste uddannelsespenge efter én, der finder nyt arbejde, vil vedkommendes afløser formodentlig have videreuddannet sig på sit tidligere arbejde.” (Respondent nr. 43)*

**Figur 3.12: Er efter- og videreuddannelse en måde at fastholde medarbejdere på? (n=36)**



Der eksisterer altså i virksomhederne dels en idealistisk opfattelse af, at videreuddannelse er et ubetinget gode både for medarbejderen og for virksomheden og dels en mere pragmatisk betragtning om, at uddannelsesstilbud er en måde at fastholde medarbejdere på. Samtidig bidrager man også til at højne arbejdskraftens uddannelsesniveau generelt, hvilket kommer ens egen virksomhed til gode.

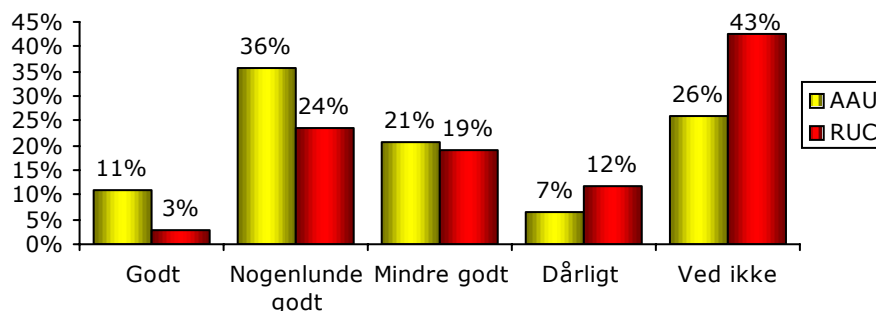
### 3.3. Virksomhedernes vurdering af universiteternes videreuddannelser

Som det kan ses i figur 3.13 nedenfor, er virksomhedernes vurdering af universiteternes videreuddannelser hverken præget af klarhed eller udpræget begejstring. Flest har svaret ”ved ikke” på spørgsmålet om, hvordan de vurderer universiteternes udbud af videreuddannelse. Dernæst dominerer kategorierne ”nogenlunde godt” og ”mindre godt”. Kun få har svaret ”godt”. De mange middelsvar og ”ved ikke” kan tolkes i retning af, at arbejdsgiverne generelt har dårligt overblik og er mindre interesserede i videreuddannelse på universitetet. Som før nævnt er videreuddannelse typisk en langsigtet affære og det er svært at vurdere den umiddelbare

Efter- og videreuddannelse betragtes som en måde at fastholde medarbejdere på

effekt på jobbet. Endvidere er arbejdsgiverne mest interesseret i korte kurser, som er til at overskue og betale. I dette lys er det mindre overraskende, at universiteternes videreuddannelse får et så uinformeret og upræcist skudsmål. Virksomhedernes størrelse og branche har ingen signifikant indflydelse på vurderingen.

**Figur 3.13: Hvordan vurderer du generelt universiteternes udbud af videreuddannelse i Danmark? (n=160)**



Note: Procenterne fordeler sig således, at hver delundersøgelse (Aalborg og Roskilde) giver 100%.

Vi har i interviewundersøgelsen spurgt om årsagerne til respondenternes vurdering af universiteternes videreuddannelse. I altovervejende grad har de taget stilling på grundlag af det faglige niveau, uddannelsernes relevans for virksomhedernes daglige opgaver, samt den tid og de ressourcer, der afsættes i forbindelse med et videreuddannelsesforløb på universitetet.

Langt de fleste virksomheder mener, at det *faglige niveau* på universiteterne er højt. Til gengæld mener de fleste også, at *relevansen* - dvs. den praktiske anvendelighed - er tilsvarende lav. Respondenterne giver udtryk for, at indholdet af kurserne ligger alt for langt fra virksomhedernes daglige problemer og opgaver, ligesom underviserne ikke vurderes at have nok virksomhedskendskab. En respondent udtrykker det således:

*”Kurserne skal tage mere udgangspunkt i virksomhedernes behov, det skal være forretningsmæssigt relevant, have en markedsværdi. Det er vigtigt med et anvendelsesorienteret element - i det mindste, at der er direkte kobling til virksomhedernes hverdag og behov.” (Respondent nr. 13).*

Endelig har mange af de mindre gode vurderinger baggrund i, at det kræver mange tids- og personalemæssige ressourcer at deltage i universiteternes lange videreuddannelser. Dette afholder mange fra at bruge universiteterne oftere.

