

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 providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Forord

Denne publikation indeholder den samlede afrapportering for projektet ”Kandidat- og Aftagerundersøgelsen”. Projektet er en to-sidet undersøgelse, hvor vi har undersøgt aftagervirksomheders rekrutteringspolitik, kendskab til uddannelserne og vurdering af uddannelsernes anvendelighed i praksis for kandidater fra AAU og RUC (rapporten herfor er optrykt bagest i denne publikation). Vi har samtidigt gennemført en omfattende spørgeskemaundersøgelse blandt ti årgange af kandidater fra de to universiteter, hvor vi bl.a. har undersøgt kandidaternes overvejelser fra studium til arbejdsliv, mobilitet, uddannelsernes anvendelighed i praksis, efter- og videreuddannelsesbehov og meget mere. Med disse resultater i hænde kan vi nu præsentere et overblik over både virksomheders og AAU/RUC-kandidaters præferencer på arbejdsmarkedet. En fælles undersøgelse for Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter er meningsfuld først og fremmest på grund af den sammenlignelige studieform, hvor hovedvægten lægges på problemorienteret projektarbejde. En anden motivation for at lave en fælles undersøgelse har været, at vi på den måde har fået et projekt med et mere nationalt præg, der således både dækker Øst- og Vestdanmark og på samme tid viser de forskelligartede udfordringer som et ”provinsuniversitet” står over for i forhold til et ”hovedstads-universitet”. Endelig har det givet mulighed for at indsamle og analysere på et større respondentgrundlag.

Respondentgrundlaget i KandidatUndersøgelsen udgør 2281 kandidater for RUC og 4477 kandidater for AAU, svarende til en svarprocent på henholdsvis 72% og 68%. Der er således tale om et særdeles godt datagrundlag. Respondenterne har i spørgeskemaet svaret på ca. 80 spørgsmål, og med et datamateriale af et sådant omfang, er der mange muligheder for at få afdækket væsentlige problemstillinger, både i forhold til kommende kandidater, de ansvarlige på uddannelserne, vejledningssystemet og i aftagervirksomhederne.

I denne rapport har vi koncentreret os om de overordnede linier, men de indsamlede data giver de to universiteter en uvurderlig viden, som mange på forskellig vis og på forskellige niveauer internt på universiteterne i fremtiden vil kunne drage nytte af, eksempelvis Erhvervsvejledningen på Aalborg Universitet og vejledningssystemet på universiteterne i det hele taget. På Roskilde Universitetscenter vil den kunne indgå i overvejelserne om etableringen af en egentlig erhvervsvejledning.

Desuden kan undersøgelsen være med til at øge den gensidige forståelse mellem det private og offentlige erhvervsliv og universiteterne, så de beslutninger universitetet tager på baggrund af de mange nye udfordringer gøres på et så oplyst grundlag som muligt til gavn for både de studerende og deres kommende arbejdspladser. Endvidere skal rapporten bidrage til den løbende evaluering af indholdet af uddannelserne bl.a. med henblik på kvalitetssikring og dimensionering af uddannelserne samt tilrettelæggelsen af efter- og videreuddannelses tilbud på de to universiteter.

Slutteligt vil vi gerne benytte lejligheden til at takke de mange, der tog sig tid til at udfylde spørgeskemaet og til de som har stillet sig til rådighed i forbindelse med supplerende undersøgelser.

Undersøgelsen i sin helhed kan ses og downloades på internet-adresserne:
www.cand.auc.dk og www.ruc.dk/kandidat

Vi håber rapporten kan bidrage til den videre diskussion, og ønsker alle god læselyst!

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 ved Roskilde Universitetscenter, Inger Jensen
- Studiechef ved Aalborg Universitet, Preben Sørensen
- Projektleder for Kandidat- og Aftagerundersøgelsen, Christian Volmer Nielsen, Aalborg Universitet
- Projektleder for Roskilde Universitetscenters undersøgelse, Mads Løkke Rasmussen
- Analysemedarbejder Flemming Bøgh Jensen, Aalborg Universitet
- Analysemedarbejder Ulrik Romme, Roskilde, Universitetscenter
- Analysemedarbejder Oliver Nielsen, Roskilde, Universitetscenter
- Analysemedarbejder Ditte Amskov, Roskilde, Universitetscenter

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 Amt, Erhvervs- og arbejdsmarkedsafdelingen, Liselotte Stigsager
- Fuldmægtig ved Arbejdsformidlingen Nordjylland (AF), Kurt Nielsen
- Erhvervskonsulent ved Aalborg Erhvervsråd, John Kærgaard
- 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

Styregrupperne takkes for deres bidrag i diskussioner og vejledning til udformning af undersøgelsen.

Desuden har forsker Peter Nielsen, lektor ved Institut 2, Aalborg Universitet og forsker Lone Krogh fra Pædagogisk Udviklingscenter på Aalborg Universitet bidraget til undersøgelsen med udformning af spørgeskemaet, bearbejdelse af data samt valg af forskningsmetode.

Selve rapporten er udarbejdet af Christian Volmer Nielsen, Aalborg Universitet, Flemming Bøgh Jensen, Aalborg Universitet, Oliver Nielsen, Roskilde Universitetscenter og Ditte Amskov, Roskilde Universitetscenter. Spørgeskemaet er udarbejdet af Flemming Bøgh Jensen, Aalborg Universitet, Christian Volmer Nielsen, Aalborg Universitet og Ulrik Romme, Roskilde Universitetscenter.

Korrekturlæsning er foretaget af Liv Henriksen, Roskilde Universitetscenter.

Undersøgelsen er finansieret af:

Arbejdsmarkedsstyrelsen

EU's socialfond Mål 3

Arbejdsmarkedsrådene i Nordjylland, Vestsjælland og Roskilde Amt
Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter.

INDHOLDSFORTEGNELSE KANDIDATUNDERSØGELSEN

Forord.....	1
Bidragssydere.....	2
Læsevejledning	4
Overordnede konklusioner.....	5
begrebsafklaring	8
Perspektivering.....	10
Kapitel 1 Fra uddannelse til første job	11
1.1 Erhvervsovervejelser under studiet	11
Kilder til jobovervejelser	13
Jobsøgning	16
Praktik	17
Ikke studierelevant – men jobrelevant arbejde	19
Speciale i samarbejde med eksterne partnere	20
1.2 Fra dimission til første job	22
Aktiviteter under studiet og deres betydning for første job	26
1.3 Hvad var afgørende for første job?.....	27
Kilder til første job	28
1.4 Brancher og jobfunktioner.....	29
Jobtyper	30
Brancher	31
Jobfunktioner	34
Konklusion	36
Kapitel 2 Nuværende job.....	38
2.1 Hvor arbejder kandidater fra RUC og AAU, og hvilke jobfunktioner har de? .	38
2.2 Jobfunktioner	41
2.3 Sammenhæng mellem uddannelse og nuværende job	43
2.4 Løn.....	45
2.5 Selvstændige og iværksættere.....	46
2.6 Freelancere	50
2.7 Ledere	52
Ønsker om at få en lederstilling	54
Kvalifikationer for at blive leder	54
Hvilke kvalifikationer mangler for at bestride et lederjob	55
2.8 Jobskifte.....	56
2.9 Funktionel mobilitet	57
2.10 Jobværdier.....	57
Konklusion.....	59
Kapitel 3 Kvalifikationer fra studiet	61
3.1 Tillærte kontra efterspurgte kvalifikationer.....	61
3.2 Kvalifikationer fra studiet i andre sammenhænge	68
Konklusion.....	68
Kapitel 4 Efter- og videreuddannelse.....	70
4.1 Nye kvalifikationer efter endt uddannelse	70
4.2 Efter- og videreuddannelse	71
4.3 Efter- og videreuddannelse i fremtiden	76
Konklusion.....	77

Kapitel 5 Geografisk mobilitet.....	79
5.1 Kandidaternes bevægelser mellem landsdelene i 1. job.....	79
5.2 Andet job	82
5.3 Mobilitet mellem første og nuværende job	83
5.4 Hvor mange vender tilbage til "fødeegnen"?	84
Konklusion.....	86
Kapitel 6 Arbejdsløse.....	87
6.1 Ledige, der har været i job	87
6.2 Hvem får ikke job/ledige kandidater	89
6.3 De lediges vurderinger af egne kvalifikationer	91
Konklusion.....	92
Kapitel 7 Metode	93
Spørgeskemaet	93
Afgrænsning og identifikation af population på hhv. RUC og AAU	93
Analyseområder	94
Analysestrukturen.....	94
Datagrundlag for AAU	95
Datagrundlag for RUC	97
Statistisk usikkerhed og repræsentativitet	98
Konklusion.....	99

Læsevejledning

Kandidatundersøgelsen er opbygget således at hovedkonklusioner præsenteres først i rapporten, efterfulgt af et begrebsafklaringsafsnit og perspektivering. Derefter følger kapitlerne 1-6 som er rapportens hoveddel, og til sidst et kapitel 7 om metode og undersøgelsens datagrundlag.

Til hvert kapitel er der et omfattende figurativt materiale der illustrerer konklusionerne.

På AAU er respondenterne delt op på 3 fakulteter, og på RUC på 6 uddannelsesretninger, og analyserne er ofte foretaget på baggrund af denne opdeling. Endvidere er analyserne foretaget på en opdeling på køn og dimissionsår. Når det er hensigtsmæssigt er konklusionerne mere overordnede og dækker alle respondenter fra de to universiteter. Vi inddrager ligeledes analyseresultater der ikke er vist i figurene, og ikke alle tal og procenter kan derfor genfindes i figurene.

Figurer: Hvor intet andet er angivet, viser figurene procent-fordelinger. Procent-tegnene er udeladt på søjlerne. N angiver det totale antal respondenter der har afgivet svar.

Hvis ikke andet er nævnt angiver procenttallet *andelen af antal respondenter* og ikke af svarene. Ved mange af spørgsmålene har det været muligt for respondenterne at afgive flere svar og det betyder at det samlede procenttal i disse figurer *giver mere* en 100%. Det er angivet i figuren hvis der var flere svarmuligheder. Til alle spørgsmål er der en vis andel af respondenter der ikke har afgivet svar. Disse er sorteret fra i de viste tal og figurer, men når denne andel er uhensigtsmæssig stor, og således påvirker de samlede konklusioner, er det enten angivet i figuren eller teksten. Hvis andre særlige forhold gør sig gældende er det markeret under figuren.

Overordnede konklusioner

I det følgende præsenteres rapportens hovedkonklusioner i punktform i samme rækkefølge som de senere præsenteres i de enkelte kapitler. De samme konklusioner vil således være at finde i de enkelte afsnit med baggrundsforklaringer.

Overvejelser i studietiden:

- Kun få har gjort sig overvejelser over fremtidige erhvervsmuligheder inden påbegyndelsen af studiet. Først umiddelbart før dimissionen har over halvdelen ”i høj grad” gjort sig overvejelser over, hvilket arbejde studiet skal føre til.
- Omkring halvdelen af de studerende, der gennemfører en uddannelse, skifter jobmål en eller flere gange i studieforløbet.
- Omkring halvdelen af kandidaterne svarer, at de *ingen* erhvervsvejledning har fået, hverken fra en formel erhvervsvejledning eller fra studiet, a-kassen eller arbejdsformidlingen. For de resterende vurderes vejledningen som ”middel”.
- Praksiserfaring er guld værd. Mange kandidater fra AAU og RUC har i studietiden haft kontakter med virksomheder i.f.m. specialesamarbejde, praktik og studiejob. Disse kompetencer og erfaringer anvendes i det videre studieforløb og i høj grad i første job.
- Kandidater, der i studietiden har haft disse kontakter, får generelt hurtigere job end de kandidater som ikke har haft kontakt til virksomhederne. Dette er mere entydigt for RUC-kandidater end for AAU-kandidater.

Første job:

- Kandidaterne finder hurtigt det første job - 1/3 har job inden uddannelsen er afsluttet. Tendensen går i retning af, at det især er de seneste årgange der kommer i job inden de er færdige med uddannelsen.
- Yderligere 1/3 får job indenfor 3 måneder.
- De kandidater, der begynder jobsøgningen under studiet, får markant hurtigere job end dem, der først begynder jobsøgningen efter dimission.
- Ganske få kandidater har ikke været i beskæftigelse. Ledigheden for alle de undersøgte kandidatgrupper er lav.
- Flere af de seneste årgange finder deres første job via netværk, uformelle og uopfordrede henvendelser. Ligeledes anvendes internettet i højere udstrækning, mens annoncer gennem aviser og fagblade taber terræn og nu kun anvendes af 40%.
- På spørgsmålet om, hvad der var afgørende for, at de fik det første job, svarer ikke mindre end 90 % (både mænd og kvinder), at det var de rette faglige kvalifikationer og de rette personlige egenskaber. Derimod har praktik, studiejob og specialesamarbejde mindre betydning. Måske er der den sammenhæng, at de nævnte aktiviteter ikke har direkte betydning, men derimod virker indirekte gennem det faglige niveau og de personlige egenskaber.

Lønmodtagere og selvstændige:

- Ikke mindre end 97 % af de beskæftigede er lønmodtagere. Af disse er ca. halvdelen ansat i den private sektor, mens halvdelen er offentligt ansat (stat, amter, kommuner). Andelen af privatansatte er stigende.
- Kun 3 % er selvstændige. De har i gennemsnit 10 ansatte. 14 % af kandidaterne har ambition om at blive selvstændige, primært mændene, hvoraf 17 % har

ambitioner om egen virksomhed mod 10 % blandt kvinderne. Økonomisk usikkerhed og manglende finansiering er de vigtigste barrierer for at gå i gang som iværksætter.

- En stigende andel får det første job som en løs ansættelse eller arbejder som freelancere, det gælder især for RUC's kandidater.
- Mere end 90 % af de beskæftigede (både mænd og kvinder) arbejder fuldtids *eller mere*. Selvom populationen består af færdiguddannede inden for de seneste 10 år, dvs. formentlig med mange børn, er deltidsarbejde næsten ikke eksisterende. Lønnen er højest for de privatansatte. På AAU er lønnen højest på det tekniske og naturvidenskabelige område, og på RUC er den højest for cand.scient.adm.'erne.

Leder:

- Mere end 1/3 er eller har været ledere og over halvdelen ønsker at blive ledere. Næsten lige så mange kvinder som mænd har denne ambition.
- Det er efter kandidaternes mening helt entydigt de *personlige kvalifikationer*, der kvalificerer til lederjob.

Freelancere:

- 21 % af RUC's respondenter og 10 % af AAU's er eller har været freelancer eller ansat i løse ansættelser. For RUC's vedkommende er det især cand.comm. og cand.mag. kandidaterne, og på AAU er langt de fleste freelancere eller akademiske løsarbejdere fra HUM-fakultetet.
- ¾ af dem der arbejder som freelancere eller har været løst ansat angiver, at det er en midlertidig løsning indtil de kan få et fast job.

Værdier i jobbet:

- Kandidaterne prioriterer indholdet i jobbet højt. Arbejdets tilrettelæggelse og det faglige miljø er vigtigere end lønnen.
- Udfordrende opgaver, ansvar, fagligt stimulerende miljø, indflydelse på opgaverne er topscorer, når kandidaterne skal vurdere deres værdier i jobbet.
- Humanistiske kandidater vurderer relativt set arbejdets tilrettelæggelse mere vigtigt end Samf. og Tek-Nat, som til gengæld vurderer lønnen vigtigere end det er tilfældet for Hum-kandidaterne.

Uddannelsernes kvalitet:

- Uddannelserne vurderes generelt meget positivt af kandidaterne.
- Kandidaterne har i stor udstrækning lært at arbejde projekt- og problemorienteret, hvilket ikke er overraskende. Kandidaterne vurderer også, at de har tilfredsstillende generel og specifik teoretisk viden inden for fagområdet. Der har tidligere været stillet spørgsmålstegn ved, om projektarbejdet truede den mere teoretiske indlæring. Dette synes efter kandidaternes vurdering ikke at være tilfældet.
- Kandidaterne vurderer, at evnen til at tilegne sig ny viden er efterspurgt på arbejdsmarkedet, og at de via uddannelsen er kvalificerede på dette område.
- Generelt har de studerende via studieformen udviklet de grundlæggende forudsætninger for at udvikle sig fagligt og personligt i det videre arbejdsliv. Projektpædagogikken giver tilsyneladende et godt fundament.
- De områder hvor uddannelsen vurderes ikke at have kvalificeret kandidaterne i lige så høj grad som det er efterspurgt er IT, formidling, præsentationsteknik, arbejde selvstændigt, praktisk viden indenfor det faglige område og at arbejde under pres.

Efter- og videreuddannelse:

- Næsten alle har taget efteruddannelse især i form af korte kurser. Sidemandsoplæring udgør en betydelig del af opkvalificeringen. Betydeligt færre, nemlig 15%, har taget en videreuddannelse i form af en ny kompetencegivende uddannelse.
- Kandidaterne tager selv initiativet og sammenstykker i høj grad individuelle forløb.
- Stort set alle angiver, at de også i fremtiden vil have behov for mere efter- og videreuddannelse. Det mest efterspurgte område er ledelse og organisation. Den mest foretrukne form er modulopbygget uddannelse.
- Motiverne til efteruddannelse er personlig udvikling, at holde sig ajour og varetage jobbet, mens motiverne til videreuddannelse udover personlig udvikling er karrieremæssigt advancement og muligheden for nye jobfunktioner.

Fleksibilitet:

- Færre end hver 5. kandidat får arbejde inden for specialets område. Ca. 1/3 udnytter de generelle kvalifikationer, men arbejder uden for uddannelsens traditionelle område.
- Kandidaterne har således i beskæftigelsesmæssig henseende stor fleksibilitet og får job, hvor de i højere grad anvender de generelle kvalifikationer fra uddannelsen. Kun få procent arbejder uden direkte at anvende uddannelsen.

Geografisk mobilitet:

- Kandidater fra RUC arbejder primært i Hovedstadsområdet.
- AAU's kandidater er meget mobile og 60 % af kandidaterne fra AAU får deres første job udenfor Nordjylland fordelt over alle regioner, dog primært i hovedstadsområdet hvor 17 % får første job. Kun ca. 4% af RUC's kandidater arbejder vest for Storebælt.

Ledige:

- Kun en mindre del af kandidaterne er ledige.
- De lediges vurdering af uddannelsernes kvalitet er den samme som de beskæftigedes.
- Der er en lille tendens til at de ledige generelt har lavet færre af de aktiviteter der er med til at give et job hurtigt; studiejob, praktik og specialesamarbejde med ekstern partner.

Begrebsafklaring

For at sikre en fælles forståelse af de anvendte begreber præsenterer vi her en forklaring til nøglebegrebernes betydning i rapporten.

Respondenter: Når vi i undersøgelsen henviser til respondenter, er det de personer, der har besvaret det udsendte spørgeskema.

Kandidater: Når vi skriver kandidater henviser vi til den samlede gruppe af færdiguddannede kandidater fra AAU og RUC.

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. Kvalifikationer kontra kompetencer:

I KandidatUndersøgelsen 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 professionsrettet og praksisnær.

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.

Universiteter: Når vi skriver universiteter henviser vi kun til RUC og AAU.

Virksomheder: I denne undersøgelse er virksomheder defineret bredt, så det både omfatter private virksomheder, private og offentlige organisationer, samt private og offentlige institutioner.

Freelance: Når vi i denne rapport skriver freelance arbejde eller freelancere indbefatter det ligeledes kandidater med andre typer af løse ansættelser der ikke har en fast arbejdsgiver.

Respondentgrundlag: Med respondentgrundlag menes de personer, der har svaret på spørgeskemaet, og dem der anvendes i undersøgelsen. Der vil til tider blive skelnet mellem Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters respektive respondentgrundlag.

Aftagerundersøgelsen: Vi henviser til konklusionerne fra aftagerundersøgelsen som er den forudgående undersøgelse af arbejdsgiverne og virksomhedernes behov, krav og problemer i forhold til den højtuddannede arbejdskraft.

Aftagerundersøgelsen findes bagerst i rapporten.

Metode: Svarene på et 29 siders spørgeskema fra i alt 6758 respondenter ligger til grund for alle analyserne og konklusionerne. Se endvidere metodeafsnittet i kapitel 7.

Perspektivering.

Denne undersøgelse har haft til formål at undersøge det generelle billede af kandidaternes overgang til og placering på arbejdsmarkedet efter studierne på Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter. Rapporten giver mange overordnede konklusioner, der i sig selv er interessante og som kan bruges til at give et godt overblik over, hvordan det er gået kandidaterne. Imidlertid rummer det meget omfattende materiale mange andre oplysninger, som kan bruges til mere specifikke undersøgelser. F.eks. er det muligt at undersøge stort set alle konklusionerne med fokus på kandidater fra enkelte uddannelser, fakulteter, alder, årgange eller køn. Endvidere kan datasættet sammenkøres med de oplysninger vi allerede har i det studieadministrative system, så eksempelvis studietid, gymnasial baggrund og karakterer kan inddrages i analyserne. Det betyder, at materialet kan give svar på meget specifikke spørgsmål fra for eksempel studienævn eller fakultetsråd eller andre i universiteternes ledelse og administration. Mange eksterne interessenter på arbejdsmarkedet, eksempelvis de faglige organisationer, a-kasserne, arbejdsformidlingen, arbejdsmarkedsrådene, arbejdsgiverforeninger, amter m.fl. kan have interesse i at få foretaget specifikke analyser for en bestemt type kandidater.

Mulighederne er mange, og i fremtiden vil vi på begge universiteter arbejde for at materialet bliver anvendt til disse analyser.

Vi påtænker desuden at lave opfølgende undersøgelser, så databasen med alle informationerne kan holdes ved lige. Det samme spørgeskema kan ligge til grund for disse undersøgelser, men der vil være mulighed for suppleringer og ændringer, da erhvervs- og arbejdsmarkedsstrukturen, studieordningerne og arbejdsgivernes behov ser anderledes ud om f.eks. 2 eller 5 år. Værdien af undersøgelsen vil øges væsentligt ved kontinuerlig opdatering både for at indfange aktualiteten og fordi det giver mulighed for at udarbejde forløbsanalyser.

Mange af respondenterne har desuden tilkendegivet, at de gerne vil være med i en opfølgende undersøgelse der udelukkende gennemføres via internettet. Mere end 2500 respondenter har tilmeldt sig den såkaldte "quick poll", der åbner mulighed for, at vi kan konstruere mere specifikke spørgeskemaer og udsende til disse respondenter via e-mail. Vi har dermed mulighed for hurtigt og nemt at indhente flere data og med relativt få omkostninger få supplerende oplysninger som kan anvendes til andre typer af analyser. Dette kan f.eks. også være i forbindelse med kvalitative undersøgelser, hvor vi ønsker at identificere den rette respondentgruppe.

Detaljeringsgraden af en yderligere undersøgelse vil være afhængig af efterspørgslen såvel internt på universiteterne, som eksternt hos de øvrige interessenter på arbejdsmarkedet. Vi ser derfor frem til, at vi med undersøgelsen kan bidrage med input der både kan være med til at fremme de konstruktive diskussioner om udviklingen af uddannelserne generelt samt være med til at styrke den samlede viden om akademikernes arbejdsmarked og indkredse aftagernes behov nu og i fremtiden.

Med andre ord slutter undersøgelsen ikke med nærværende rapport, men introduceres derimod som et permanent værktøj der kan benyttes i fremtiden.

Kapitel 1 Vejen til første job

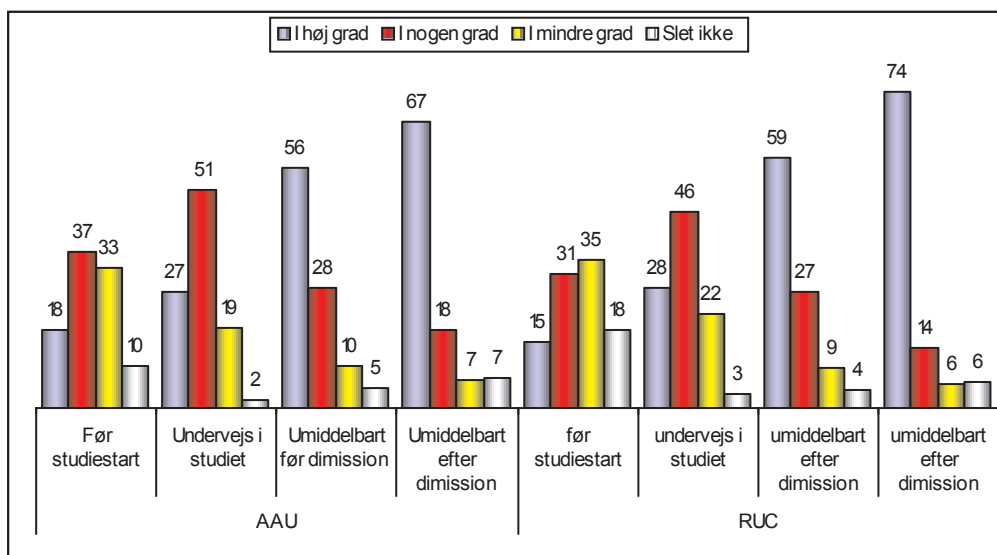
Tiden mellem dimission og det første job opleves af mange kandidater som en periode med mange udfordringer. Usikkerheden om, hvorvidt den uddannelse, man har taget, kan bruges i virkeligheden, kan være stor, især hvis det varer længe inden det første job byder sig. Og får man arbejde inden for det område, man havde planlagt, da man uddannede sig?

I dette kapitel vil vi undersøge, hvornår de studerende overvejer, hvilket erhvervs-sigte de har med uddannelsen, samt hvordan perioden fra afslutningen af studiet til det første job forløber. Hvor lang tid går der, inden kandidaterne finder deres første job, hvor finder de det, hvilke job får de, og hvilke kanaler bruger de i jobsøgningen? Det er nogle af de spørgsmål, vi vil prøve at give svar på i det følgende.

1.1 Erhvervsovervejelser under studiet

Kandidaternes karrierestrategi før og under uddannelsen er meget forskellig. Nogle uddannelser har et klart erhvervssigte, hvor andre har et mere flertydigt erhvervs-sigte eller er "generalistuddannelser". Studerende, der starter på en uddannelse, kan have et meget klart mål med, hvad uddannelsen skal føre til, mens andre bestemmer sig senere under uddannelsen eller måske først efter endt uddannelse. I dette afsnit vil vi se på, hvornår de studerende gør sig erhvervsmæssige overvejelser, og i hvor stor udstrækning de ombestemmer sig undervejs i studietiden. I figur 1.1.1. ses, hvornår respondenterne gjorde sig klart, hvilke jobmål deres uddannelse skulle føre til.

Figur 1.1.1 Hvornår og i hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket arbejde dit studium skulle føre til? (N: AAU, N=4145, RUC=2182)



Som det ses i figur 1.1.1., er der relativt få, der har gjort sig overvejelser om jobmål før studiestart. Graden af overvejelser stiger støt hen mod studiets afslutning, således at de fleste først umiddelbart før og efter dimissionen gør sig disse overvejelser.

Få kandidater har gjort sig overvejelser om jobmål før studiestart

For AAU gælder, at cand.merc.aud.-kandidaterne er de mest målrettede, inden de starter uddannelsen¹. Knap 80 % af respondenterne inden for denne gruppe havde ”i høj grad” og ”i nogen grad” gjort sig overvejelser inden studiestarten. Mindst målrettede er cand.scient.adm., cand.oecon. og cand.mag.sis.-kandidater. Af disse respondenter har kun omkring 35-40 % svaret, at de ”i høj grad” og ”i nogen grad” havde gjort sig overvejelser om jobmål inden studiestart.

Blandt RUC’s kandidater er det kun cand.mag.erne, der skiller sig ud ved at komme lidt senere i gang med erhvervsovervejelserne end de andre uddannelser.

De kvindelige respondenter angiver i lidt højere grad end mændene, at de ”i høj grad” gjorde sig overvejelser om arbejde i perioden omkring dimission. Ellers er der ikke særlige forskelle på mænd og kvinders besvarelse.

En af forklaringerne på de forholdsvis høje andele af respondenter, der ikke har et præcist karrieremål inden studiestarten, kan være, at mange uddannelser på AAU og alle på RUC starter med en basisuddannelse, hvor man først vælger den endelige uddannelse/overbygning senere i forløbet.

Endvidere udvikler mange studerende sig meget undervejs i studieforløbet både fagligt og personligt og påvirkes m.h.t. erhvervsvalg desuden af medstuderende, vejledere, venner m.fl.

Knap 6 % af kandidaterne har svaret, at de slet ikke gjorde sig overvejelser efter dimission. Det må formodes, at størstedelen af disse af en eller anden grund er sat uden for arbejdsmarkedet i kortere eller længere tid. Det være sig pga. barsel, sygdom eller andet.

I forlængelse af spørgsmålet om, hvorvidt og hvornår kandidaterne gjorde sig erhvervsovervejelser, har vi spurgt om, i hvilket omfang de ændrede jobmål undervejs i studiet (figur 1.1.2).

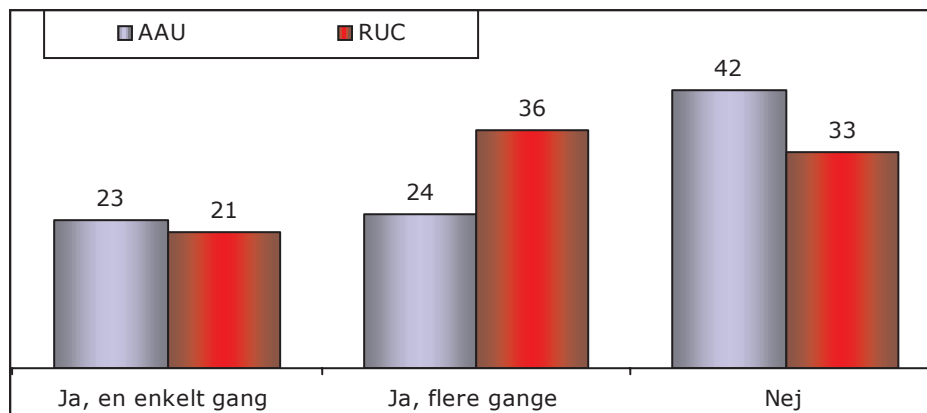
Godt 57 % af RUC’s kandidater ændrede jobmål en eller flere gange undervejs i studiet, mens 33 % ikke ændrede mening. For AAU ændrede ca. 47 % jobmål, mens ca. 42 % ikke gjorde det.

For RUC og AAU’s datasæt er der forskellige udviklinger over kandidatårgangene. For AAU’s kandidater gælder det, at de senere årgange ændrer jobmål i større omfang end de tidligere, med undtagelse af mandlige tek-nat og kvindelige samf-kandidater, som vælger mindre om i de senere årgange. Analysen af RUC’s respondenter viser derimod, at den tidligste gruppe (90-92) valgte mest om efterfulgt af de seneste (98-01), mens mellemgruppen (94-97) i mindst omfang ændrede jobmål undervejs i uddannelsen. På tværs af alle årgange er det af RUC-kandidaterne scient.adm., techn.soc. og comm., som er mest tilbøjelige til at ændre jobmål i løbet af studietiden.

Med undtagelse af de ovenfor nævnte forskelle mellem mænd og kvinder er der generelt ingen kønsmæssige forskelle på, hvor meget kandidaterne ændrede jobmål under studiet.

¹ Cand.merc.aud.-studerende har typisk allerede arbejde, når de studerer på de sidste årgange

Figur 1.1.2 Ændrede du jobmål undervejs i studiet? (N: RUC=2218 AAU=4370)



Det relativt sene valg og de hyppige ændringer af jobmål undervejs i studiet kan have forskellige forklaringer. Kvalitativt orienterede undersøgelser, eksempelvis på RUC², har undersøgt moderne studenteres reaktioner, ændrede forventninger og ændrede forestillinger om at studere på RUC. Heraf fremgår det, som i vores undersøgelse, at det fortrinsvis er lidt ældre studerende, der er bevidste om, hvad uddannelsen skal føre til, hvorimod de yngre studerende ikke har givet udtryk for specifikke jobønsker. I undersøgelsen forklares dette forhold dels med, at de studerende er i begyndelsen af deres studietid, og dels med at der er en bredere tendens i retning af, at erhvervs- og dermed forsørgelsesperspektivet står fjernt i forhold til andre livsperspektiver. I den sammenhæng er der tale om fænomener, som er knyttet til den generelt store tilstrømning til universiteterne de sidste mange år samt det store udbud af valgmuligheder.

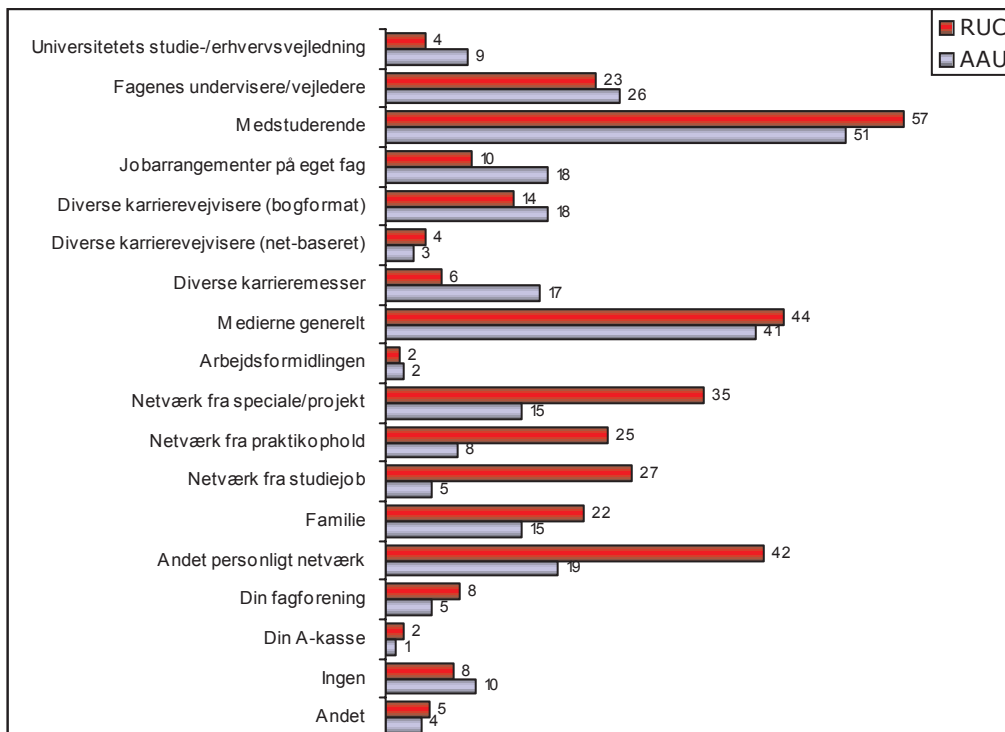
Det er vanskeligt at konkludere noget éntydigt, når man ikke kender respondenternes motiver for at ændre jobmål undervejs i studiet. At man ikke ændrede jobmål kan være udtryk for såvel en stålsat målrettethed som mangel på overvejelser over hovedet. Tilsvarende kan studerende, der ændrer jobmål undervejs, både gøre sig mange og få seriøse erhvervsovervejelser.

Kilder til jobovervejelser

I forhold til universiteternes erhvervsvejledning i bred forstand er det interessant at se på, hvordan de studerende orienterer sig om arbejdsmarkedet. I figur 1.1.3 ses det, hvilke kilder respondenterne brugte til jobovervejelser under studiet.

² Herværende undersøgelse er præsenteret i bogen "Universitetsstudier i krise - Fag, projekter og moderne studenter" af Birgitte Simonsen og Lars Ulriksen, RUC 1998. Bogen præsenterer en fremstilling af en række kvalitative undersøgelser, der foregik ved RUC 1996-1998, inden for rammerne af UNIPÆD-projektet, delvist finansieret af Undervisningsministeriet og delvist af RUC selv. Ovenstående stammer fra en af undersøgelse, hvor 15 projektgrupper førte dagbog, hvor de bl.a. redegjorde for forventninger til projekt- og studieforløbet

Figur 1.1.3 Hvilke kilder til jobovervejelse brugte du under studiet?
(N: RUC=2248, AAU=4331)



Der kan sættes flere markeringer. Hver respondent har i gennemsnit sat 3,4 (RUC) og 2,7 (AAU) markeringer. Svarprocenterne er angivet som procent af antal respondenter og giver derfor ikke 100 % tilsammen.

Figur 1.1.3 er ikke opdelt på studieretninger, da tendenserne er de samme for alle uddannelser. Det er de uformelle kanaler, såsom medstuderende, personlige netværk og netværk fra speciale og studenterjob og medierne generelt, der anvendes til den løbende erhvervsorientering.

Studerende, der har været i praktik, bruger generelt netværk fra praktikophold. Derfor scorer denne parameter højere på studieretninger med høj praktikfrekvens.

De senere årgange angiver flere kilder til jobovervejelse end de tidligere. Dette tyder på, at kandidaterne i stigende grad gør sig erhvervsovervejelser. En anden mulig forklaring kan være, at de tidlige årgange kun husker de mest brugte kilder. Desuden bruges karrierevejvisere (trykte og netbaserede) samt karrieremesser mere af de senere kandidatårge end af de tidligere.

Mellem RUC og AAU's kandidater er der blandt andet den forskel, at RUC'erne har en tendens til at bruge de uformelle kanaler - personlige netværk, medstuderende, netværk fra studiejob, speciale og praktik - en smule mere end AAU'erne. Endvidere er det mere udbredt for RUC-kandidater at have studiejob end for AAU-kandidater, hvilket i sig selv giver basis for en højere svarandel for denne parameter.

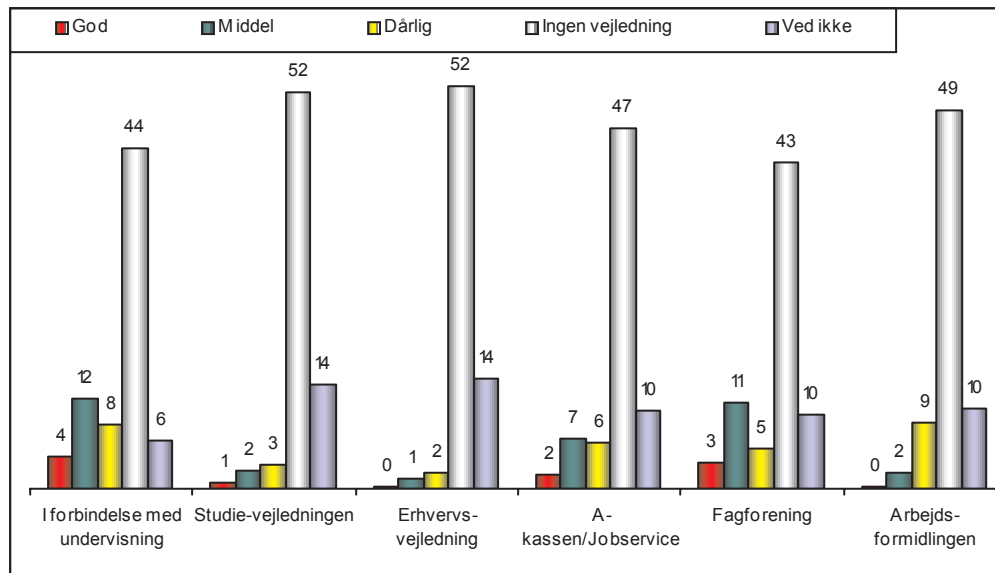
I forhold til at afdække de studerendes forberedelser til det efterfølgende arbejdsliv har vi også set på, hvordan kandidaterne vurderer den vejledning, de har fået

Det er især de uformelle netværk der anvendes til løbende erhvervsorientering

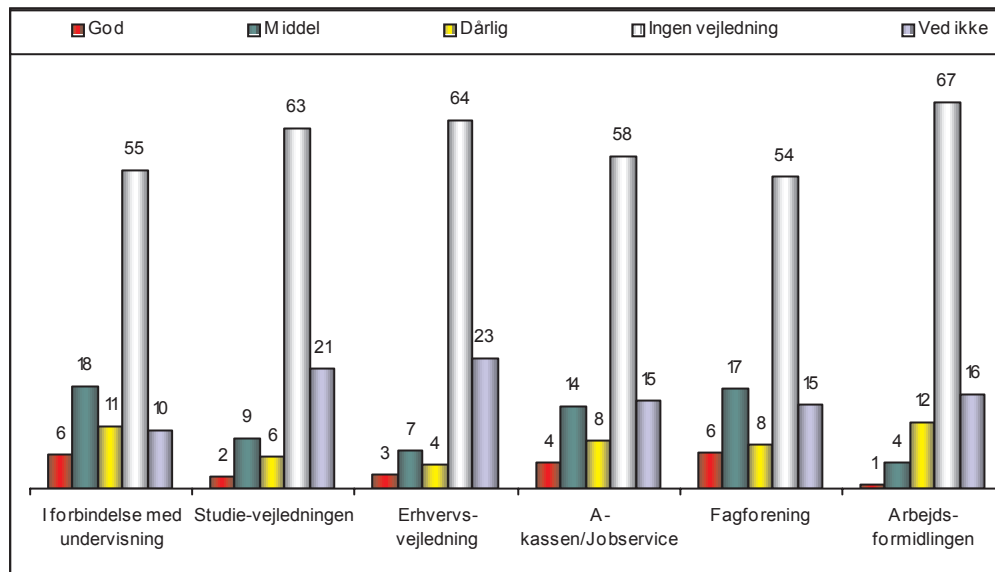
RUC's kandidater bruger i højere grad end AAU's de uformelle kanaler

under studiet.