Arbejdsgivernes vurdering af universiteternes videreuddannelse er ikke præget af begejstring

Det kan på baggrund af vores undersøgelse slås fast, at om end det faglige niveau vurderes som højt, er den manglende erhvervmæssige orientering samt uddannelsernes omfang væsentlige barrierer for virksomhederne brug af universiteternes videreuddannelsestilbud. Respekten for det faglige niveau kombineret med virksomhedernes høje estimering af videreuddannelse indikerer dog et markedsrettet stort potentiale for universiteternes udbud af videreuddannelse.

Dette bekræftes af, at vores undersøgelse afslører en tendens til positiv sammenhæng mellem arbejdsgivernes *vurdering* af og *kendskab* til universiteternes uddannelser. Arbejdsgivere, der har et godt kendskab til universiteternes udbud af videreuddannelse, vurderer også indholdet af kurserne meget positivt. Men det er samtidig klart, at virksomhedernes vurdering af universiteternes videreuddannelser vidner om et matchningsproblem mellem universiteternes udbud og promovering af videreuddannelser og erhvervslivets behov. Mere samarbejde om indhold kan være en måde, hvorpå man kan mindske matchningsproblemet.

#### **Virksomhedernes viden om videreuddannelse**

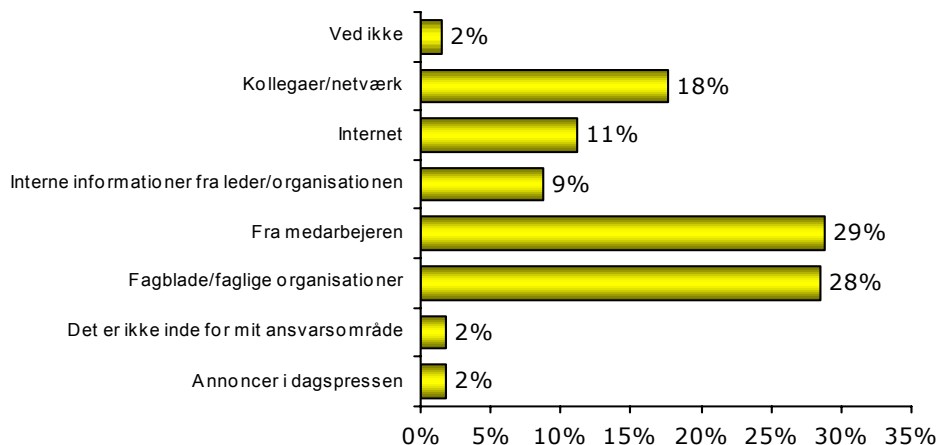
Respondenternes viden om universiteternes videreuddannelse afspejler et "niveau på det jævne". Halvdelen af arbejdsgiverne har svaret "slet ikke" eller "i mindre grad" på spørgsmålet, om de føler sig velinformede om universiteternes videreuddannelser. 36% har svaret "i nogen grad", mens 6% har svaret i høj grad. Det er naturligvis ikke overvældende, men i betragtning af, at videreuddannelse som regel ikke planlægges systematisk i virksomhederne, men derimod fremstår som individuelt drevne projekter og besluttet ad hoc, er vidensniveauet langt fra alarmerende. Omvendt kan man overveje, om et bedre kendskab til universiteternes videreuddannelser ville medføre en mere systematisk planlægning af medarbejderes videreuddannelse.

På figur 3.14 på næste side kan man aflæse respondenternes svar på spørgsmålet om, hvordan de holder sig orienterede om videreuddannelsestilbud. Flest (29%) har svaret "via medarbejderen". Dernæst følger "fagblade/faglige organisationer" og "kollegaer/netværk". Medarbejderen er altså den primære kilde til viden om videreuddannelse på universitetet, hvilket stemmer godt overens med, at det er medarbejderen, der som regel tager initiativet til videreuddannelse.