Figur 1.1.4.a Hvordan vurderer du den hjælp du har modtaget til overvejelser om arbejdsliv og/eller jobsøgning inden dimissionen? RUC, (N=1642)



Figur 1.1.4.b Hvordan vurderer du den hjælp, du har modtaget til overvejelser om arbejdsliv og/eller jobsøgning inden dimissionen? AAU, (N=3271)



Det fremgår af figur 1.1.4.a, at de studerende generelt ikke opsøger formel erhvervsvejledning. Enten fordi den ikke er til stede, fordi den ikke ønskes, eller fordi der kan være forskel på, hvad respondenterne opfatter som vejledning. Eksempelvis vil mange respondenter ikke opfatte vejledning via telefon eller e-mail som egentlig vejledning. Langt de fleste har svaret "ingen vejledning", "ved ikke" eller har slet ikke svaret - mellem 75 % og 95 % af afkrydsningerne ligger i disse tre vurderinger. Der er således mere tale om, at respondenter ikke i særlig høj grad opsøger er-

Studerende opsøger generelt ikke formel erhvervsvejledning

AAU's seneste kandidatårsgange benytter sig mere af erhvervsvejledning og er tilfredse med den

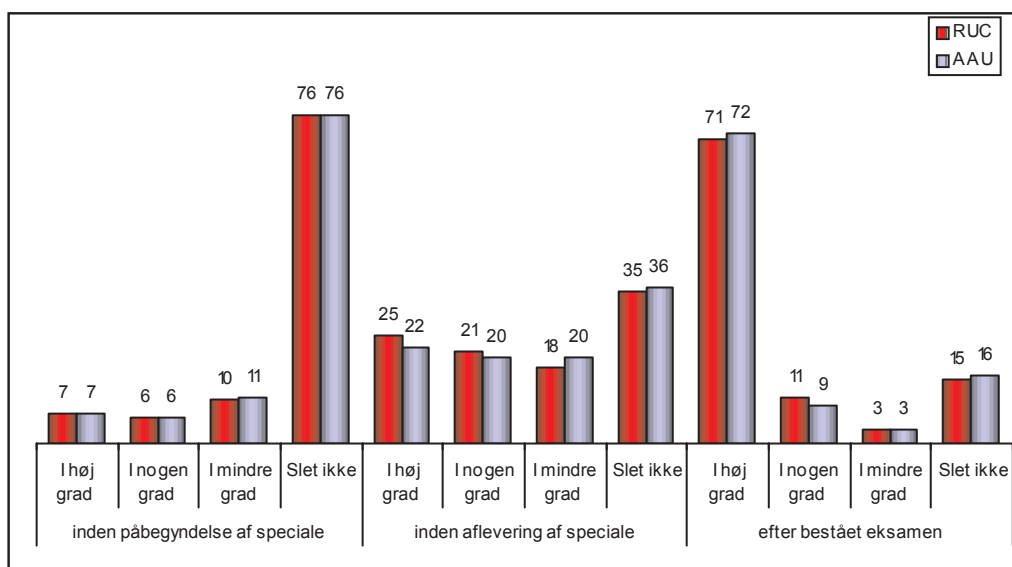
hvervsvejledning, hverken internt på universiteterne eller eksternt. De som har modtaget vejledning vurderer den generelt som "middel". Som vi så tidligere (figur 1.1.3), foregår den løbende erhvervsorientering uformelt via venner, familie, studiekammerater og medier. Det skal nævnes, at RUC ikke har haft en egentlig erhvervsvejledning, hvilket naturligvis forklarer, hvorfor denne parameter mere eller mindre forsvinder i figuren.

For AAU's vedkommende er vurderingerne generelt noget bedre. Erhvervsvejledningen på AAU har eksisteret i knap halvdelen af undersøgelsesperioden. Tendensen er dels, at flere i de seneste årsgange har opsøgt erhvervsvejledningen, og dels vurderer de generelt udbyttet mere positivt.

Jobsøgning

Vi har også undersøgt, hvornår kandidaterne begyndte jobsøgningen. Der må altid forventes at være en vis søgetid, og eftersom langt størstedelen af universitetskandidaterne får job før eller siden, er det interessant at korte søgetiden ned. Vi ser i det følgende afsnit på sammenhængen mellem, hvornår jobsøgningen påbegyndtes, og hvor lang tid der gik fra dimission til det første job.

Figur 1.1.5 Hvornår begyndte jobsøgningen? (N: RUC=2105, AAU=4051)



Af figur 1.1.5 fremgår det, at der er et helt ens mønster for RUC og AAU's kandidater. De færreste begynder jobsøgningen, før de går i gang med specialet. Ikke overraskende går et flertal i højere eller mindre grad i gang med søgningen lige før de afleverer speciale. 36 % søger slet ikke før afleveringen.

Størstedelen (82 %) begynder først "i høj grad" eller "i nogen grad" jobsøgningen efter bestået kandidateksamen. 15 % søger slet ikke job, og 3 % søger job i mindre grad efter dimission. En stor del af disse antager vi, er dem, der allerede har job inden dimission. Endelig kan der være mange grunde til, at kandidater kun i mindre grad søger job efter endt uddannelse, eksempelvis barsel.

På baggrund af vores data kan vi derfor aflive eventuelle myter om, at der skulle være mange kandidater, der tager "ferie" efter bestået eksamen og først begynder

Størstedelen begynder først jobsøgningen efter bestået kandidateksamen

jobsøgningen efter et stykke tid. For langt hovedparten af kandidaterne gælder det, at de enten har job før dimission eller begynder at søge job umiddelbart efter.

Til gengæld er der nogle interessante sammenhænge mellem, hvor seriøst man søger arbejde inden påbegyndelse af specialet og undervejs i specialeskrivningen, og hvor hurtigt man kommer i arbejde.

Af de relativt få studerende (7 %), der "i høj grad" begyndte jobsøgningen inden *påbegyndelse* af specialet, havde 91 % job inden for de første 3 måneder efter dimission. For de, der "slet ikke" begyndte jobsøgningen før specialeskrivningen, var det kun 50 %.

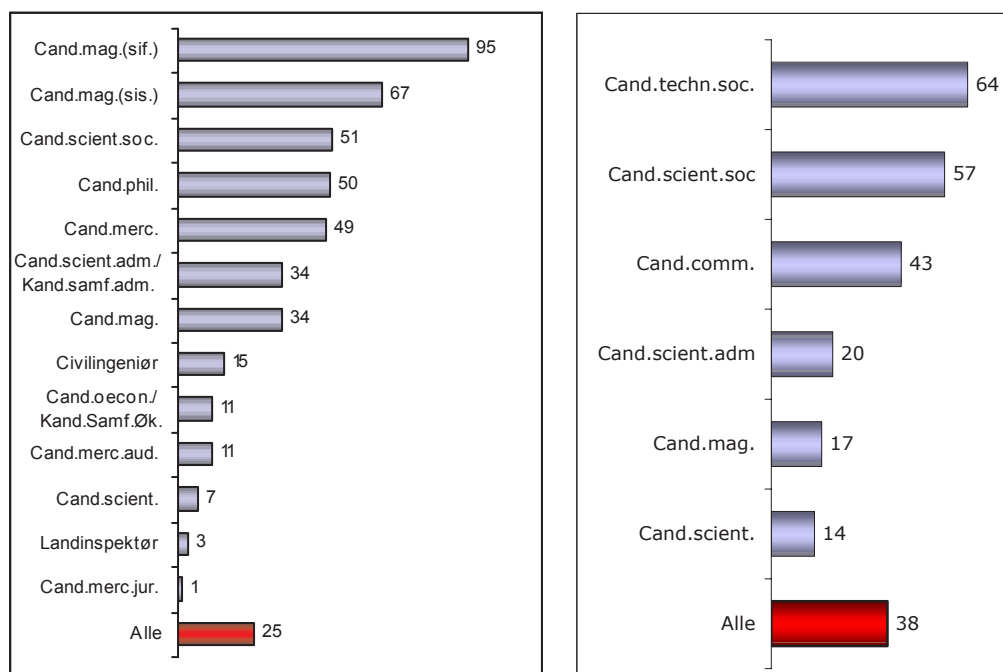
89 % af de, der "i høj grad" begyndte jobsøgningen før *afleveringen* af specialet, var i job senest 3 måneder efter. For gruppen, der "slet ikke" søgte job før specialeaflevering, fik kun 30 % job enten før dimission eller inden for de første tre måneder. Der er således en stærk sammenhæng mellem en tidlig påbegyndelse af jobsøgningen og det at få et job hurtigt efter dimissionen.

Stærk sammenhæng ml. tidlig påbegyndelse af jobsøgning og at komme hurtigt i job

Praktik

På mange uddannelser er praktik en fast del af studiet, mens det på andre er frivilligt. Praktik er netop en af de faktorer, mange arbejdsgivere i Aftagerundersøgelsen peger på som en vigtig kvalifikation, når kandidaterne søger job. Som figur 1.1.6 viser, er der stor forskel på, i hvilket omfang og på hvilke uddannelser praktik er almindeligt.

Figur 1.1.6 Har du været i praktik som en del af dit studieforløb?
AAU (N=4221) RUC (N=2242)



I figur 1.1.6 ses det, at på Aalborg Universitet har næsten alle cand.mag.sif. er været i praktik i studietiden, mens kun få fra grupperne cand.merc.jur., landinspektør

25% af
AAU's kan-
dider
har været
i praktik

38% af
RUC's kan-
dider
har været
i praktik

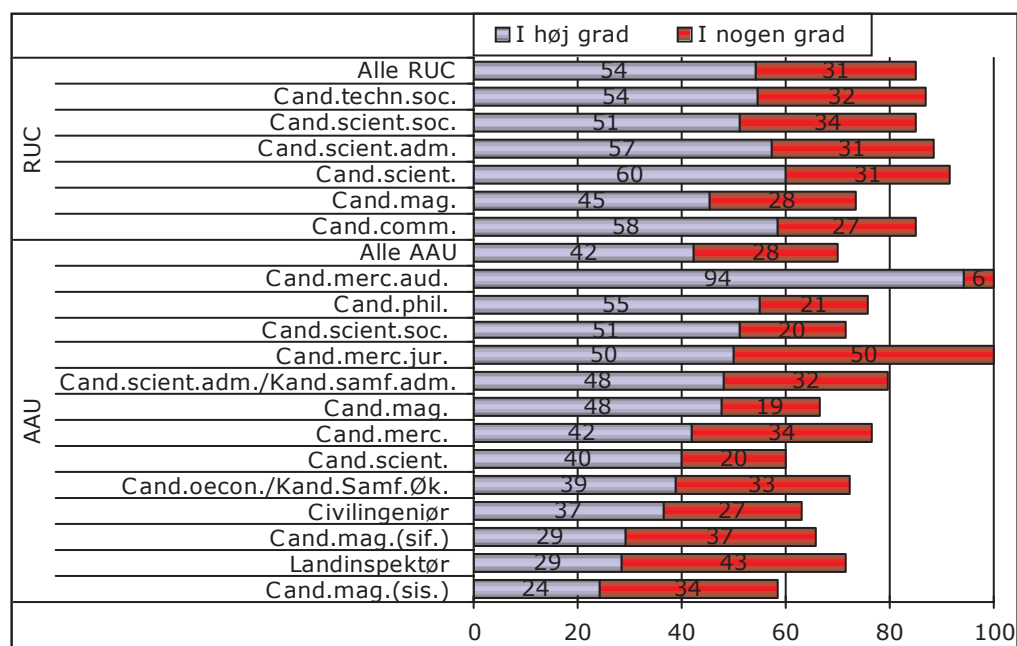
Praktiker-
faringer
bruges i
første job

rer og cand.scient. har været det. I alt har ca. 25 % af alle AAU-kandidater været i praktik. Cand.mag.sis. og-sif. har obligatorisk praktik i studietiden (de sis'er som vælger suppleringsfag, undgår den obligatoriske praktik, hvilket forklarer, at ikke alle har været i praktik).

For alle RUC-kandidater har 38 % været i praktik i løbet af studietiden. Der er stor forskel på de enkelte uddannelser i forhold til, om de studerende går i praktik. Mest påfaldende er det, at kun 20 % af cand.scient.adm.erne og 14 % af cand.scient.erne har været i praktik, mens hele 64 % af cand.techn.soc.erne har været i praktik. Imellem de enkelte kombinationsfag er der store forskelle, da enkelte fag - bl.a. Internationale Udviklingsstudier - har praktik som en mere eller mindre integreret del af studiet.

Figur 1.1.7 viser, i hvilken grad praktikken efterfølgende bliver brugt i det første job, og her viser det sig, at kandidater fra stort set alle uddannelsesretninger, der har været i praktik, vurderer, at de også har haft stort udbytte af praktikken i forhold til deres første job. Generelt angiver flertallet af respondenterne, at de efterfølgende kan bruge praktikerfaringerne i første job. Som det ses i figuren, svarer mere end 3/4 af alle, der har været i praktik, at de i "høj grad" eller i "nogen grad" har kunnet bruge praktikken i første job.

Figur 1.1.7 I hvilken grad kunne du bruge praktikerfaringerne i dit første job.
(N: AAU= 1034, RUC= 808)



For AAU ligger cand.merc.jur. og landinspektører højest med hele 100 %, der har svaret i høj eller nogen grad. Undersøgelsen viser endvidere en tendens i retning af, at anvendeligheden af praktikken i første job er størst for kandidater fra de studie- retninger, hvor kun få har været i praktik. Det ses tydeligt for de merkantile uddan- nelser, som eksempelvis cand.merc.jur. og cand.merc.aud.

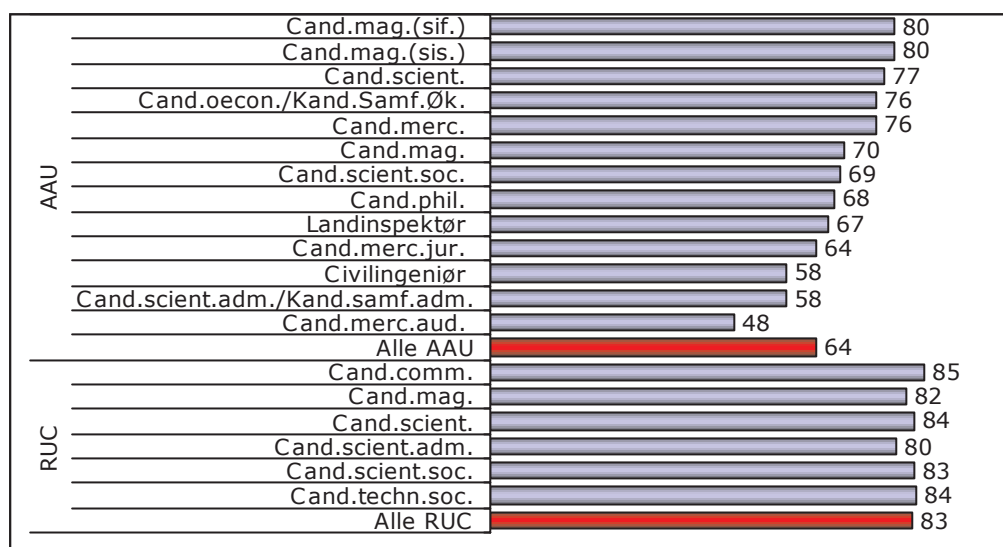
Undersøgelsen viser endvidere, at de studerende også i høj grad har kunnet anven- de praktikken i studieforløbet.

Blandt RUC's kandidater er der ikke noget mønster i forhold til, om uddannelserne har en høj praktikfrekvens eller ej. Der er dog markante forskelle mellem "i høj grad"-andelen på tværs af uddannelserne. Denne forskel udjævnes dog, hvis man slår "i høj grad" og "i nogen grad" sammen, og således er det helt tydeligt, at langt størstedelen af de kandidater, der har været i praktik i studieforløbet, efterfølgende kan bruge deres erfaringer i det første job.

Ikke studierelevant – men jobrelevant arbejde...

Arbejde ved siden af studierne er ikke ualmindeligt, og det er en udbredt opfattelse, at det i lige så høj grad som eksamensbeviset netop er studiejobbet, der baner vejen til det første job for kandidaterne³. I dette afsnit ser vi nærmere på sammenhængen mellem studiejob og første job.

Figur 1.1.8 Andele af respondenter, der havde studiejob under studieforløbet
(N: AAU=4306, RUC=2270)



Af hele AAU's respondentgruppe er det 64 %, der har haft et studiejob. Det varierer en del mellem kandidaterne fra de forskellige uddannelsesretninger fra knap halvdelen til ca. 80 % af de studerende, der har haft et job i studietiden.

64% af AAU's respondenter har haft studiejob

³ Dette er bl.a. en af konklusionerne i den netop offentliggjorte undersøgelse fra Københavns Universitet: "KandidatUndersøgelsen, Hvordan gik det årgang 1999", Københavns Universitet 2003.

83% af RUC's respondenter har haft studiejob

Praksiskompetence fra studiejob er vigtig for nyuddannede m.h.t. første job

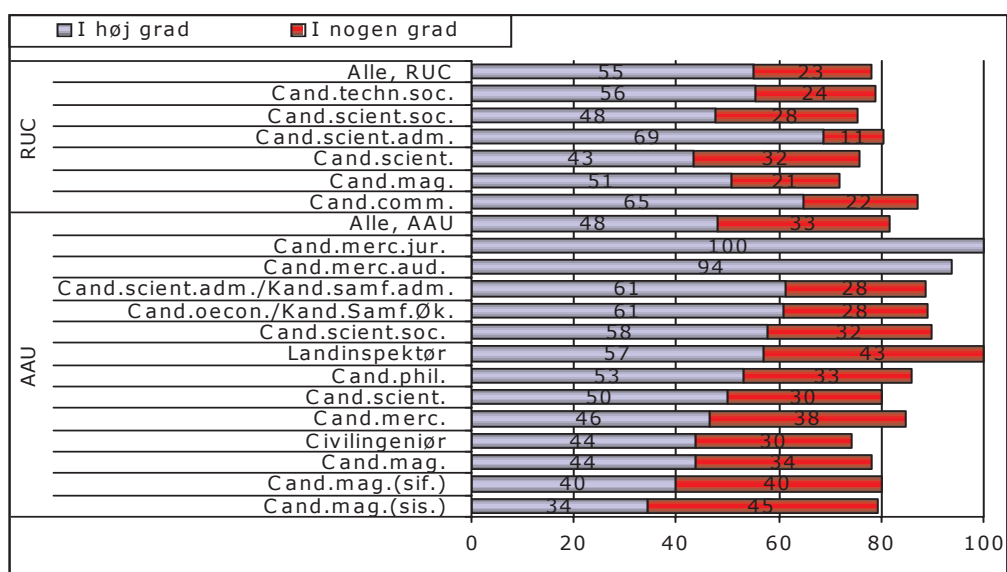
Studiejobber bruges i første job

På RUC har 83 % af kandidaterne haft job under studiet. Det er interessant, at kandidater fra alle uddannelser ligger så højt, således at mellem 80 % og 85 % af alle kandidaterne fra RUC havde studiejob uanset uddannelse.

Det skal bemærkes, at vi ikke har formuleret spørgsmålet specifikt i forhold til studierelevant studiejob, men blot spurgt om respondenterne havde studiejob. Hvorvidt jobbene har været relevante for studiet, eller om man blot har haft dem for at supplere SU'en, ved vi ikke med sikkerhed.

Resultaterne viser (se figur 1.1.9), at den praksiskompetence, et studiejob kan give, er vigtig for nyuddannede, m.h.t. første job.

Figur 1.1.9 I hvilken grad kunne du bruge studiejobberfaringerne i dit første job?
(N: AAU=2729, RUC=1846)



Overordnet bruges erfaringerne fra studiejob i høj grad i første job. For RUC er det cand.scient.erne, der vurderer relevansen af studiejobbet lavest i forbindelse med det første job, så det "kun" er 32 %, der mener, at jobbet i "høj grad" var relevant i deres første job. Flest af cand.scient.adm.erne - 51 % - vurderer, at deres studiejob var relevante i forhold til deres første job. Figuren viser også, at kandidaterne fra AAU i mindre grad end RUC-kandidaterne kan bruge studiejob-erfaringerne i første job, hvilket tyder på, at studiejobbene for AAU-kandidaterne i mindre grad har været jobrelevante. Da antallet af studierelevante job er væsentligt mindre i Nordjylland end i København, vil der for en række uddannelser på AAU ikke være så mange relevante studiejob at få. Dette forklarer den lidt lavere "i høj grad" procent på AAU.

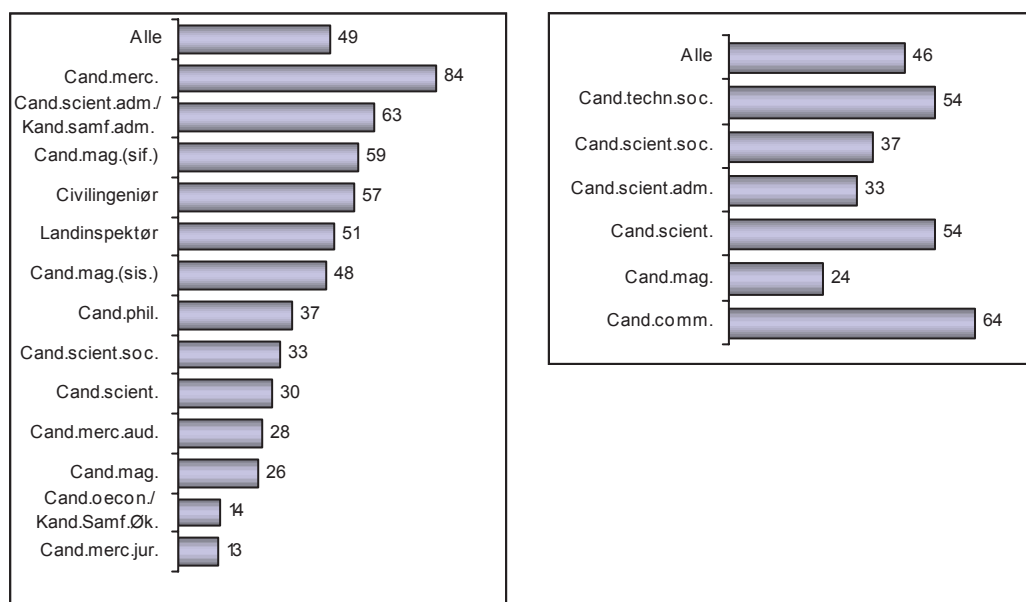
Speciale i samarbejde med eksterne partnere

Nogle studerende vælger at skrive speciale i samarbejde med eksterne partnere, f. eks. offentlige og private virksomheder eller organisationer. Vi ønsker i undersøgelsen at afdække, hvilke fordele dette samarbejde har. I hvilket omfang udnyttes dette samarbejde efter studietiden, og giver det evt. mulighed for job i samme virksomhed, eller udnyttes kompetencen "bare" generelt i forhold til at få et job som følge af samarbejdet. Vi har undersøgt, hvor mange der har udarbejdet af-

gangsprojekt/speciale i samarbejde med eksterne partnere (figur 1.1.10), og i givet fald om de har kunnet bruge erfaringerne i det første job (figur 1.1.11).

Figur 1.1.10 viser, hvor mange af respondenterne der udarbejdede speciale i samarbejde med en ekstern partner. Vi har ikke spurgt til graden af dette samarbejde. Det kan derfor være en reel samarbejdsaftale eller brug af enkelte empiriske eksempler eller interview. Når dette forbehold er taget, skal det bemærkes, at det er ganske mange, der har samarbejdet med en ekstern partner: 46 % af samtlige RUC's kandidater og 49 % af AAU's.

Figur 1.1.10 Udarbejdede du speciale i samarbejde med eksterne partnere?
AAU, (N=4320) RUC, (N=2275)



Det ses i Aalborg Universitets diagram, at der er en temmelig stor spredning uddannelserne imellem på dette spørgsmål. Lavest ligger cand.merc.jur-kandidaterne, hvoraf kun 13 % har udarbejdet speciale med ekstern partner. Højest ligger kandidaterne fra den beslægtede cand.merc.-uddannelse med hele 84 %. Der er ikke klare tendenser fakultetsområderne imellem, og der må tages udgangspunkt i de enkelte uddannelser. For RUC's kandidater er der ligeledes stor forskel mellem uddannelserne. Flest cand.comm.er og færrest cand.mag.er laver speciale i samarbejde med eksterne partnere.

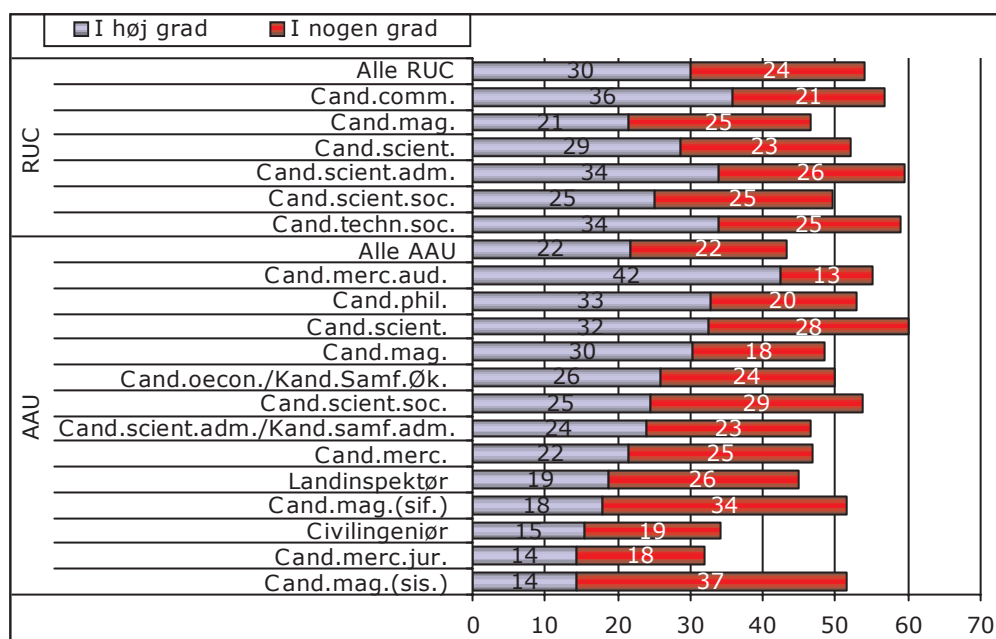
På baggrund af disse meget forskellige mønstre for de enkelte uddannelsesretninger på både AAU og RUC, må det konkluderes, at der inden for de enkelte studieretninger er forskellige incitament og rationaler bag valg af hhv. praktikforløb og specialesamarbejde med ekstern partner.

Næsten halvdelen af respondenterne har lavet speciale i samarbejde med en ekstern partner

Erfaringer fra specialesamarbejde m. eksterne partner kan udnyttes i andre virksomheder, og hhv., 11 og 17 % får job i den virksomhed de samarbejdede med

Vi kan se, at ca. 11 % af AAU's og 17 % af RUC's kandidater får et job i den virksomhed, de har samarbejdet med i deres speciale. Dette er i sig selv positivt. Endvidere kan vi se, at erfaringerne fra specialesamarbejdet kan udnyttes i andre job. Af figur 1.1.11 ses, at der er bred enighed på tværs af uddannelser om, at erfaringer fra specialesamarbejdet med eksterne partnere kan bruges i første job. Samlet svarer 54 % af RUC-kandidaterne "i nogen grad" eller "i høj grad", og af AAU-kandidaterne er det 44 %.

Figur 1.1.11 I hvilken grad kunne du bruge erfaringerne fra specialesamarbejde med eksterne partnere i dit første job? (N: AAU=2102, RUC=1024)

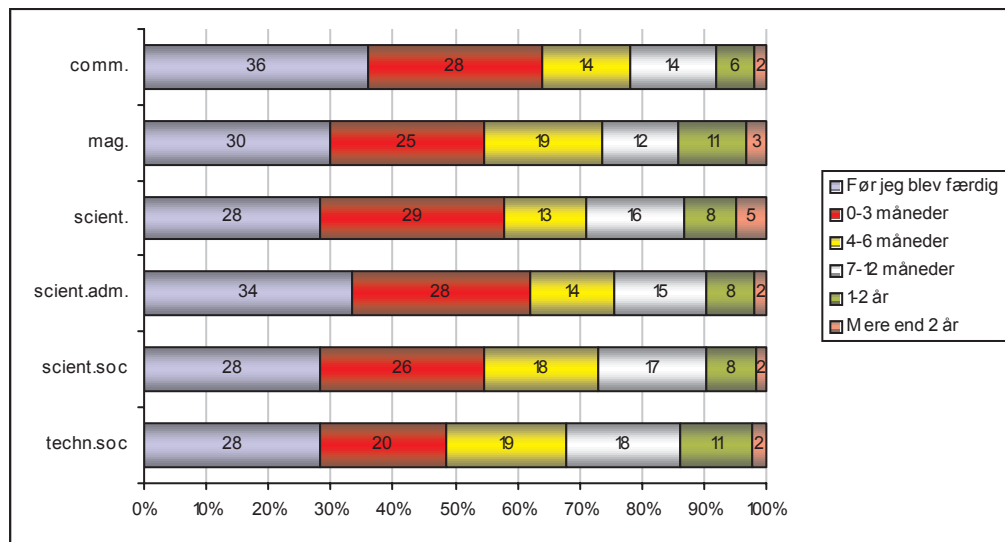


1.2 Fra dimission til første job

I dette afsnit ser vi på, hvor lang tid kandidaterne har været om at finde første job. Særligt i øjeblikket, hvor dimittendledigheden er højere, end den har været i mange år, er det et interessant område at få afdækket.

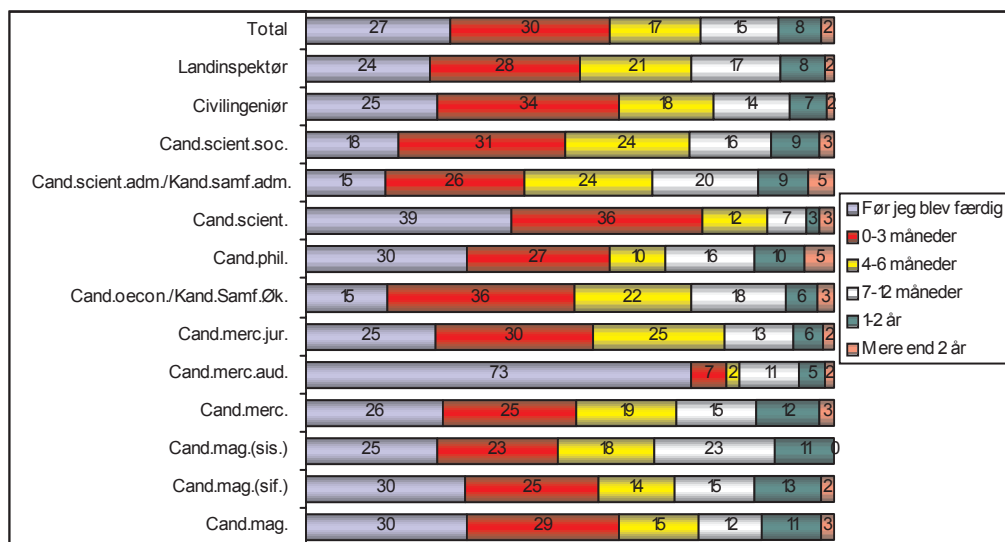
I figur 1.2.1 a og b kan vi se, hvor hurtigt kandidater fra de forskellige uddannelser kommer i arbejde. Der er ikke de store forskelle overordnet set, men nogle skiller sig ud i de forskellige perioder. For RUC's kandidater gælder for eksempel, at det er flest cand.scient.er, der er længere end 2 år om at få det første job. Interessant er det, at relativt mange cand.techn.soc.er kommer relativt sent i arbejde. 32 % går ledige i mere end 7 måneder, før de finder første job, og ud af dem går 14 % ledige mere end et år. De samme tal for cand.comm.er er hhv. 22 % og 8 %.

Figur 1.2.1.a Sammenhæng mellem søgetid for første job og uddannelse.
RUC, (N=2186)



Hver titel giver 100 %. Kun kandidater, der har været i arbejde, er regnet med.

Figur 1.2.1.b Sammenhæng mellem søgetid for første job og uddannelse.
AAU, (N=4316)



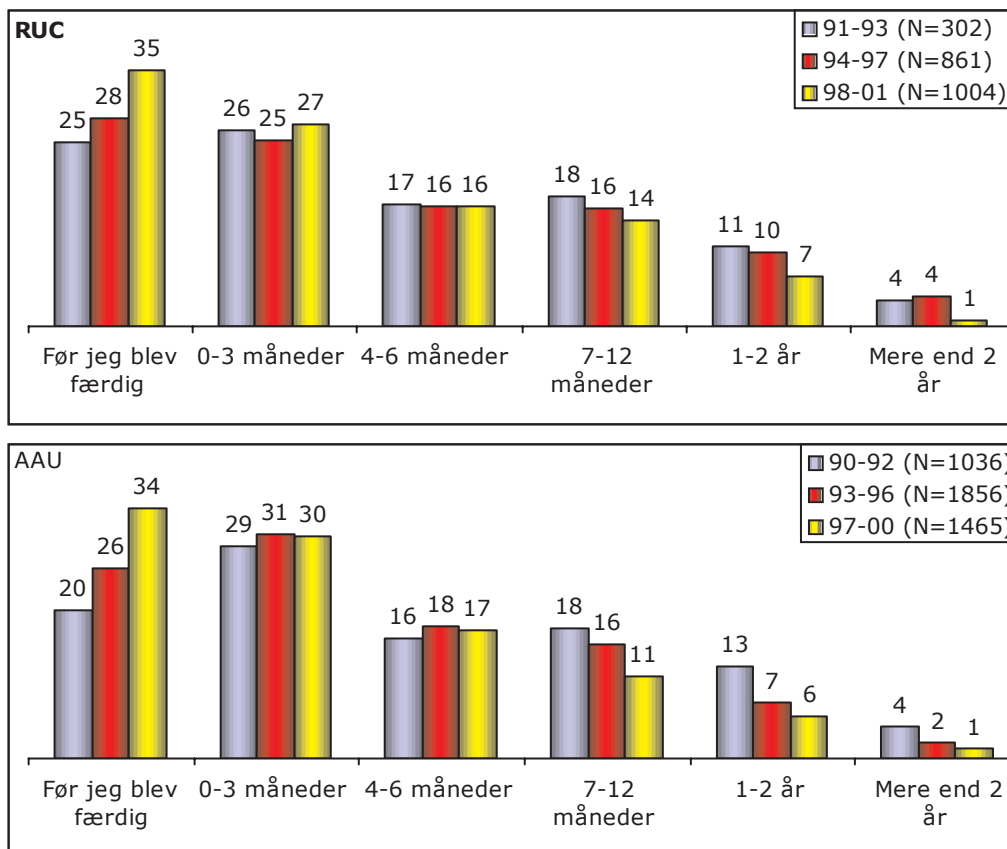
Samlet set, er der en vis forskel på, hvor hurtigt kandidaterne fra de forskellige uddannelser fra både AAU og RUC kommer i arbejde. Modsat hvad man kunne forvente, udlignes forskellene over det første år, og der er ikke nogen sammenhæng mellem, hvor lang tid det tager de forskellige kandidater at komme i arbejde og uddannelsernes generelle ledighed.

Ingen sammenhæng ml. uddannelsernes generelle ledighed og hvor lang tid det tager at få første job

De seneste årgange er kommet hurtigere i job end de tidligste

I figur 1.2.2 kan man se, at de seneste årgange er kommet hurtigere i beskæftigelse efter endt uddannelse end de tidlige årgange fra først og midt i 1990'erne. Det skal bemærkes, at den nuværende høje dimittendledighed, der satte ind i 2002, ikke er slået igennem, da spørgeskemaerne blev besvaret. Dette er igen med til at bekræfte, at kandidaterne ikke "blot holder ferie på dagpenge" efter endt uddannelse, men at tendensen tværtimod går mod, at flere får job tidligere.

Figur 1.2.2 Sammenhæng mellem søgetid for første job og dimissionår.

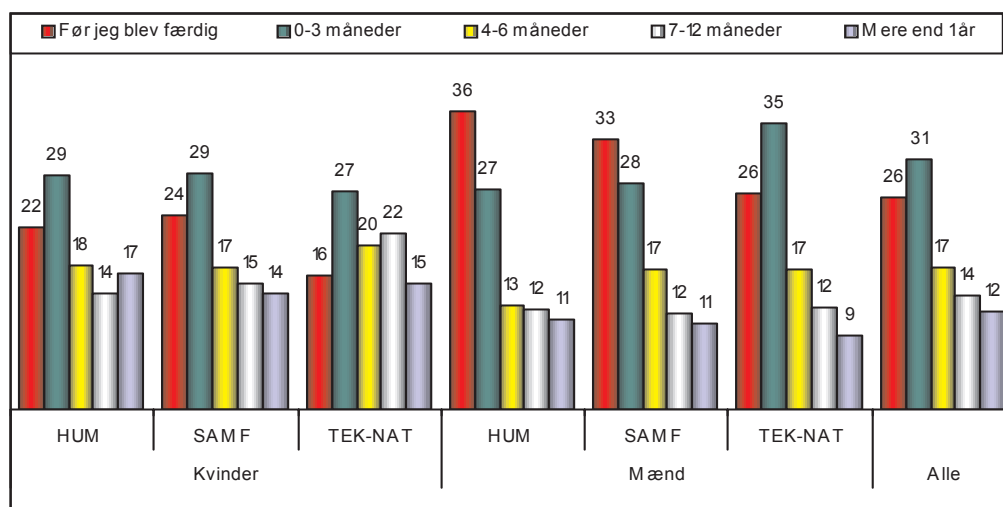


Kvinder er generelt lidt længere tid om at få første job end mændene

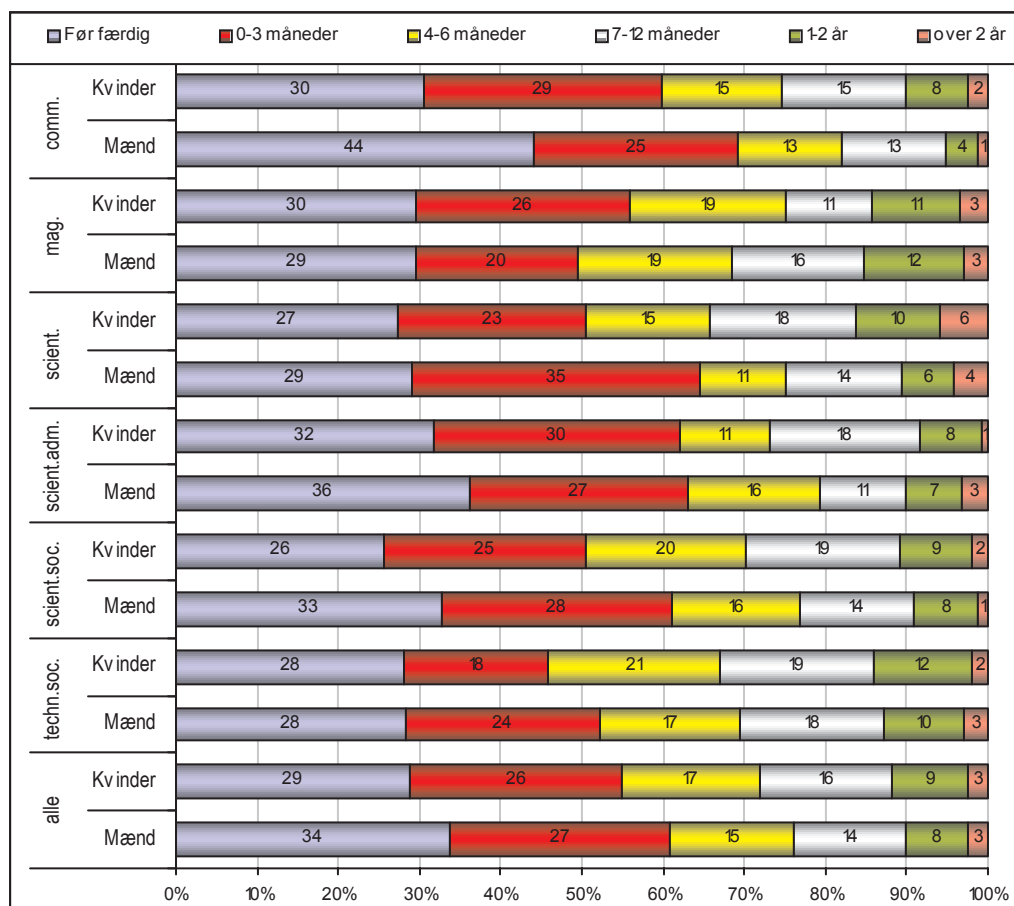
I figur 1.2.3 er kandidaterne opdelt på køn for enkelte fakulteter og uddannelser. Det kan på baggrund af vores data ses, at kvinder generelt er lidt længere tid om at komme i arbejde end mænd. For AAU's kandidater viser tallene overordnet, at 3/4 af en kandidatårgang er i beskæftigelse inden for 6 måneder. De kvindelige kandidater har sværere ved at få første job. Dette gælder inden for alle fakultetsområder, ligesom kvinderne i betydelig mindre omfang end mændene får første job inden dimissionen. En anden iøjnefaldende tendens er, at både samf- og hum-kandidater i større udstrækning end tek-nat-kandidater for både mænd og kvinder kommer i arbejde allerede inden afslutningen af uddannelsen.

For RUC's kandidater er tendensen den samme som for AAU. Kvinder har en længere søgetid med undtagelse af cand.mag.erne. Forskellen mellem mænd og kvinder udjævnes til en vis grad over tid, således at den samme andel af mænd og kvinder har fået det første job, inden der er gået et år.

Figur 1.2.3 Hvor lang tid gik der fra dimission til første job?
AAU, (N=4327)



RUC, N= 2186



Aktiviteter under studiet og deres betydning for første job.

I dette afsnit vil vi afdække, hvor stor betydning "aktiviteter" (praktik, studiejob og specialesamarbejde med ekstern partner) under studiet har i forhold til at få det første job. Vi måler her de tre parametre set i forhold til, hvor lang tid kandidaterne er om at få første job. Vi antager, at disse aktiviteter i vidt omfang er anvendelige i første job, og at de kandidater, der har praktiseret en eller flere aktiviteter, hurtigere får job. Denne antagelse er naturligvis forbundet med en vis usikkerhed, da strukturer og aktuel efterspørgsel på kandidaterne også har betydning for, hvor hurtigt de kommer i første job.

I figur 1.2.4 vises de enkelte parametre samt kombinationen af parametrene i forhold til hvor lang tid kandidaterne er om at få første job. Figuren viser udvalgte tidsforløb. Perioden før dimission og op til tre måneder efter dimission er slået sammen og vises i forhold til kandidater, der er mere end et år om at få første job.