*Højt fagligt niveau, men lav anvendelighed i praksis*

*Matchningsproblem mellem universiteternes udbud og erhvervslivets behov*

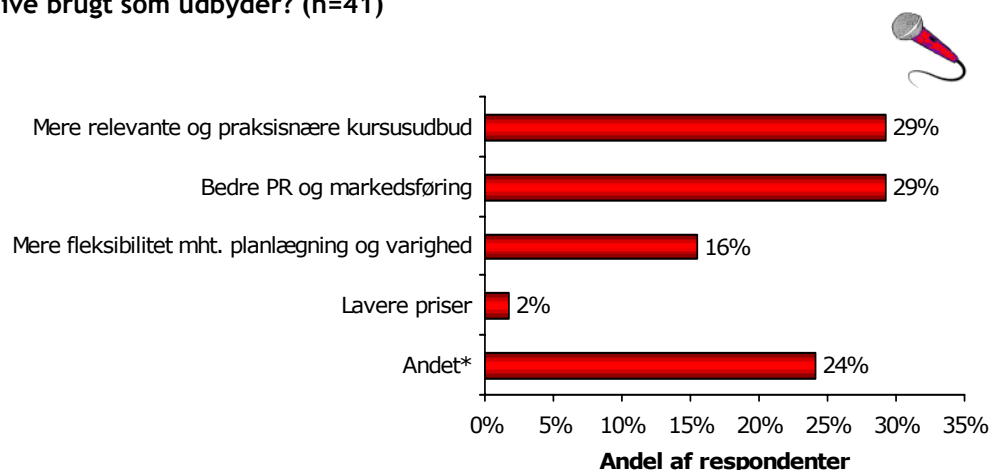
Figur 3.14: Hvordan holder du dig orienteret om *videreuddannelse* til dine højtuddannede medarbejdere? (n=161)



### 3.4 Ønsker til universiteternes udbud af efter-/videreuddannelse

Som nævnt indledningsvist i kapitlet må efter- og videreuddannelse stadig betragtes som et relativt nyt fokusområde for universiteterne, og det er derfor relevant at fokusere på, hvilke barrierer erhvervslivet oplever i forbindelse med universiteternes efter- og videreuddannelsesudbud. Vi har derfor bedt respondenterne komme med forslag til, hvordan universiteterne i højere grad kan blive brugt som udbyder.

Figur 3.15 Hvad kan universiteterne gøre bedre/anderledes for i højere grad at blive brugt som udbyder? (n=41)



\*Andet dækker primært over et ønske om at styrke samarbejdet med universiteterne, dvs. etablere netværk og en bedre brobygning.

Af figur 3.15 fremgår det, at irrelevante og for teoretiske kursusudbud sammen med manglende PR og markedsføring er de væsentligste årsager til, at medarbejderen ikke i højere grad sendes på videreuddannelse. Dette bekræfter meget nøjagtigt de tidligere konklusioner på respondenternes vurdering af universiteternes videreuddannelse, hvor netop udsagn som ”kurserne har manglende relevans” og ”kurserne er for ressourcekrævende” tyngede virksomhedernes vurdering. Ønsket om ”bedre PR og markedsføring” går i retning af, at det eksisterende informationsmateriale står sig dårligt i konkurrencen med private udbydere og konferencer etc. Samtidig skal ønsket ses i lyset af virksomhedernes generelt dårlige kendskab til universiteternes videreuddannelser, se afsnit 3.1.

Hvis kontakten og dialogen mellem universiteter og virksomheder generelt blev forbedret, ville det sandsynligvis også medføre, at virksomhederne i større udstrækning sendte deres medarbejdere på efter- og videreuddannelse på universiteterne, i takt med at de fik mere viden om indhold og fik indtryk af, at deres behov for specifikke og praksisnære kurser vandt genklang på universiteterne.

## BILAG 1:

### Metode

Aftagerundersøgelsen er baseret på en metodetriangulering<sup>27</sup> mellem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse udsendt til 170 virksomhedsledere, personalechefer, HR-konsulenter og en kvalitativ interviewundersøgelse med 43 personaleledere, personalechefer og HR-konsulenter. Alle interviewdeltagere er gengangere fra spørgeskemaundersøgelsen. Triangulering mellem de to metoder har det formål at få såvel bredden som dybden med i undersøgelsen.

**Den kvantitative spørgeskemaundersøgelse** er for henholdsvis Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter baseret på en svarprocent på 95% og 75%. Opbygningen af spørgeskemaet beror på en række opstillede fokusområder, der tilsammen afdækker de mest relevante aspekter i forhold til undersøgelsens sigte. Spørgeskemaet angiver en række lukkede svarkategorier samt åbne svarmuligheder for at gøre undersøgelsen mere detaljeret. Rent praktisk er spørgeskemaundersøgelsen blevet udarbejdet i en elektronisk form i Inquisite version 3.20, som ligeledes er brugt til indsamling og bearbejdning af data.