For AAU's kandidater er der ikke entydig sammenhæng ml. hvor hurtigt kandidaterne får job og aktiviteter under studiet

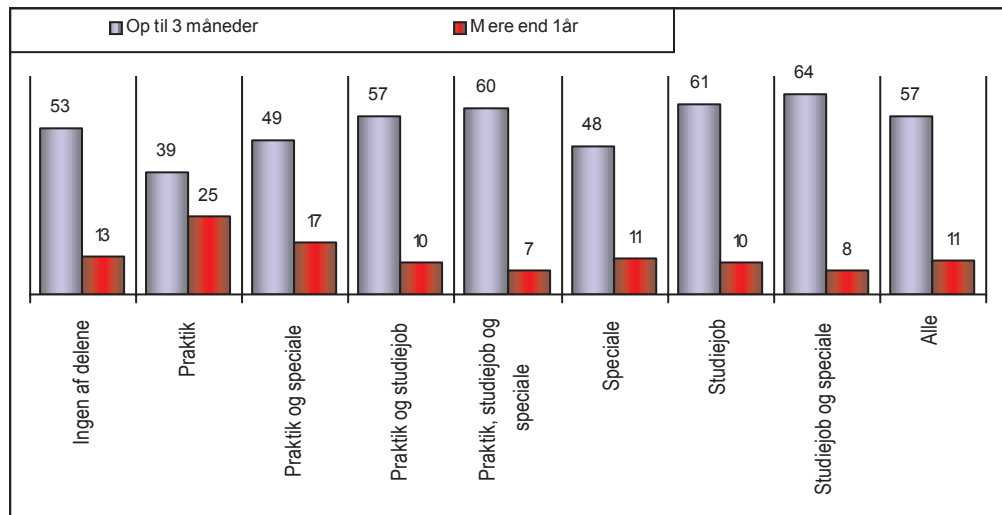
For AAU's kandidater viser figuren, at studiejob er den aktivitet, der alene giver en hurtigere beskæftigelse - 61 % af de respondenter, der har haft studiejob, har job inden 3 måneder efter dimissionen. Hverken praktik eller speciale/afhandlings-samarbejde med ekstern partner giver alene hurtigere beskæftigelse, tværtimod! Det ses også, at af dem, der ikke har foretaget sig nogen af delene, er 54 % i arbejde inden 3 måneder, hvilket er med til at understrege, at tallene ikke entydigt viser, at aktiviteter under studiet nødvendigvis giver hurtigere beskæftigelse. Kandidater, der har haft alle tre aktiviteter: studiejob, praktik og specialesamarbejde med ekstern partner, får lidt hurtigere beskæftigelse end dem, som ikke har gjort nogen af delene, og de har mindre sandsynlighed for at gå ledige længere end et år. Tallene kan tyde på, at de pågældende aktiviteter ikke har afgørende betydning for, hvor hurtigt AAU's kandidater får det første job.

For RUC's kandidater gælder, at aktiviteter under studiet giver hurtigere beskæftigelse

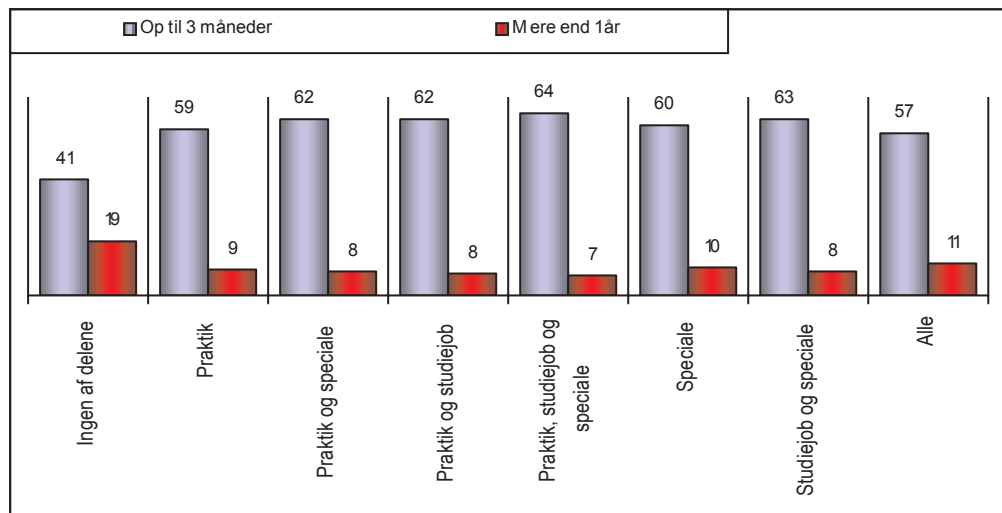
Af RUC's figur fremgår det tydeligt, at aktiviteterne studiejob, praktik og speciale-samarbejde med ekstern partner resulterer i hurtigere beskæftigelse. Først og fremmest hvis man sammenligner med de relativt få kandidater (146 personer), der ikke har lavet nogen af disse aktiviteter i forbindelse med studiet. Her er forskellen markant. For RUC's kandidater kan det derfor konkluderes, at studerende, der kombinerer aktiviteter som praktik, specialesamarbejde og studiejob med studiet, kommer hurtigere i første job og har mindre sandsynlighed for at gå ledige længe (ud over 1 år). Der er ikke den store forskel mellem de forskellige kombinationer af aktiviteter, hvilket kan hænge sammen med, at der er et vist overlap mellem dem, da mange studerende på RUC har lavet flere af de nævnte aktiviteter. Alene det at 83 % af samtlige kandidater har haft studiejob, fortæller, at det snarere er undtagelsen end reglen *ikke* at have denne aktivitet på cv'et, når jobsøgningen går i gang efter sidste eksamen.

Figur 1.2.4 Hvor lang tid gik der fra din dimission, til du fik det første job, kombineret med "aktiviteter" under studiet. Udvalgte tidsforløb.

AAU, (N=2844)



RUC, (N=2186)



1.3 Hvad var afgørende for første job?

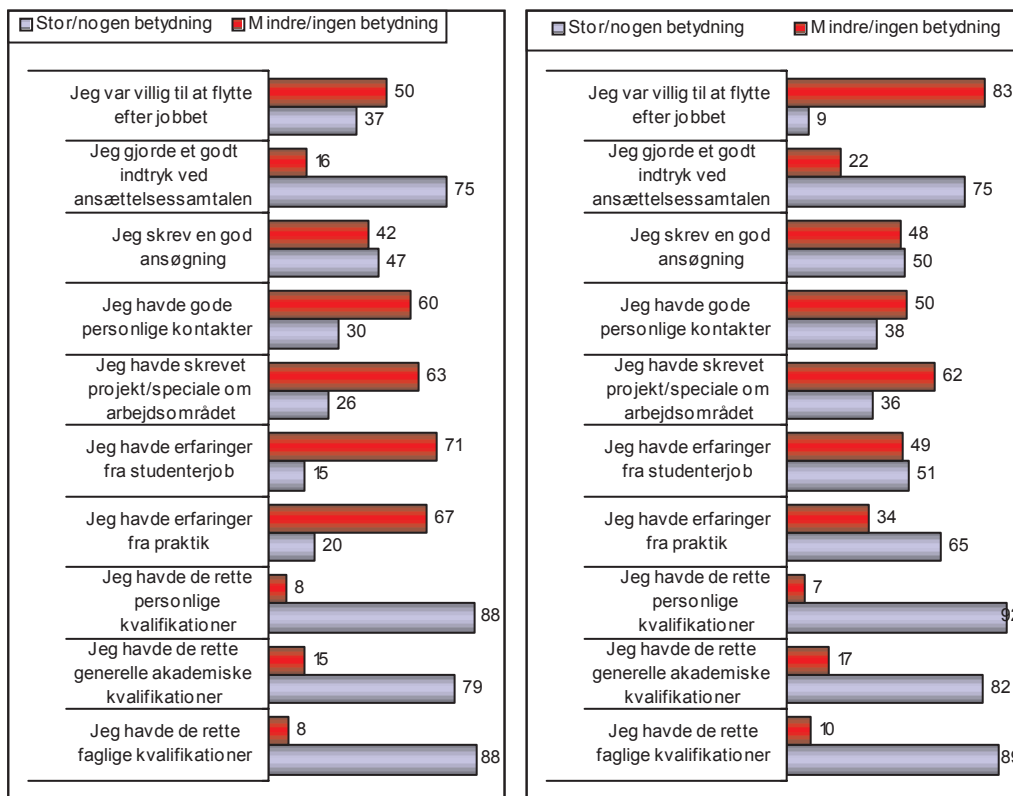
I analyserne i foregående afsnit prøvede vi at "måle", hvorvidt "aktiviteter" under studiet havde betydning for, hvor hurtigt man får sit første job. Vi har også spurgt kandidaterne, hvad de selv vurderer, var *afgørende* for at få det første job.

I figur 1.3.1 kan man se, hvilke parametre kandidaterne har tillagt henholdsvis "stor/nogen" og "mindre/ingen" betydning.

Figur 1.3.1 Hvad var afgørende for, at du fik det første job?

AAU, (N=4394*)

RUC, (N=2136*)



* I svarkategorierne "praktik" og "studiejob" er N lavere, da det kun er de respondenter, der har været i praktik eller studiejob der tæller med.

Faglige og personlige kvalifikationer er afgørende for at få første job

Traditionelle jobsøgningskanaler er stadig de mest benyttede, men brugen af uformelle kontakter er stigende

For både AAU og RUC gælder, at det er de rette faglige og personlige kvalifikationer, der er topscorere, mens de rette generelle kvalifikationer kommer ind på tredjepladsen. At gøre et godt indtryk ved samtalen tillægges af 75 % af respondenterne stor eller nogen betydning. For RUC's kandidater har praktik og studiejob stor eller nogen betydning for, at de fik første job. En forskel mellem RUC og AAU's kandidater, er, at en stor del af AAU's kandidater har angivet, at de var villige til at flytte efter jobbet.

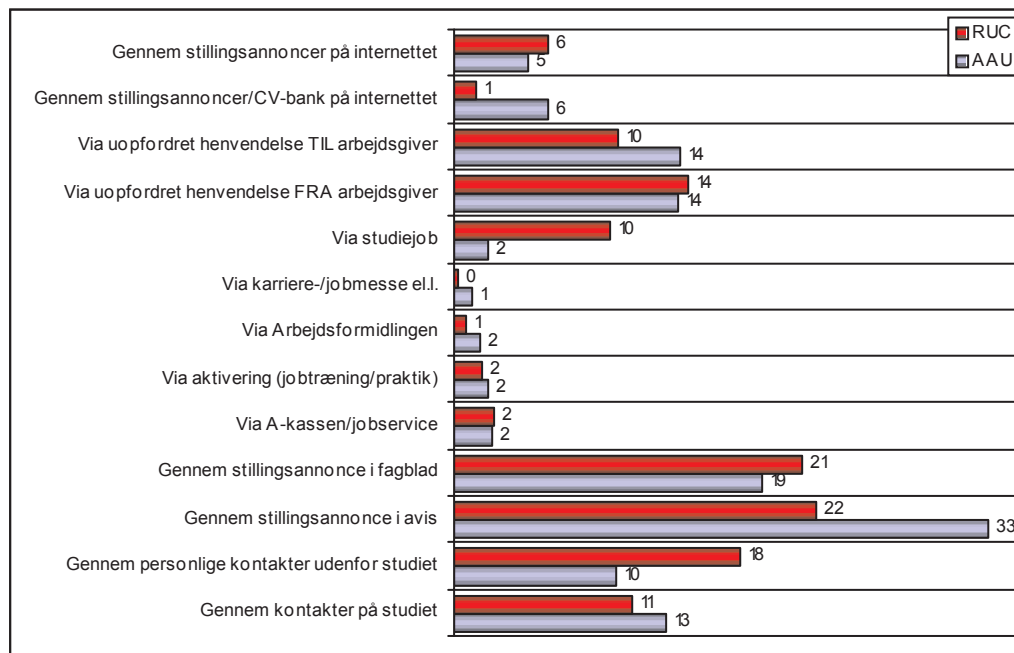
Generelt er der ikke de helt store forskelle mellem mænd og kvinders vurderinger af dette spørgsmål.

Kilder til første job

Vi har også undersøgt, hvilke kanaler kandidaterne bruger, når de søger første job og gennem hvilke kanaler de har fundet deres første job (figur 1.3.2). Figuren viser, at de "traditionelle" jobsøgningskanaler, som fagblade og dagblade stadig er de mest benyttede. Analyser på årgangene viser, at der er en faldende tendens over tid, så de seneste årgange benytter fag- og dagbladene i noget mindre omfang. De uformelle kanaler som "kontakter på studiet" og "kontakter uden for studiet" samt

”uopfordrede henvendelser FRA og TIL arbejdsgivere” er meget benyttede. I alt finder ca. 40 % af kandidaterne deres første job gennem en af disse kanaler. Det mest markante er, at brugen af IT til jobsøgningen er stærkt stigende over tid.

Figur 1.3.2 Hvordan fandt du dit første job? (N: RUC=2160, AAU=4229)



Der er i gennemsnit sat 1,24 markeringer pr. respondent.

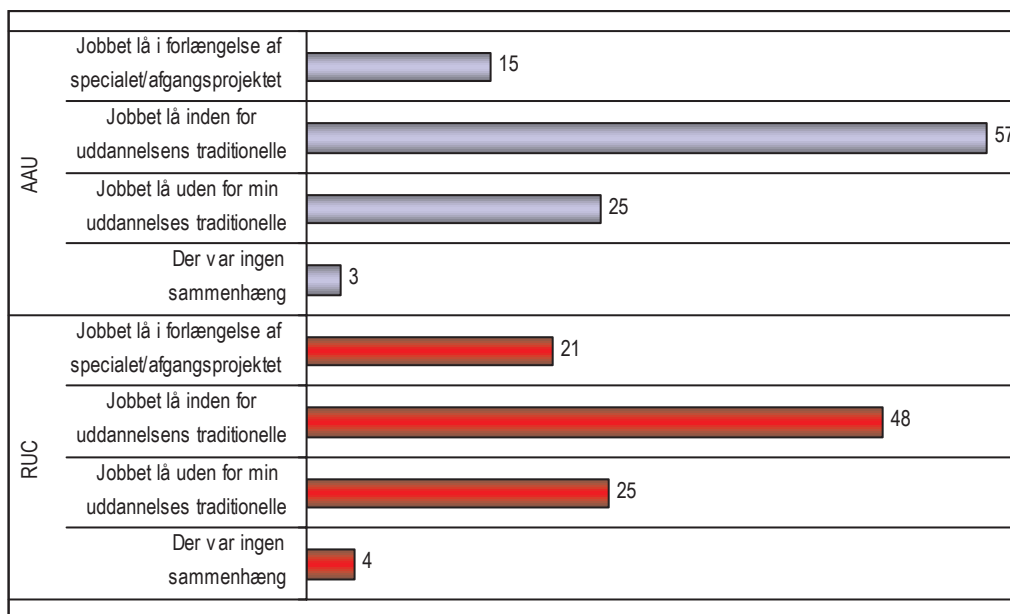
1.4 Brancher og jobfunktioner

I dette afsnit undersøger vi, i hvilken sektor og branche kandidaterne fik deres første job, og hvilke jobfunktioner de varetog i det første job. Desuden ser vi på, hvilken sammenhæng der var mellem uddannelsen og første job samt andre ansættelsesforhold.

Vi kan se i figur 1.4.1, at 96 % af kandidaterne får et job, hvor de bruger de kvalifikationer, de har erhvervet sig under uddannelsen, hvilket er positivt. For kun 4 % af kandidaterne havde det første job ikke nogen faglig sammenhæng med deres universitetsuddannelse.

Langt de fleste kandidater bruger kvalifikationer fra uddannelsen i det første job

Figur 1.4.1. Hvordan var sammenhængen mellem din uddannelse og dit første job? (N: AAU=4319, RUC=2186)

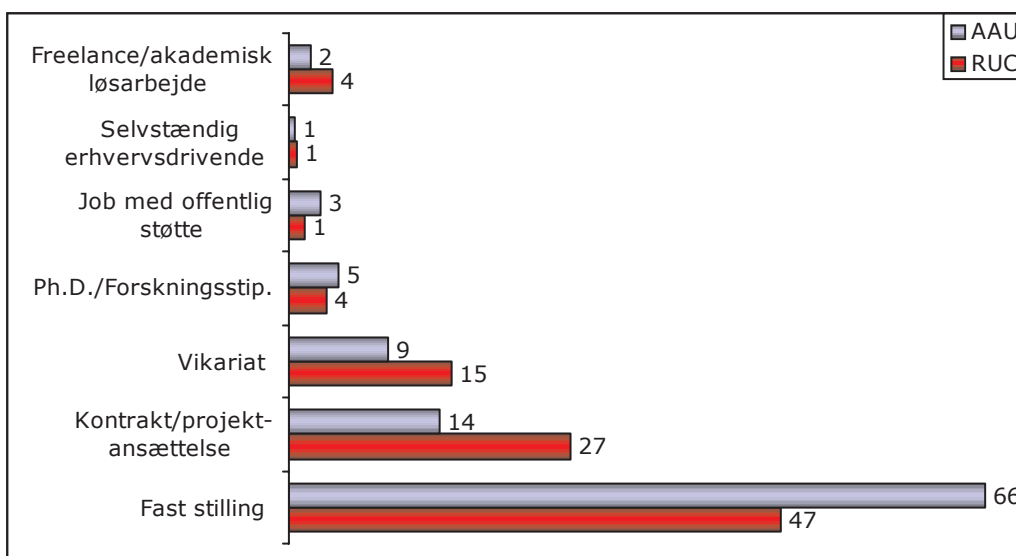


Jobtyper

Figur 1.4.2 viser, hvilken jobtype kandidaterne blev ansat i, i første job.

47 % af RUC's kandidater starter i fast stilling i deres første job, 1 % starter som selvstændige, og godt 3 % bliver ph.d. Dette betyder omvendt, at 48 % af kandidaterne ikke får et fast job som deres første, men derimod bliver ansat i vikariater, kontrakter/projekter, freelance eller job med offentlig støtte. AAU's kandidater starter i noget større omfang i faste stillinger: 2/3 i alt og kun 28 % starter i de lidt mere "løse" ansættelsesforhold.

Figur 1.4.2. Hvilken jobtype var første job? AAU, (N=4291) og RUC, (N=2185)



Ca. halvde-
len af RUC's
kandidater
starter i en
fast stilling.
¾ af AAU's
kandidater
starter i en
fast stilling

Uafhængigt af ansættelsestypen i første job bliver de fleste kandidater ansat på fuld tid. 85 % af RUC-kandidaterne bliver fuldtidsansat i første job og 92 % af AAU-kandidaterne.

Yderligere analyser viser, at ¼ af kandidaterne fra både RUC og AAU stadig er ansat i deres første job. I en sammenligning mellem RUC og AAU kan det ses, at flere af RUC's kandidater skifter job i løbet af det første år. Dette harmonerer godt med de mange løse ansættelsesforhold for RUC-kandidater i første job.

Brancher

Kandidaternes fordeling på brancher i første job ses i figur 1.4.3 og 1.4.4.

AAU:

For det *humanistiske* område er det ikke overraskende, at undervisning er den branche, hvor flest fik deres første job, men der er en tydelig tendens til, at dette område bliver stadig mindre. Denne branche falder fra 60 % til 44 % fra de tidligste til de seneste årgange i undersøgelsen. I de seneste årgange er der en svag tendens til, at flere arbejder inden for konsulentbranchen og på IT-service-området, mens der er færre, der arbejder inden for kultur og fritid¹.

For *samf.-området* gælder, at kandidaterne i stigende grad er beskæftiget med administration - især de seneste kandidatårgange. Desuden er der et relativt stort fald inden for fremstillingsvirksomhed. Der er et fald inden for undervisningsområdet, og der er en markant stigning for de seneste kandidatårgange inden for social- og sundhedsområdet.

For *tek-nat-*området er der en stigning inden for de seneste årgange på IT-service og fremstillingsvirksomhed. Modsat er der et mindre fald inden for undervisning og administration. Fra de tidligste årgange til de mellemste og seneste årgange er der et markant fald inden for administration.