Det elektroniske spørgeskema findes på [www.cand.auc.dk](http://www.cand.auc.dk) under *Aftagerundersøgelse*. Selve dataindsamlingen blev gennemført i foråret 2002.

**Den kvalitative interviewmetode** er efterfølgende anvendt for at få et mere nuanceret perspektiv på undersøgelsen. Konkret beror interviewmetoden på semistrukturerede tematiske interviews med udvalgte respondenter fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er skabt plads til bredere svarmuligheder ud fra samme temaer som i spørgeskemaundersøgelsen. Spørgsmålene i interviewrammen er samtidig blevet så tilpas standardiserede, at det har været muligt at lave komparative undersøgelser af de indsamlede data på de to universiteter. Interviewene er ikke blevet udskrevet. Derimod er der blevet ført en registrant under interviewene, hvor vigtige udtalelser i forhold til fokusområderne samt indtryk og særlige bemærkninger til interviewet er blevet noteret. På den måde har det været muligt at skabe et overblik over svarene fra de forskellige interview og sammenligne disse i analysen. Samtlige interview er blevet båndet. Hvert interview har haft en varighed af 1-1½ time.

### Kriterier for udvælgelse af virksomhedstyper til spørgeskemaundersøgelsen

Udvælgelse af virksomheder i forhold til begge undersøgelser beror på en repræsentativ fordeling af virksomhedstyper, størrelse, brancher og sektorer i forhold til Aal-

<sup>27</sup> Inspiration til brug af metodetriangulering er hentet fra Mogens Kjær Jensen, Socialforskningsinstituttet.

borg Universitet og Roskilde Universitetscenters kandidaters arbejdsmarked.

I undersøgelsen har vi både ønsket at involvere faglige ledere og HR-konsulenter som respondenter. Faglige personaleledere er tæt på de højtuddannede medarbejdere og er derfor godt rustede til at give et reelt billede af de kriterier, afdelingen opstiller ved rekruttering af nye medarbejdere, hvad afdelingen har brug for af højtuddannede medarbejdere, samt vurdering af disse medarbejders kvalifikationer. Omvendt har HR-konsulenter og i visse tilfælde personalechefer meget kvalificerede svar, særligt i forhold til rekruttering og uddannelsespolitik. De to respondenttyper supplerer dermed hinanden, hvilket styrker den samlede besvarelse. I det følgende ses listen over kriterier for udvælgelse af virksomhedstyper.

1) Virksomhederne repræsenterer følgende tre grupperinger efter antal medarbejdere:

Små- (1-50), mellemstore- (51-250) og store virksomheder (>251- ).

2) Virksomhederne repræsenterer både offentlige (stat, amt og kommune) og private virksomheder og organisationer. For Aalborg Universitet er fordelingen på 40% offentlige og 60% private virksomheder baseret på den procentvise fordeling af kandidater (årgang 1998) i første job i henholdsvis offentlige og private virksomheder. Roskilde Universitetscenter har baseret fordelingen på den offentlige og den private sektor på et gennemsnit af de sidst to årganges dimittere. Fordelingen er ca. 60% offentlige og ca. 40% private virksomheder.

3) Virksomhederne har højtuddannede medarbejdere ansat og som minimum én kandidat fra Aalborg Universitet eller Roskilde Universitetscenter. Dette er for at sikre respondenternes kendskab til de to universiteters kandidater.

4) Udvalgelsen af virksomheder er sket ud fra et kriterium om, at virksomhedernes brancher afspejler antallet af dimittere fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter fordelt på hovedområderne samfundsvidenskab, humaniora og teknisk/naturvidenskab.

5) Geografisk afgrænsning. Af praktiske årsager har vi opdelt undersøgelsen således, at Aalborg Universitet afdækker hele Jylland, mens Roskilde Universitetscenter afdækker landet øst for Lillebælt.



6) Virksomhederne fordeler sig repræsentativt på følgende overordnede brancher:

- Fremstillingsvirksomhed
- Bygge/Anlæg
- Detail-/Engros
- Transport/Hotel/Restauration
- Forretningsservice
- Interesseorganisationer
- Sundhed
- Administration
- Undervisning

## Bilag 2:

### Datagrundlag

I det følgende vil der kort blive redegjort for datagrundlaget for Aftagerrapporten. Indsamlingen af data til undersøgelsen blev gennemført i foråret 2002.

### Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaet blev udsendt til i alt 200 respondenter. Heraf har 170 svaret på skemaet, og de fordeler sig med henholdsvis 95 respondenter for Aalborg Universitetsdelundersøgelse og 75 respondenter for Roskilde Universitets delundersøgelse, hvilket giver undersøgelsen en samlet svarprocent på 85%.

En grundlæggende præmis har været at gøre udvælgelsen af respondentvirksomheder så repræsentativ som muligt i forhold til kandidaterne fra de to universiteters fagområder, erhvervs- og branchemæssige beskæftigelse, geografisk fordeling og virksomhedsstørrelse. Som det fremgår af figur 1, er der derfor også en markant overvægt af virksomheder fra Nordjyllands Amt samt hovedstadsområdet.

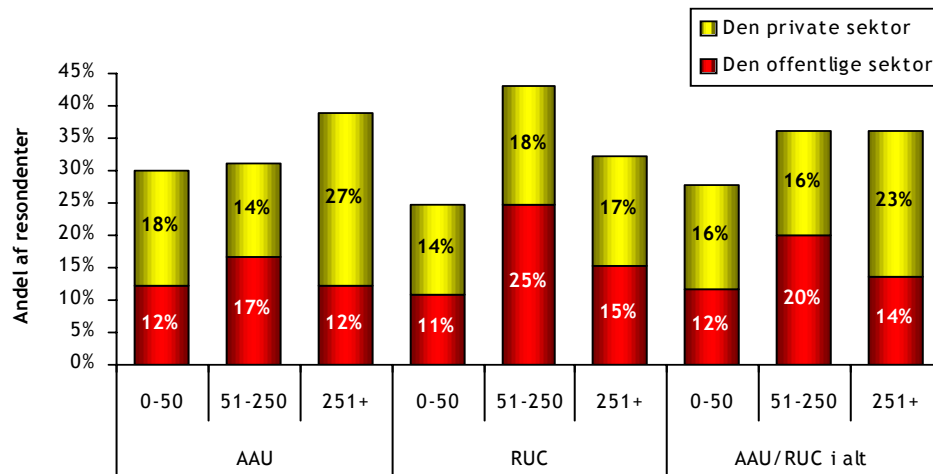
Figur 1. Geografisk fordeling af respondenter for spørgeskema- og interviewundersøgelsen



Trods de to universiteters fælles studieform er der store forskelle, når det kommer til studieretninger. På Aalborg Universitet fordeler dimittenderne (i årgang 1998 tal) sig med godt en tredjedel på det Teknisk/Naturvidenskabelige fakultet, en tredjedel på det Samfundsvidenskabelige fakultet og lidt under en tredjedel på det Humanistiske fakultetsområde. Samtidig viser de foreløbige tal for Kandidatundersøgelsen<sup>29</sup>, at 57% af Aalborg Universitets kandidater fra årgangene 1990 til 2000 fandt beskæftigelse i den private sektor, 36% i den offentlige sektor, og 3%<sup>30</sup> i organisationer.

Tilsvarende dominerer de Samfundsvidenskabelige og Humanistiske uddannelser på Roskilde Universitetscenter, hver med henholdsvis 40% og 50% af kandidaterne. 10% af kandidaterne fra Roskilde Universitetscenter er naturfaglige<sup>31</sup>. Ifølge de foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen<sup>29</sup> finder ca. 45% af kandidaterne fra Roskilde Universitetscenter desuden ansættelse i den offentlige sektor - mod 30% i den private sektor<sup>32</sup> og ca. 12% i organisationer. Disse forskelle afspejler sig naturligvis i respondentgrundlaget for henholdsvis Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters delundersøgelser jf. figur 2.

**Figur 2. Angiv venligst, hvilken sektor virksomheden hører under - fordelt på sektor, størrelse og delundersøgelse (n= 163)**



Note: Procenterne i figur 2 fordeler sig således, at hvert universitets delundersøgelse giver 100 procent.

<sup>29</sup> De foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen baserer sig på ca. 3000 besvarelser fra kandidater fra ti dimittendårgange på Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet.

<sup>30</sup> De resterende 4% dækker over "Andet" og "Arbejdsløse"

<sup>31</sup> Kandidatfordelingen på RUC's hovedområder er cirkatal, og er baseret på en gennemsnitlig optælling af dimittendårgangen 1999-2000

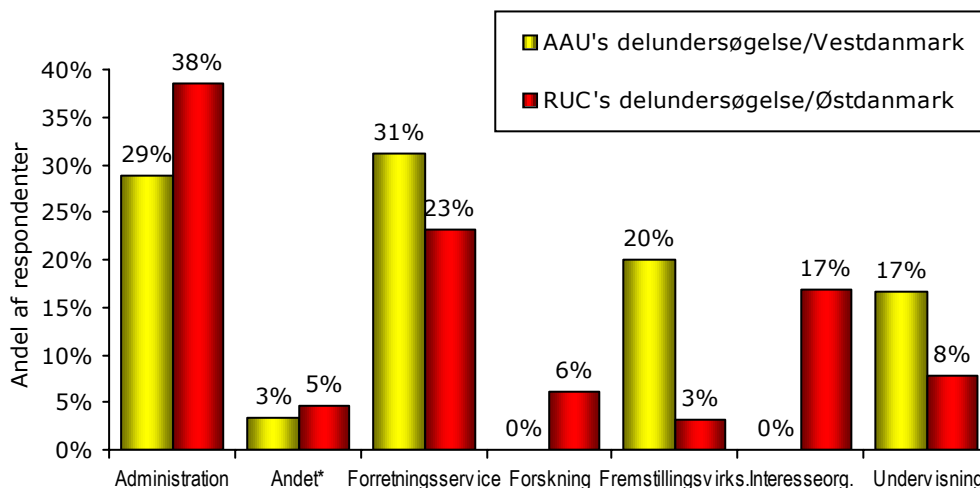
<sup>32</sup> De resterende 13% dækker over "Andet" og "Arbejdsløse"

Af figur 2 fremgår det, at lidt mere end halvdelen af respondenterne arbejder i den private sektor, ligesom lidt mere end halvdelen af respondenterne er ansat på virksomheder med over 250 ansatte. Det kan dog konstateres, at virksomhedernes størrelse generelt ikke har nogen mærkbar indvirkning på besvarelserne i undersøgelsen, hvorimod den sektorvise fordeling flere steder spiller en stor rolle.

Forskellene i de to universiteters profiler gør sig også gældende i branchefordelingen blandt respondenterne. Som det fremgår af figur 3 nedenfor, er der i Aalborg Universitets delundersøgelse forholdsvis mange fremstillings-, forretningservice- og administrative virksomheder, mens Roskilde Universitetscenters delundersøgelse har relativt mange interesseorganisationer og administrative virksomheder. Offentlige virksomheder kategoriseres som hovedregel som administrative virksomheder.

**Figur 3.**

**Angiv venligst, hvilke overordnede brancheområder virksomheden hører ind under (n=164)**



\*Andet dækker i figur 3 over brancherne Bygge/Anlæg, Detail-/Engros og Transport/Hotel/Restauration.

\*Forretningservice inkluderer: Advokat-, konsulent-, rådgivende ingeniører-, reklame/marketing/HR-, revision-, it-service-, finans- og forsikringsvirksomhed.

De to delundersøgelser adskiller sig altså på to områder: *Geografisk* er de på forhånd opdelt på hhv. Jylland/Vestdanmark og øerne/Østdanmark, og *branchefordelingen* varierer, så de afspejler universiteternes forskellige uddannelsesretninger.

En væsentlig forudsætning for undersøgelsens kvalitet er de adspurgte arbejdsgiveres kendskab til og erfaring med højtuddannede medarbejdere. 74% af de adspurgte

arbejdsgivere har angivet, at deres højtuddannede medarbejdere i overvejende grad har en kandidatuddannelse fra et universitet, mens de øvrige 26% har angivet, at de overvejende har ansat højtuddannede med bachelorniveau.