De fleste kandidater ansættes på fuld tid i deres første job

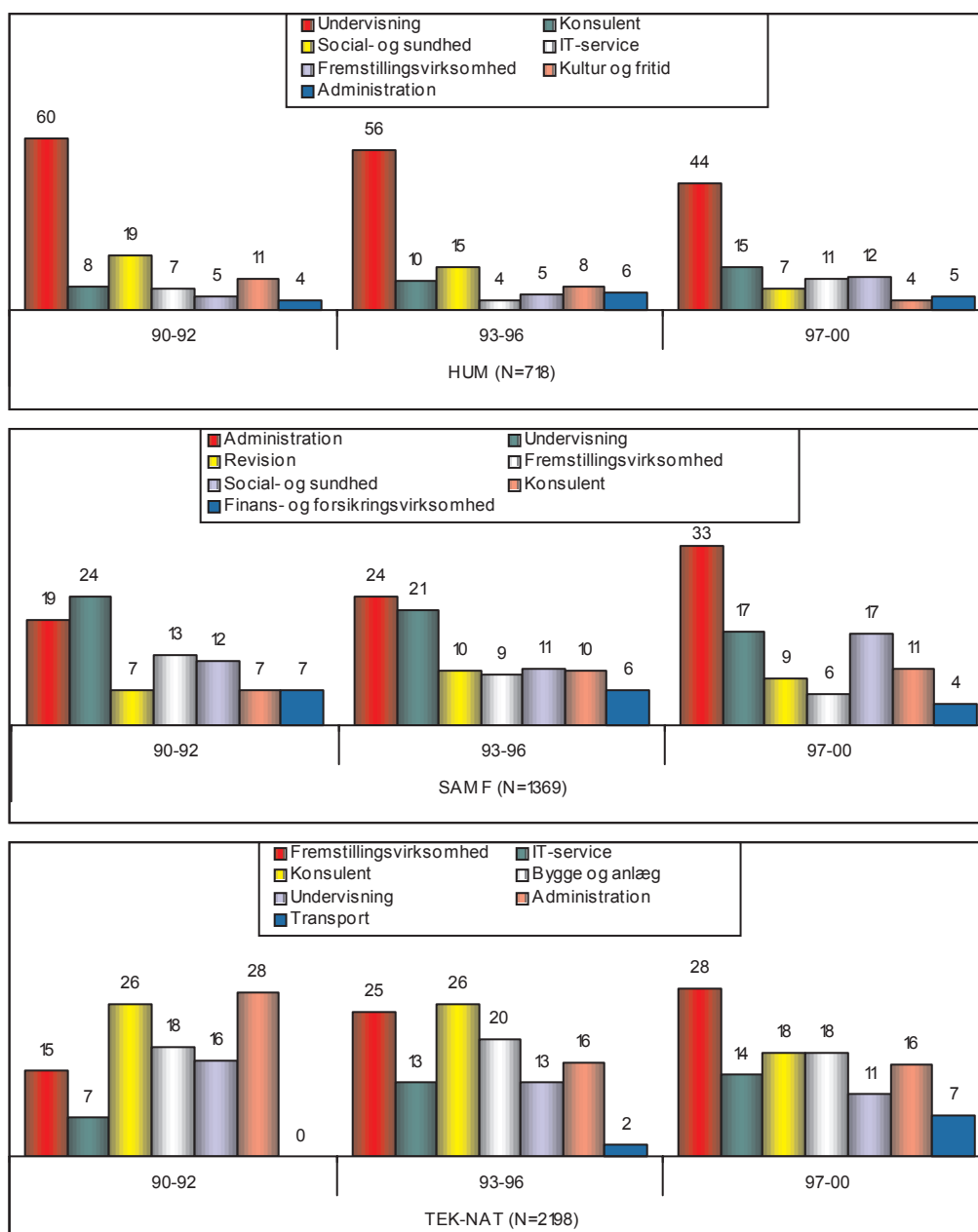
For humanister er undervisning den største branche, men for de seneste årgange er den mindre.

Samf.-kandidaterne er især beskæftiget med administration.

Stadig flere tek-nat.-kandidater har fået første job indenfor IT-service eller fremstillingsvirksomhed.

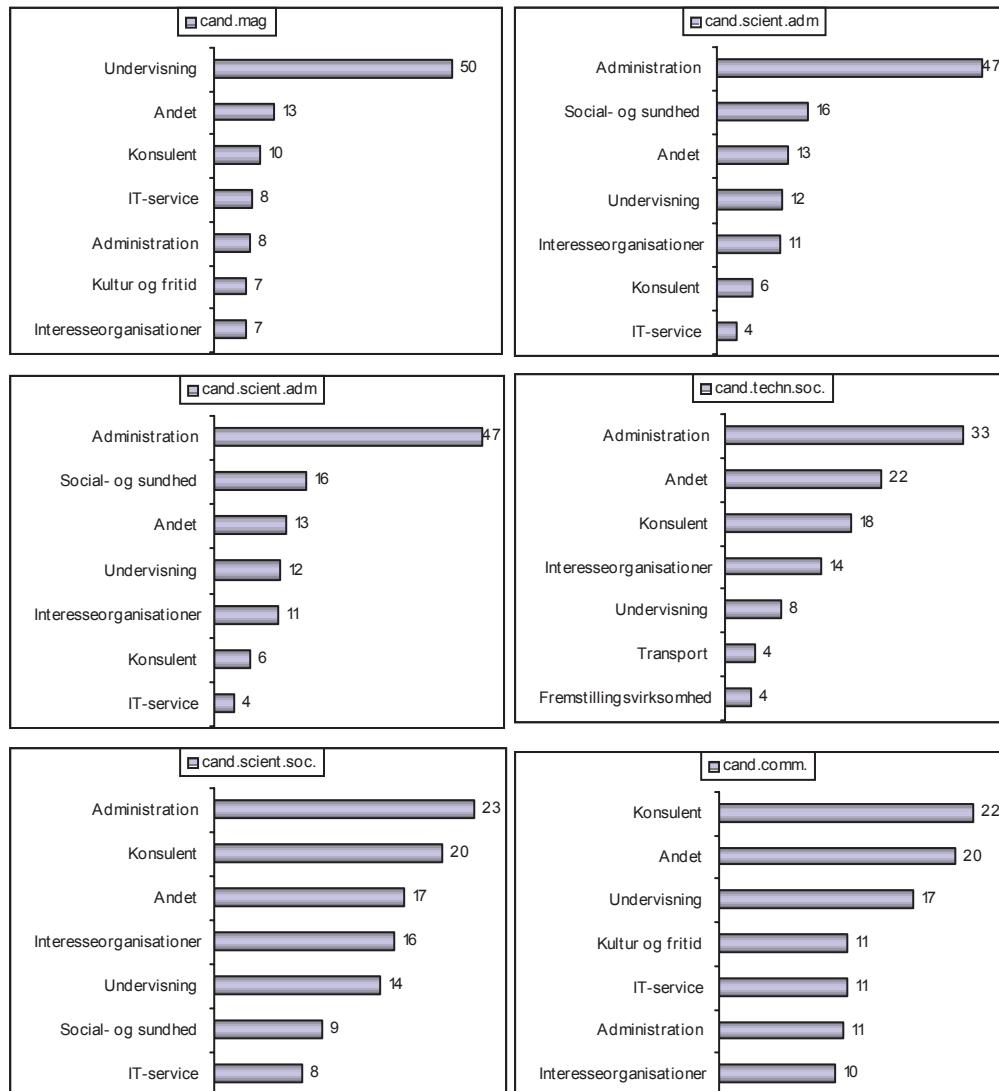
¹ Dette harmonerer godt med konklusionerne fra Dansk Industri's nyhedsbrev nr.17 - 16.10.2002 (Anne-Marie Levy), hvor de også konstaterer, at arbejdsmarkedet for humanister ændrer sig mod det private arbejdsmarked, specielt vokser jobmarkedet indenfor forretningservice. Konklusionen her er, at uddannelserne må udvikles i en mere arbejdsmarkeds- og erhvervsorienteret retning.

Figur 1.4.3 Inden for hvilken branche var dit første job? 7 største områder AAU



Note: Respondenterne kunne sætte flere krydser, og søjlerne viser andelen af antal respondenter inden for årgangene. Søjlerne giver derfor ikke 100% tilsammen.

Figur 1.4.4 Inden for hvilken branche var dit første job RUC, (N = 2098), flere svarmuligheder.



RUC:

En stor del af RUC-kandidaterne har svaret, at deres første job var inden for en anden branche end dem, der var angivet som svarmuligheder i skemaet. Det er typisk ansættelser som ph.d., med miljø, ulandsbistand, medie og oplysningsvirksomhed samt FN-organisationer. Som ventet er der mange af cand.mag.erne, der er beskæftiget med undervisning, mange scient.adm.er med administration og flest (relativt) cand.scient.er, der er beskæftiget med fremstillingsvirksomhed. Udviklingen over tid for RUC's kandidater ligner til dels udviklingen for AAU's. F.eks. fik 30 % af kandidaterne fra de tidligste årgange (91-93) deres første job inden for undervisning, mens det kun er tilfældet for 17 % af kandidaterne fra de seneste årgange (98-01). Derimod er der næsten sket en fordobling i konsulentbranchen, hvor lidt over 18% af de seneste årgange fik deres første job mod 10% af de tidlige

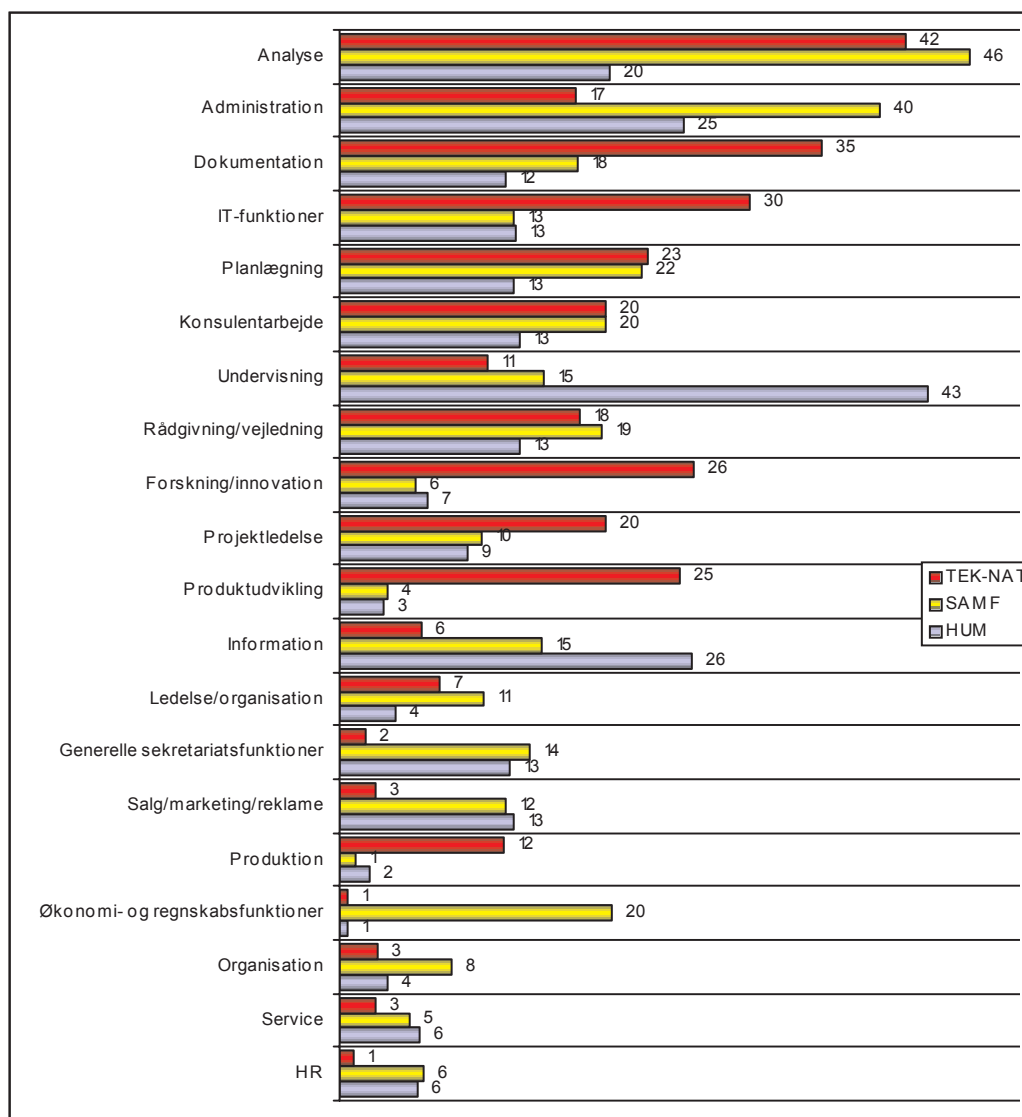
For RUC-kandidater er beskæftigelse i konsulentbranchen stigende

årgange. Hertil kommer en mindre stigning i interesseorganisationerne, hvor mere end 11% af de seneste årgange fik deres første job mod lidt under 8 % af de tidligere årgange.

Jobfunktioner

I forlængelse af spørgsmålet om hvilken branche kandidaternes første job var indenfor, har vi spurgt, hvilke jobfunktioner det første job indeholdt. Figur 1.4.5 og 1.4.6 viser for det første, at der er stor variation i de jobfunktioner, som kandidat-

Figur 1.4.5 Hvilke jobfunktioner indeholdt dit første job? AAU, (N=4248)

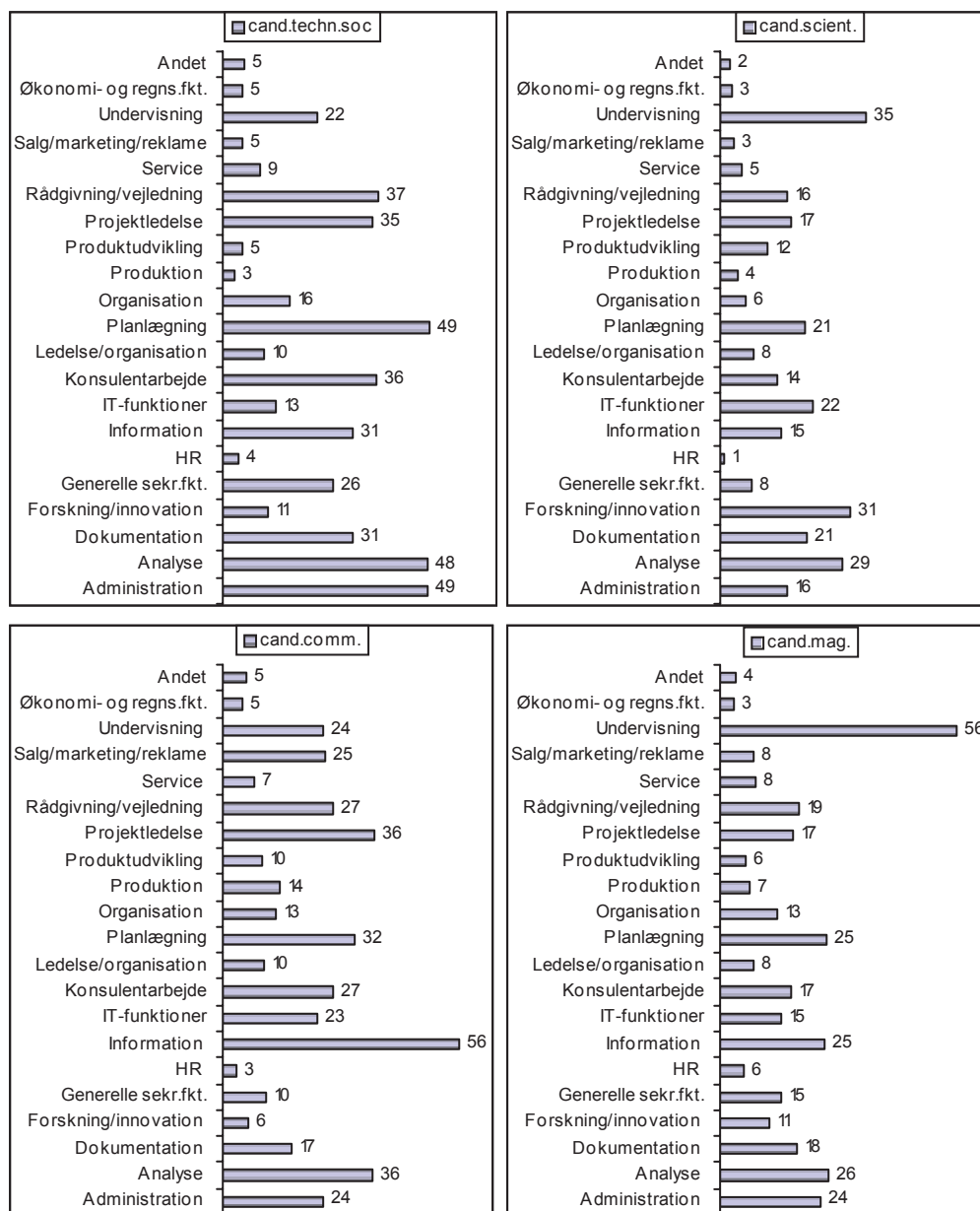


Note: Respondenterne kunne sætte flere krydser, og søjlerne viser andelen af antal respondenter inden for fakultetsområderne. Søjlerne giver derfor ikke 100 % tilsammen.

erne varetager. Det er dog stadig sådan, at der er flest humanister fra AAU og henholdsvis cand.mag.er og cand.comm.er fra RUC, der beskæftigede sig med undervisning og information i første job. Der er flest kandidater fra samf-området på AAU og scient.adm.er, scient.soc.er og techn.soc.er fra RUC, der har beskæftiget sig med analyse, administration og planlægning.

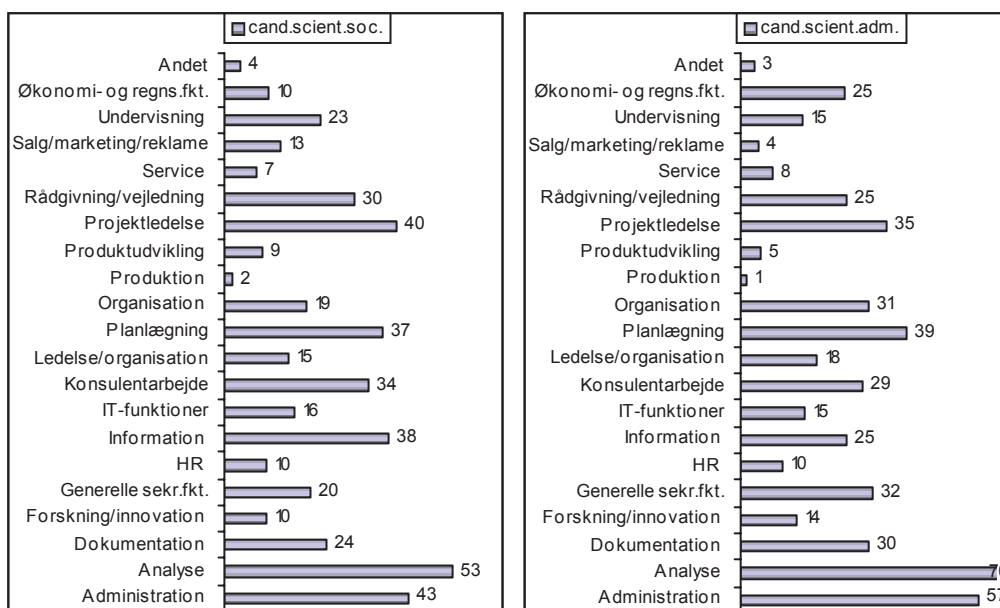
På det naturvidenskabelige område er det sværere at sammenligne RUC og AAU, idet det er meget forskellige naturvidenskabelige kandidater, der uddannes hvert sted. For AAU gælder, at der er flest kandidater fra tek-nat-området, der i første job beskæftigede sig med analyse, IT-funktioner, forskning, dokumentation og produktudvikling. For RUC gælder, at cand.scient.erne i høj grad beskæftigede sig med undervisning, forskning og innovation samt analyse.

Figur 1.4.6 Hvilke jobfunktioner indeholdt dit første job? RUC, (N= 2157)



Stor variation i de jobfunktioner som kandidaterne varetager

I gennemsnit varetager kandidaterne 3-5 jobfunktioner i deres første job. Jobfunktioner



I gennemsnit varetager kandidaterne 3-5 funktioner i deres første job, og det er de samfundsvidenskabelige kandidater fra begge institutioner, der har flest funktioner.

Konklusion

I dette kapitel har vi undersøgt hvilke faktorer, der har betydning for kandidaternes første job. Først og fremmest er konklusionen, at kandidaterne ikke er særlig afklarede med hensyn til jobmål, når de starter på uddannelsen. Først sent i forløbet, omkring dimissionen, starter de overvejelserne for alvor. Mange kandidater har desuden ændret jobmål én eller flere gange i løbet af studietiden.

I forbindelse med afklaringen om overgangen til arbejdsmarkedet benytter kandidaterne i stor udstrækning de uformelle kanaler såsom medstuderende, familie og venner, og kun i mindre omfang de officielle vejledningstilbud.

I forhold til hvor lang tid kandidaterne er om at få det første job, har vi især fokuseret på betydningen af praktik, specialesamarbejde med ekstern partner og studiejob. For RUC's kandidater er konklusionen meget klar, og tallene viser, at de kandidater, der har lavet en eller flere af disse aktiviteter, kommer væsentligt hurtigere i job end de kandidater, der ikke har gjort nogen af delene under deres studie. For AAU er konklusionen ikke helt så klar, hvilket kan skyldes, at det ikke er helt så let for de studerende i Aalborg at finde et studierelevant arbejde. Alle kandidaterne fra både RUC og AAU mener dog, at de i stort omfang kan bruge kvalifikationer fra praktik, studiejob og specialesamarbejde i deres første job.

En anden vigtig konklusion er vi kommet frem til ved at se på, hvornår kandidaterne begynder at søge arbejde i forhold til, hvor længe efter dimissionen de får arbejde. Her viser det sig, at de kandidater, der begynder at søge arbejde før eller under specialet, i høj grad også har job før de er færdige. I sig selv er det ikke så underligt, da kandidater, der ikke søger job før de er færdige, heller ikke har chance for at få et job, inden de afleverer specialet. Det interessante i denne forbindelse er derfor, at det kan *betale sig* at søge arbejde, før man er færdig. I samme forbindel-

se har vores tal vist, at de senere årgange i højere grad har arbejde, før de er færdige, end de tidligere årgange. Undersøgelsen viser således, at kandidaterne er yderst interesserede i at sikre sig et job, så snart uddannelsen er afsluttet.