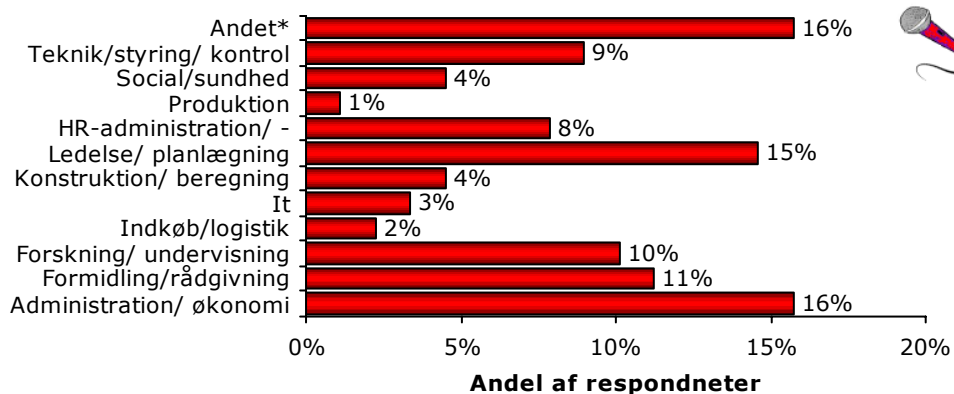
### Interviewundersøgelsen

Interviewene er foretaget efter spørgeskemaundersøgelsen, og deltagerne er udvalgt blandt deltagerne i spørgeskemaundersøgelsen. Fra Aalborg Universitets delundersøgelse er der foretaget 22 interview og fra Roskilde Universitetscenter 21.

14 ud af 43 interviewede har et overordnet personaleansvar (direktør, personalechef eller HR-konsulent). Resten af de interviewede er faglige ledere, som typisk også har et personalemæssigt ansvar og forestår rekruttering med bistand fra personaleenheden. Ud fra vores målsætning om at interviewe både faglige chefer og HR-ansvarlige er denne fordeling tilfredsstillende.

Langt hovedparten af de interviewede har mellem 5 og 10 års erfaring med personale og rekrutteringsansvar fra nuværende stilling. Kun 3 har under 1 år i nuværende stilling. Herudover har mange yderligere erfaring med området fra tilsvarende stillinger i andre virksomheder. Respondenternes erfaringsbaggrund må derfor siges at være tilfredsstillende for undersøgelsen.

**Figur 4. Hvad beskæftiger dine højtuddannede medarbejdere sig hovedsagelig med? (n=40)**



\*Andet dækker eksempelvis over juridisk sagsbehandling, forskellige former for udviklingsopgaver og politisk interessevaretagelse.

Note: Respondenterne har haft mulighed for at komme med flere udsagn.

Det har været muligt for de interviewede at angive flere beskæftigelsesområder, hvorfor der i figur 4 er flere afmærkninger end interviewede virksomheder. "Administration/økonomi", "ledelse/planlægning" og "formidling rådgivning" scorer højest, hvilket svarer godt til branchefordelingen i spørgeskemaundersøgelsen (se figur 3) og beskæftigelsesområde (figur 4). Der er således god overensstemmelse mellem spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen, hvilket styrker sammenligneligheden.

## Bilag 3

### Medvirkende virksomheder:

Deltagerne takkes for deres interesse og velvilje til at medvirke i undersøgelsen.

Ikke alle de deltagende virksomheder har meldt tilbage eller været interesserede i at blive nævnt i forbindelse med offentliggørelsen af undersøgelsen. Nedenfor følger derfor de virksomheder, der har tilkendegivet, at de ønsker at blive nævnt.

AF Vestsjælland  
Akademikernes Arbejdsløshedskasse  
Arbejdsformidlingen, Vestsjælland  
Arbejdstilsynet  
BUPL  
Center for Erhvervsudvikling, Sønderborg  
Center for Regional- og Turismeforskning  
Cheminova A/S  
COWI A/S  
Dafolo A/S  
Danfoss, Nordborg  
Elsam A/S  
Erhvervs- og Boligstyrelsen  
Esbjerg Kommune  
Fakse kommune  
Fjerritslev Gymnasium  
Flextronics International Denmark A/S  
Forbrugerstyrelsen  
Fyns Amt  
GateHouse A/S  
Greve Kommune  
Grey Aalborg A/S  
Herning Gymnasium  
Herning Handelsskole  
Himmelev Gymnasium  
Holbæk Kommune  
Interacoustics  
Jysk Analyse Institut  
Kalundborg Gymnasium  
KK, Kultur og Fritid  
KMD  
Københavns Amt  
Københavns Universitet, Fællesadministrationen  
Leading Capacity  
LEGO A/S  
Lemvig Kommune  
LO  
Markman  
Mellempøkeligt Samvirke

Nakskov Gymnasium  
Nordjyllands Amt  
Nycomed Danmark A/S  
Nykøbing Falster kommune  
PA Consulting Group  
PLS Rambøll A/S  
PLS Rambøll Management  
Post og Telemuseum  
Rigsarkivet  
Rohde & Schwarz  
RTX  
Scanima  
Skov- og Naturstyrelsen  
Skørping Kommune  
Slagelse Kommune  
Social Forskningsinstituttet  
Socialforskningsinstituttet  
Socialt Udviklingscenter - SUS  
SONOFON  
Tech-Wise A/S  
Teknologirådet  
Teknologisk Institut  
Telital  
Udenrigsministeriet  
Udlændingestyrelsen  
Viborg Amt  
Water & Power Planners  
Aalborg Kommune  
Aalborg Portland A/S  
Aalborg Sygehus  
Aalborghus Gymnasium



*Du kan se mere om undersøgelsen og få yderligere oplysninger om projektet på internettet på adresserne*

[www.cand.auc.dk](http://www.cand.auc.dk) og [www.ruc.dk/kandidat](http://www.ruc.dk/kandidat)

PROJEKTET ER STØTTET AF



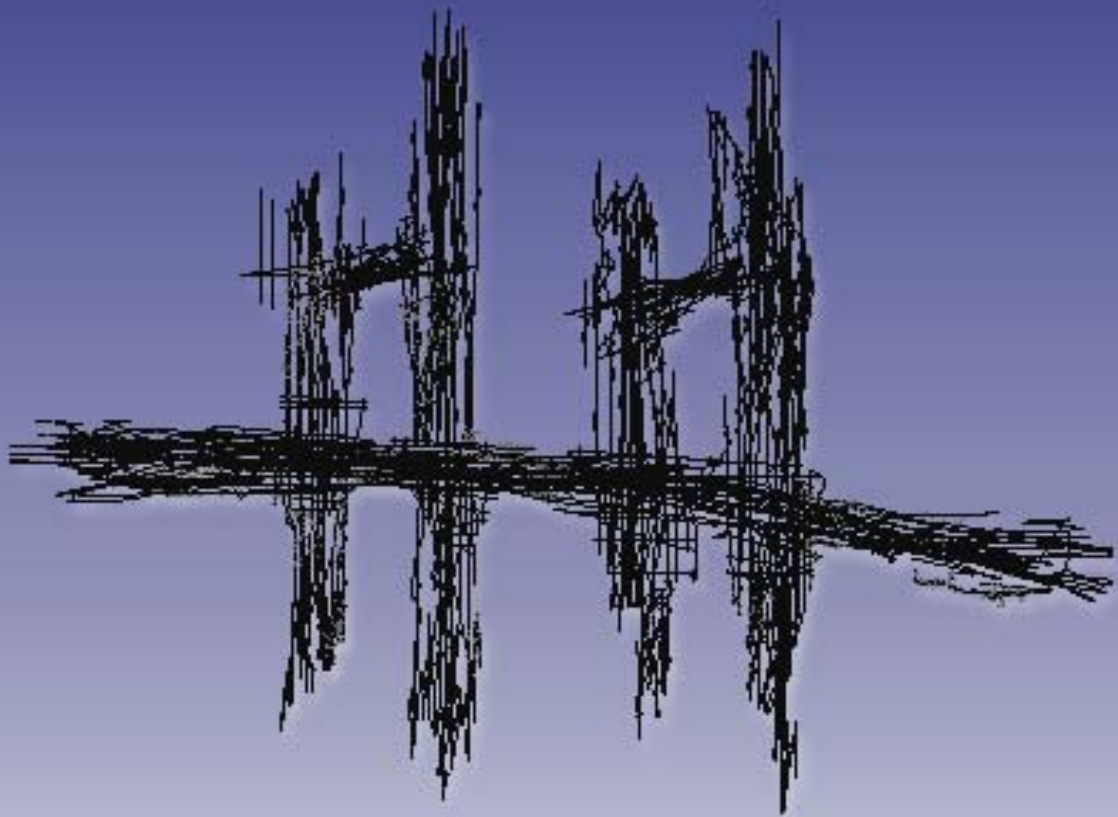
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Den Europæiske Socialfond



Arbejdsmarkedsrådene i Roskilde, Vestsjælland og Nordjylland

# Kandidat- og Aftagerundersøgelsen 2002



**AFTAGERUNDERSØGELSEN**