Alt i alt får 96 % af kandidaterne et job hvor de gør brug af de kompetencer, de har erhvervet sig gennem uddannelsen. De kvalifikationer, kandidaterne vurderer er vigtigst i forhold til at få første job, er de rette personlige og faglige kvalifikationer. Dernæst kommer de generelle akademiske kvalifikationer samt det at gøre et godt indtryk til ansættelsessamtalen.

Kapitel 2 Nuværende Job

I dette kapitel sætter vi fokus på kandidaternes nuværende arbejdsliv. Hvilke jobfunktioner varetager de, og i hvilke sektorer ansættes de? Vi ser også på, i hvilken grad kandidaterne bliver ledere, iværksættere og freelancere, hyppighed af jobskift og endelig undersøger vi, hvilke værdier kandidaterne prioriterer i deres arbejdsliv.

2.1 Hvor arbejder kandidater fra RUC og AAU, og hvilke funktioner har de?

Vi ønsker overordnet en viden om, hvilke stillinger kandidater ender i, og hvilke funktioner de varetager. Specielt er vi interesseret i, om der sker forandringer over tid og forskellene mellem uddannelserne. På de enkelte uddannelser er der ofte en del uklarhed i forhold til, hvad uddannelserne reelt fører til i praksis. Ikke bare i forhold til, om kandidaterne kommer i arbejde, eller om der evt. er risiko for at blive ledig, men der er også tvivl om, hvilke jobfunktioner kandidaterne typisk kommer til at udføre.

I figur 2.1.1. og 2.1.2. vises kandidaternes overordnede fordeling på sektorer opdelt i offentlig/privat og på køn. Figur 2.1.3 og 2.1.4 viser fordelingen på fag, fakulteter og uddannelser.

61% af AAU's kandidater arbejder i den private sektor, mens 31% arbejder i den offentlige sektor

I den første figur ses det, at 61 % af AAU's kandidater arbejder i den private sektor, og at det primært er mændene (72 %), der er privatansatte og har egen virksomhed, mens "kun" 42 % af kvinderne er privatansatte eller har egen virksomhed. Den store andel af AAU-kandidater i den private sektor skyldes primært civilingeniørerne, hvoraf ca. 78 % er privatansatte, og de udgør ca. 40 % af AAU's samlede kandidatproduktion. Af cand.merc. og cand.merc.aud.-kandidaterne er en stor del også ansat i den private sektor, hhv. 71 % og 75 %. I den offentlige sektor arbejder 31 %, mens resten er fordelt på arbejdsløse og "andet".

41 % af RUC's kandidater arbejder i den private sektor, mens 44 % arbejder i den offentlige.

41 % af RUC's kandidater arbejder i den private sektor, og også for RUC gælder, at det er flere mænd (47 %) end kvinder (36 %). Det er primært cand.comm.erne og cand.scient.erne, der er privatansatte, mens cand.mag.erne, cand.scient.erne og cand.scient.adm.erne primært er offentligt ansatte. Samlet er 44 % ansat inden for den offentlige sektor. Relativt mange (7 %) er ansat i "andet", som primært dækker over organisationer.

Figur 2.1.1 Kandidaternes fordeling på sektorer, AAU. (N=4395)

	Kvinder		Mænd		Alle	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Privat	639	41%	1893	67%	2532	58%
Egen virksomhed	26	2%	127	4%	153	3%
Privat sektor i alt	665	42%	2020	72%	2685	61%
Stat	289	18%	347	12%	636	14%
Amt	205	13%	150	5%	355	8%
Kommune	232	15%	155	5%	387	9%
Offentlig sektor i alt	726	46%	652	23%	1378	31%
Arbejdsløs	72	5%	52	2%	124	3%
Andet	107	7%	100	4%	207	5%
I alt	1570	100%	2824	100%	4395	100%

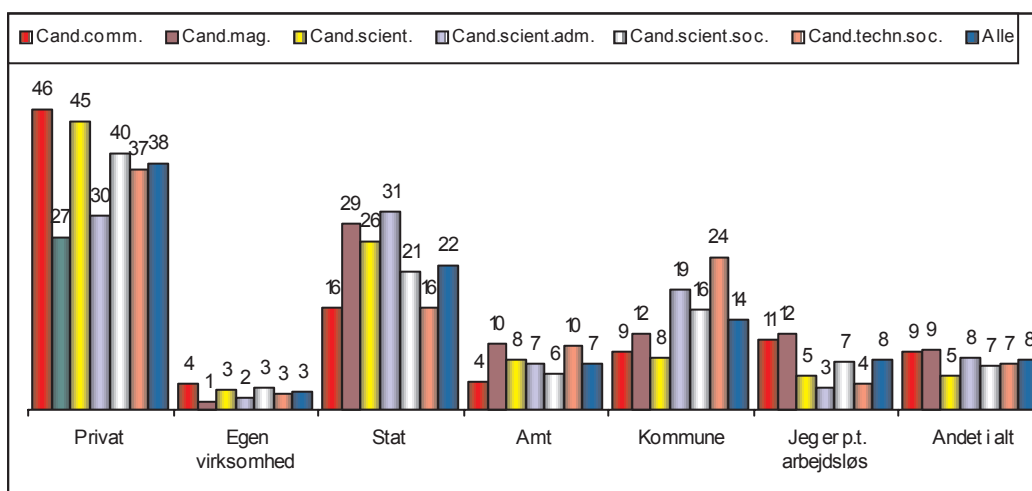
82 ubesvarede, heraf 44, der ikke har været i beskæftigelse siden dimission

Figur 2.1.2 Kandidaternes fordeling på sektorer, RUC. (N=2195)

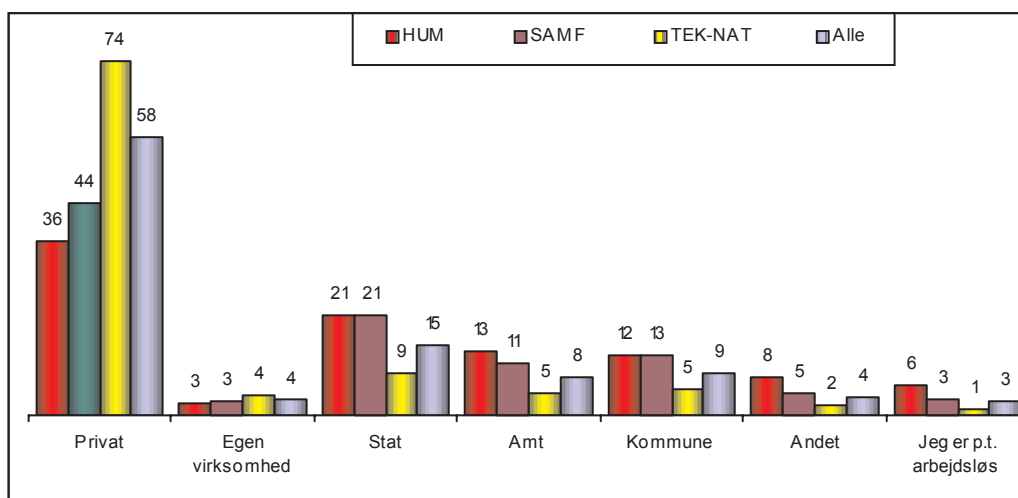
	Kvinder		Mænd		Alle	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Privat	432	34%	412	44%	868	38%
Egen virksomhed	22	2%	39	4%	64	3%
Privat sektor i alt	454	36%	451	48%	932	41%
Stat	283	22%	219	23%	509	22%
Amt	101	8%	60	6%	164	7%
Kommune	212	17%	99	10%	317	14%
Offentlig sektor i alt	596	47%	378	40%	990	44%
Arbejdsløs	122	10%	44	5%	176	8%
Andet	103	8%	70	7%	175	8%
I alt	1275	100%	943	100%	2273	100%

86 ubesvarede, hvilket svarer til de kandidater der ikke har været i beskæftigelse siden dimission

Figur 2.1.3 I hvilken sektor er du beskæftiget. RUC % af uddannelser (N=2195)



Figur 2.1.4 I hvilken sektor er du beskæftiget AAU. % af fakultetsområder (N=4351)



Generelt er der flere humanister i de seneste årgange, der får privatansættelse. Dette kan bl.a. forklares med, at det offentlige relativt set ikke har aftaget så mange kandidater de seneste år.

Egen virksomhed.

Kun 3 % af respondenterne fra både RUC og AAU har egen virksomhed. Det er flest mænd og flest fra de ældre årgange, der har egen virksomhed.

Ledighed.

Totalt set har 11 % af RUC's respondenter svaret, at de p.t. er ledige. Arbejdsløsheden for AAU's kandidater er 4 %. Arbejdsløshedsproblematikken behandles mere indgående i kapitel 6.

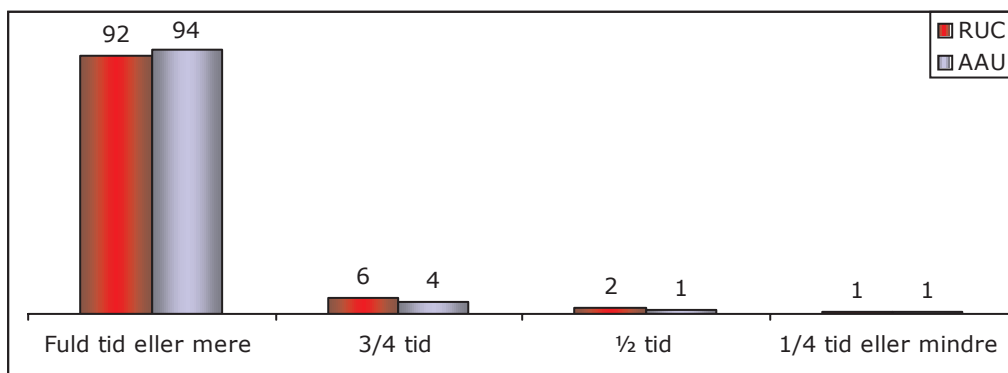
RUC's højere ledighedstal skyldes dels, at de har spurgt én senere årgang (2001) end AAU, og dels at der er flere humanister, hvor ledigheden er høj, på RUC. Ingeniøruddannelserne, som ikke findes på RUC, har en lav ledighed og trækker dermed AAU's samlede tal ned.

Beskæftigelsesgrad.

I figur 2.1.5 ses, at over 90 % af kandidaterne er ansat på fuld tid. Andre analyser viser for RUC's vedkommende, at der er forskelle på tværs af de forskellige uddannelser. Således er der en større andel af cand.comm.er og cand.mag.er der er ansat på deltid, hvilket primært kan begrundes med, at der er en større andel af disse kandidater, der er løsarbejdere. For AAU's del skiller hum'erne sig ud ved, at "kun" ca. 85 % er fuldtidsansatte, hvilket sandsynligvis skyldes, at kvinderne udgør ca. 75 % af hum-kandidaterne, mens ca. 95 % af kandidaterne fra de to andre fakulteter er fuldtidsansatte. Generelt er mænd i højere grad fuldtidsansatte end kvinder.

De fleste (90%) arbejder på fuld tid. Kvindelige hum-kandidater gør det i mindre udstrækning end andre kandidater.

Figur 2.1.5 Med hvilken beskæftigelsesgrad er du ansat i dit nuværende job?
(N: RUC=1907, AAU=4011)



2.2 Jobfunktioner

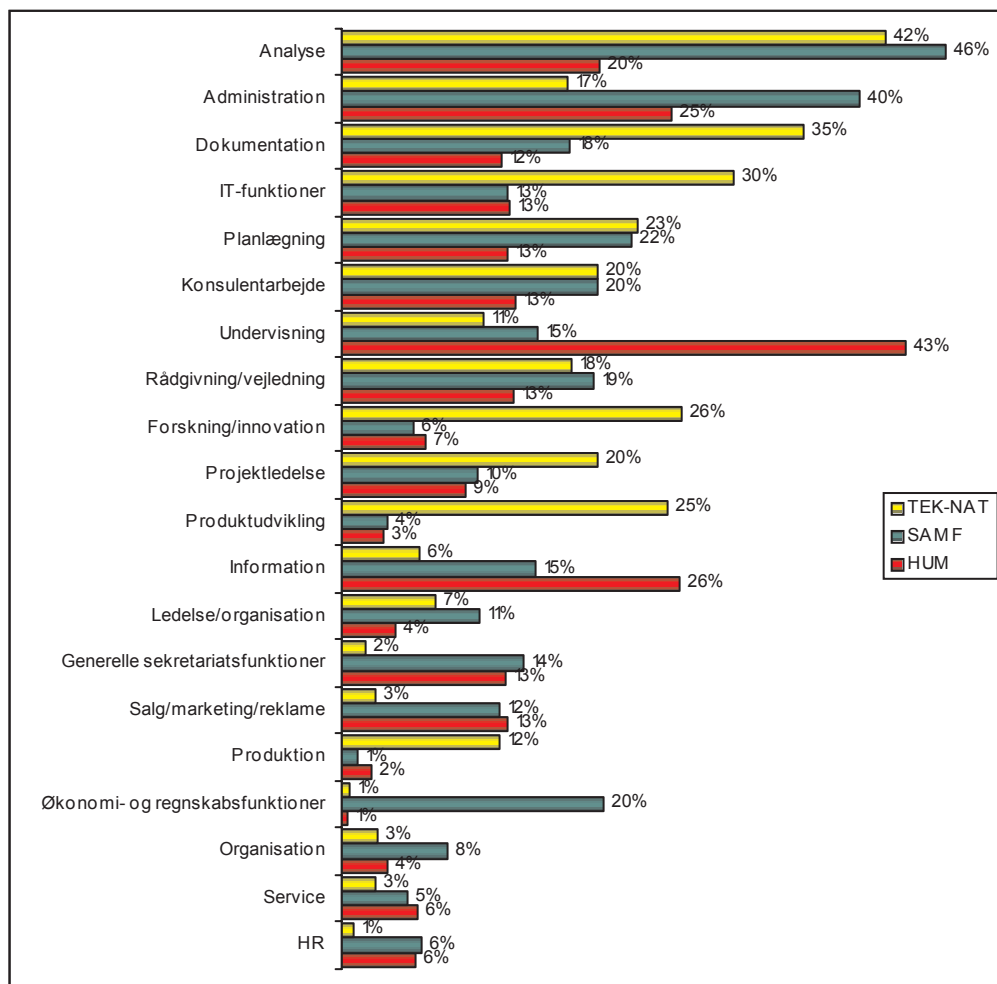
I figur 2.2.1 har vi opdelt jobfunktionerne på fakultetsområder for AAU's kandidater, og i figur 2.2.2 ses fordelingen på uddannelser for RUC's kandidater. Figurene illustrerer, at der er en meget stor variation af, hvilke jobfunktioner kandidaterne varetager. Der er således ikke tale om enkelte markante funktioner, som er dominerende, men om en bred vifte af funktioner, som dog er meget varierende mellem de enkelte uddannelser.

De jobfunktioner, flest AAU-kandidater arbejder med, er "analyse" på samf- og tek-nat-området med hhv. 42 % og 46 %, og "undervisning" på hum-området med 43 %, mens informationsarbejde er næsthøjst med 26 %.

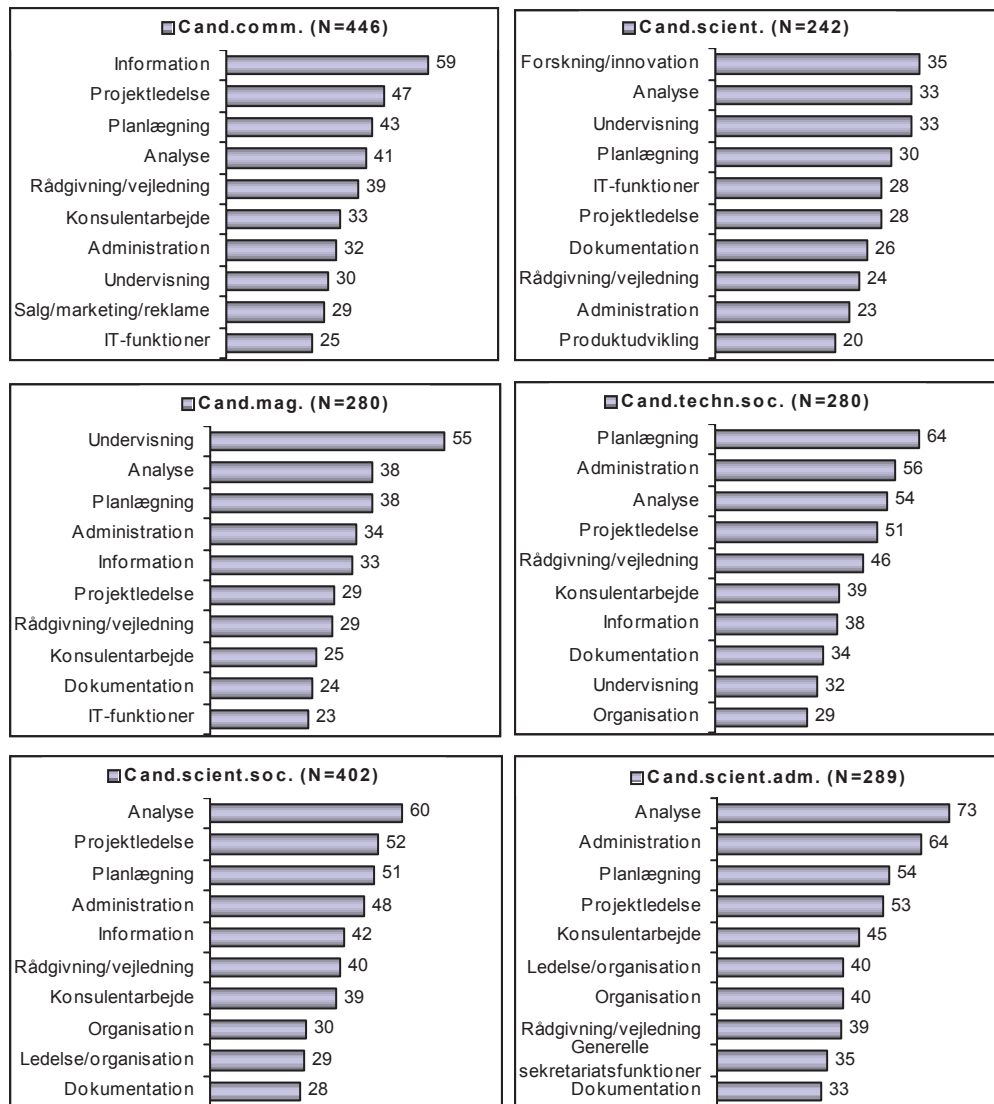
Andre analyser af AAU-kandidaters jobfunktioner viser, at for samf-området er jobfunktionerne "konsulent" og "analyse" svagt stigende over tid, mens de tidligere årgange i højere udstrækning beskæftiger sig med "administration" og "ledelse/organisation". For tek-nat er jobfunktionerne ret jævnt fordelt over årgangene. Dog er der en klar tendens til at de seneste årgange i højere grad end de tidligste beskæftiger sig med "IT, dokumentation og analyse". For hum-kandidaterne er der en tendens til, at "undervisning" udgør en stadig mindre del af deres jobfunktioner.

Figur 2.2.2. viser spredningen i jobfunktionerne for RUC's kandidater. "Analyse" er en af topscorerne på alle uddannelser, og for cand.scient.adm. og -soc.er er "analyse" den hyppigste. Mest bemærkelsesværdige er cand.scient.erne, som skiller sig ud ved, at de har en relativt lille spredning i jobfunktionerne i forhold til de øvrige kandidater. Dette er en tendens, der går igen fra 1. job.

Figur 2.2.1 Hvilke jobfunktioner indeholder dit nuværende job? AAU (N=4393)
 Figuren viser alle jobfunktioner.



Figur 2.2.2 Hvilke jobfunktioner indeholder dit nuværende job? RUC
Figuren viser de 10 hyppigste jobfunktioner (N=1954)



Det har været muligt at afgive flere svar. Procenterne er andele af antal respondenter.

2.3 Sammenhæng mellem uddannelse og nuværende job

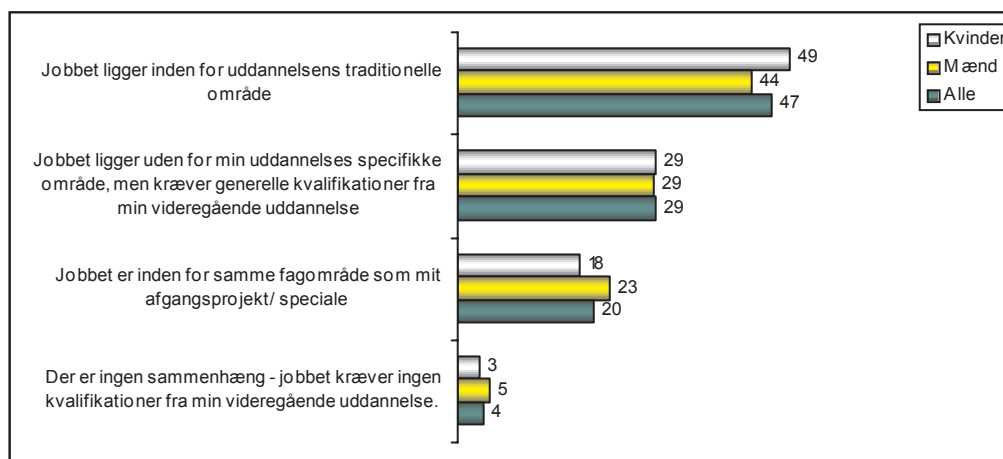
Det næste, der er undersøgt i forbindelse med kandidaternes arbejdsliv, er i hvilken grad, kandidaterne arbejder inden for deres uddannelses traditionelle område. Overordnet viser analyserne for begge universiteter, at 2/3 får job enten inden for uddannelsens hovedområde eller i forlængelse af specialet. Omkring 30 % angiver, at deres nuværende job ligger uden for uddannelsens område, men at det kræver generelle akademiske kvalifikationer fra uddannelsen. Kun meget få (3-4 %) angiver, at der ingen sammenhæng er mellem uddannelsen og deres nuværende job. Det er således et fåtal, der ikke er beskæftiget som følge af deres universitetsuddannelse, hvilket er en glædelig konklusion.

2/3 får job enten inden for uddannelsens hovedområde eller i forlængelse af specialet. Næsten ingen er helt udenfor arbejdsmarkedet.

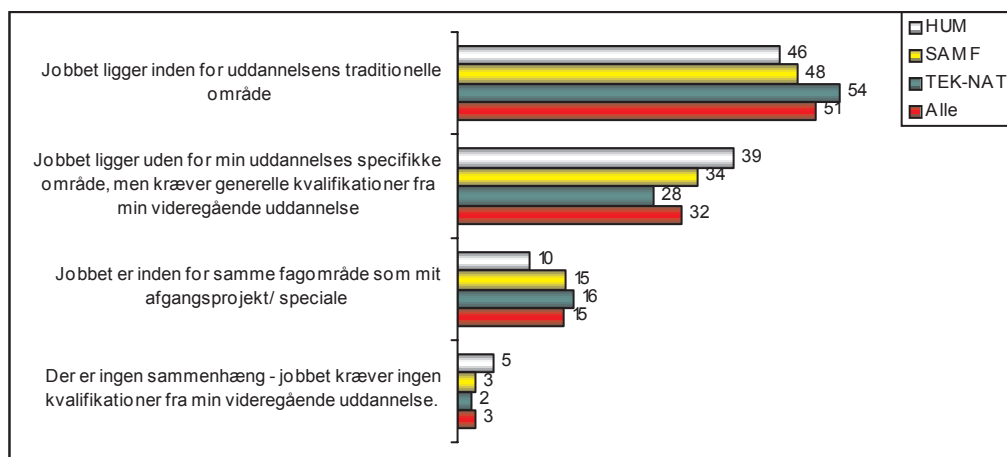
I analysen af sammenhængen mellem uddannelsen og nuværende job for RUC's kandidater har vi valgt at se på forskellene mellem kønnene. Som det ses i figur 2.3.1, er der næsten ikke forskel mellem kønnene. Lidt flere kvinder siger, at jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle område, mens lidt flere mænd siger, at jobbet ligger inden for specialets fagområde.

For AAU's kandidater har vi valgt at analysere forskellene inden for fakulteterne. Figur 2.3.2 viser, at tek-nat-kandidater i størst udstrækning angiver en sammenhæng mellem uddannelsens traditionelle område og nuværende job. Modsat er der flere samf- og hum-kandidater, der angiver, at jobbet ligger uden for uddannelsens hovedområde.

Figur 2.3.1 Hvordan er sammenhængen mellem uddannelse og nuværende job? RUC (N=1912)



Figur 2.3.2 Hvordan er sammenhængen mellem uddannelse og nuværende job? AAU (N=4037)

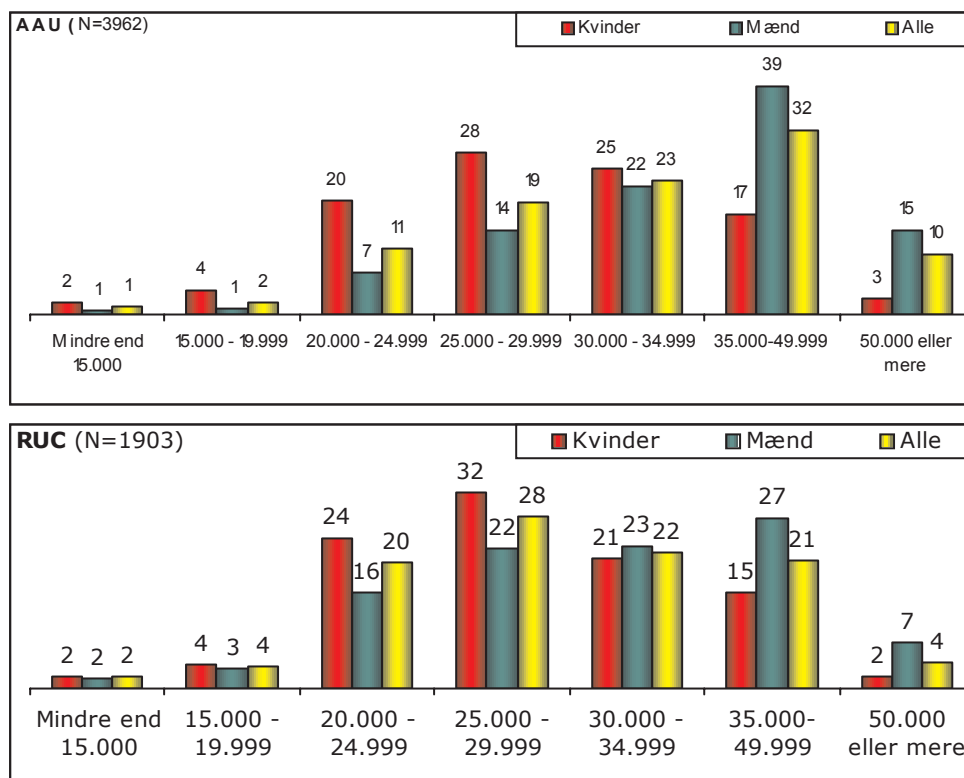


2.4 Løn:

Hvor meget er myte og hvad er virkelighed i forhold til lønforskelle f.eks. mellem offentlig og privat ansatte og mellem kandidater fra de forskellige uddannelser og fakultetsområder. Figur 2.4.1 viser lønniveauet fordelt på køn udregnet som bruttoløn pr. måned inkl. pension. Ikke uventet ses det, at mændene dominerer i den høje ende af lønskalaen: ca. 54 % af mændene i AAU's undersøgelse tjener mere end 35.000 kr. om måneden, mens kun 20 % af kvinderne ligger i denne del af lønskalaen. For RUC's vedkommende er tendensen nogenlunde den samme, dog med en mindre andel der tjener over 35.000 kr. Andre analyser viser, at meget få, men flest humanister, (dog ikke cand.comm.er) tjener mindre end 20.000 kr., og i den anden ende af skalaen er der få humanister, der tjener mere end 50.000 kr. For AAU er det kandidater fra samf og tek-nat, der i størst udstrækning tjener mere end 50.000 kr., og for RUC er det scient.adm.erne. Der er, som forventet, en klar sammenhæng mellem lønniveauet og kandidatårge, således at det er de kandidater, der har været længst på arbejdsmarkedet, der tjener mest. Langt hovedparten af kandidaterne på tværs af årge og kandidatårge tjener mellem kr. 20-50.000 kr. For AAU er det kandidater fra tek-nat-området, der tjener mest efterfulgt af samf-området, mens hum-området er dårligst lønnet. For RUC er det scient.adm.erne, der ligger i den høje ende af lønskalaen, mens cand.mag.erne ligger i den lave ende.

Tek-nat kandidaterne tjener mest og mændene tjener mere end kvinderne - generelt ikke voldsomme lønforskelle mellem kandidaterne fra de forskellige uddannelser.

Figur 2.4.1 Hvad er din månedsløn i dit nuværende job? Procent af køn.



Flest mænd, men dog kun 2-4 % bliver selvstændige-mange flere (10-13%) har ambitionerne

2.5 Selvstændige og iværksættere

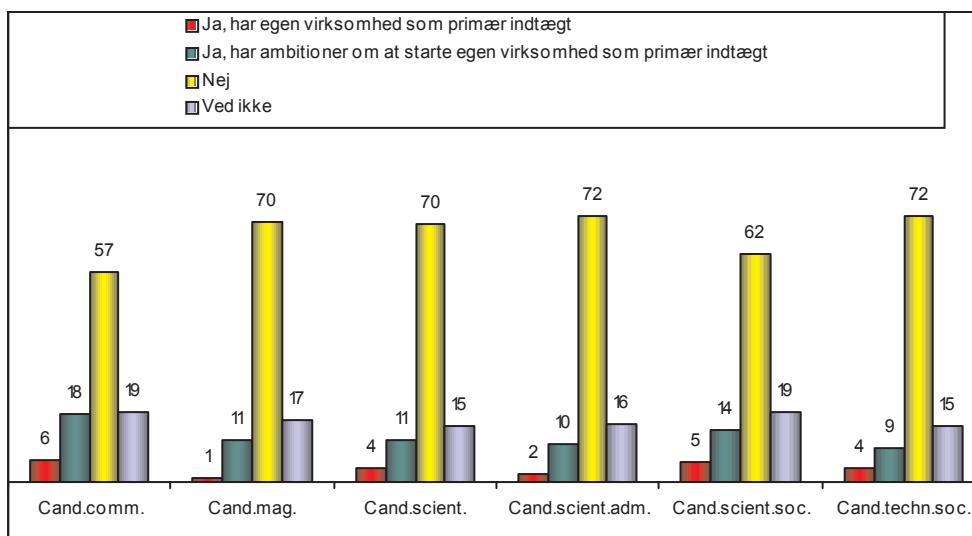
I de seneste år har der været stort fokus på iværksættere. Denne opmærksomhed har blandt andet baggrund i en almen opfattelse af, at der generelt er for få af dem, at der er for mange barrierer samt at vi i Danmark mangler en iværksætterkultur. Vi kan se i undersøgelsen, at selvstændige rent lønmæssigt klarer sig meget godt. 32 % tjener mellem 35-50.000 kr. pr. måned, og 35 % tjener mere end kr. 50.000 kr. pr måned, så det økonomiske incitament burde være til stede.

Vi har valgt at undersøge, hvor mange af vores kandidater der ernærer sig som selvstændige, inden for hvilke erhvervsområder samt hvilke barrierer, der er for potentielle iværksættere. Af hensyn til overskuelighed og afgrænsning af begrebet har vi valgt kun at beskæftige os med de selvstændige, der har egen virksomhed som *primær* indtægtskilde.

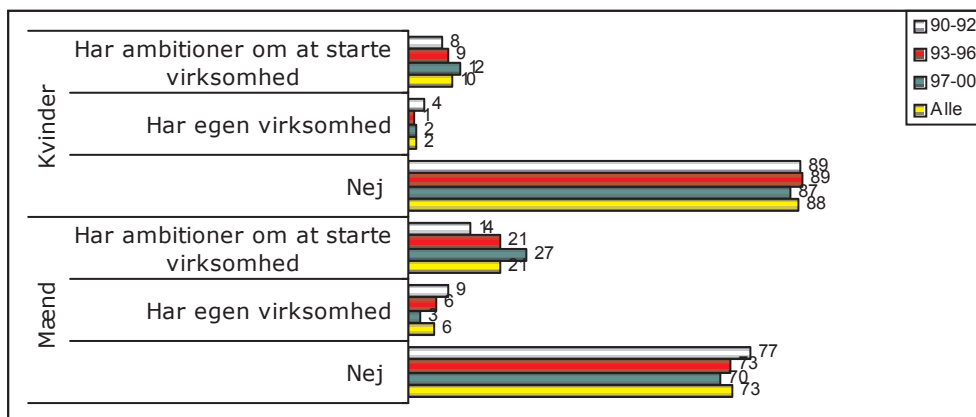
Endvidere ser vi på, hvor mange arbejdspladser iværksætterne skaber - foruden deres egen. Hvilket "spin off" giver det, at kandidaterne starter som selvstændige, eller er virkeligheden den, at man "bare" kan leve af det selv?

Af figur 2.5.1 og 2.5.2 fremgår det, at det er ganske få, der har eller har haft egen virksomhed som primær indtægtskilde. Samlet drejer det sig om 71 kandidater (4 %) fra RUC og 156 kandidater fra AAU (2 %). Til gengæld har 13 % (RUC) og 10 % (AAU) ambitioner om at starte egen virksomhed.

Figur 2.5.1 Er du eller har du ambitioner om at blive iværksætter. RUC (N=2195)



Figur 2.5.2 Er du, eller har du ambitioner om at blive iværksætter? AAU
(N=3664)



For RUC gælder (figur 2.5.1), at cand.comm.erne er den gruppe, hvor flest har egen virksomhed eller har ambitioner om at få det efterfulgt af cand.scient.soc.erne og cand.scient.erne. Cand.mag.erne ligger i bund, og de resterende uddannelsesretninger er meget ens.

Der er dobbelt så mange mænd som kvinder, der er selvstændige, ca. 2 % kvinder og 4 % mænd. Ca. 10 % kvinder og ca. 20 % mænd har ambition om at starte som selvstændig. Der er således et stort potentiale, primært mænd, der gerne vil være selvstændige, men som ikke er blevet det, og det gælder både for RUC og AAU's kandidater.

Andre analyser viser, at de fleste, der er selvstændige har andre ansatte. Hvor mange ansatte, man har, er *meget* varierende. For AAU gælder, at en enkelt fra tek-nat-området har haft 240 ansat som det højeste antal, mens gennemsnittet er 15-16 personer på både samf og tek-nat. På hum-området har de selvstændige i gennemsnit 3 ansatte.

Ud af RUC's iværksættere har de fleste 2-3 ansatte. En enkelt cand.scient.soc. fra RUC har 300 ansatte, og en cand.comm. har 70 ansatte. Når disse to store virksomheder medregnes, bliver gennemsnittet på ca. 7 ansatte.

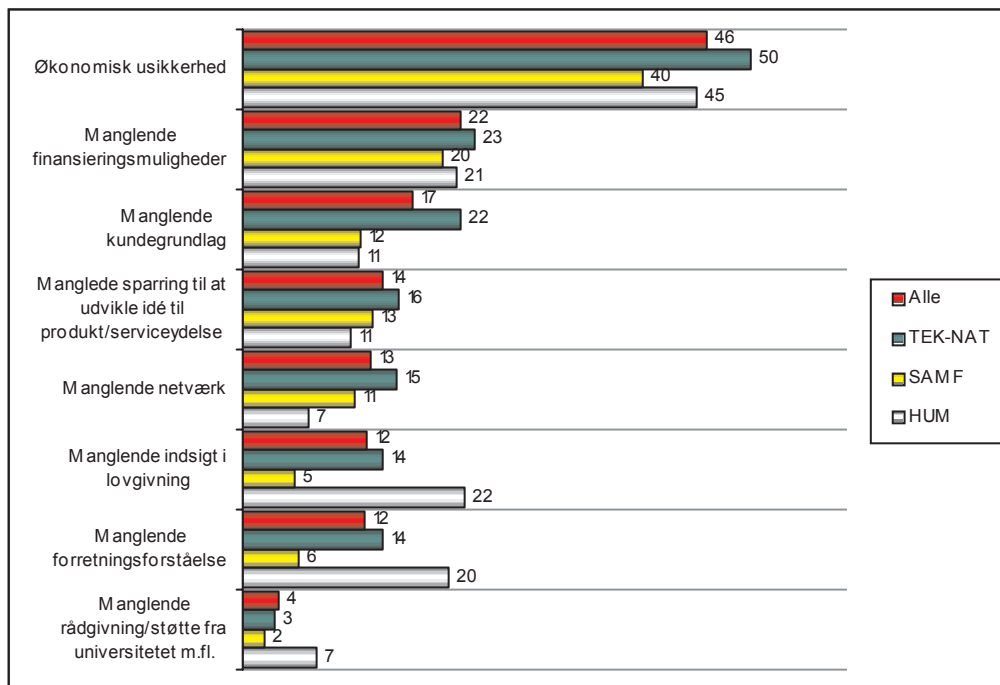
Konklusionen er, at de som er startet som selvstændige, klart kan brødføde mere end sig selv, så der er altså et pænt "spin off" i form af arbejdspladser hos iværksætterne.

I figur 2.5.4. og 2.5.5 viser vi, hvilke faktorer der har været med til at udskyde beslutningen om at starte som selvstændig. For de kandidater, som har angivet, at de ønsker at starte som selvstændig, men endnu ikke har gjort det, er den helt afgørende grund til ikke at starte som selvstændig den økonomiske usikkerhed. Dernæst angives manglende finansiering og manglende kundedgrundlag. Manglende rådgivning/støtte fra universitetet er der meget få, der angiver som årsag. Respondenterne har i gennemsnit markeret 2,7 svarkategorier, hvilket vidner om, at det er flere sammenhængende faktorer, der afholder kandidaterne fra at blive selvstændige.

De som er startet som selvstændige, kan brødføde mere end sig selv, så der er altså et pænt "spin off" i form af arbejdspladser hos iværksætterne.

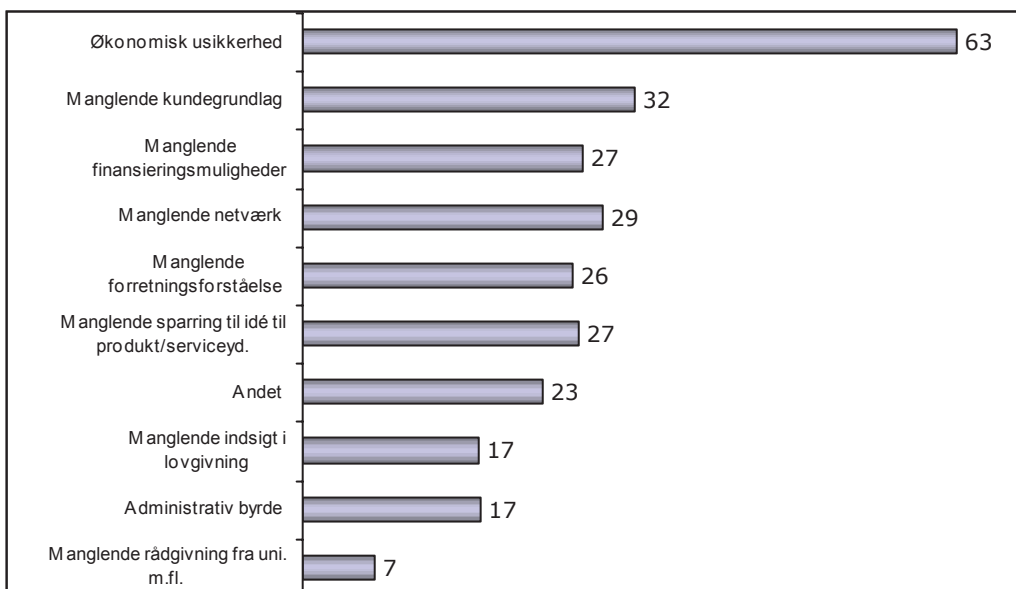
Den helt afgørende grund til ikke at starte som selvstændig er den økonomiske usikkerhed.

Figur 2.5.4 Hvilke faktorer har fået dig til at udskyde din beslutning om at blive iværksætter? AAU (N=824)



Note: Respondenterne har haft mulighed for at afgive flere svar. Procenterne er andelen af antal respondenter, og summen for hvert fakultet giver derfor ikke 100.

Figur 2.5.5 Hvilke faktorer har fået dig til at udskyde din beslutning om at blive iværksætter? RUC (N=298)

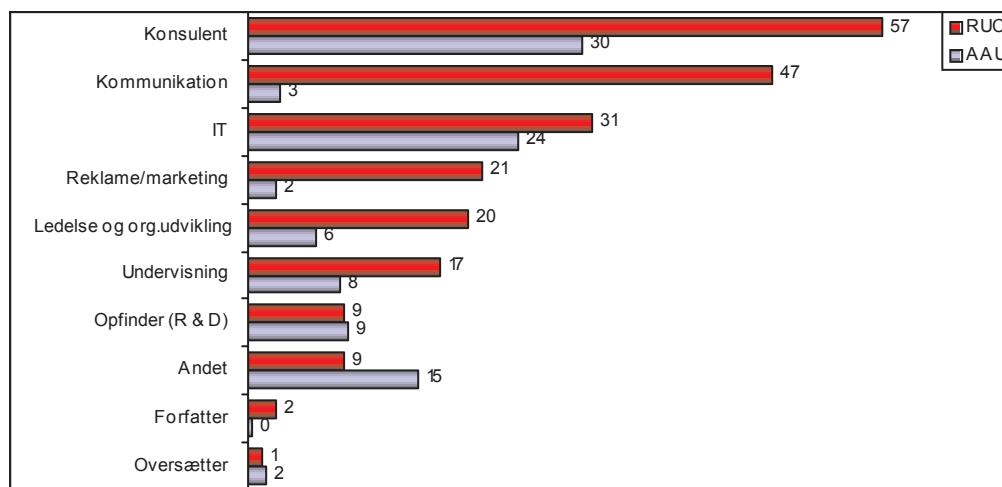


Hvor er iværksætterne beskæftiget?

Når vi ser på, hvilke erhvervsområder de selvstændige beskæftiger sig med, er fordelingen præget af, at der er ulighed mellem kandidattypenes tilbøjelighed til at leve af egen virksomhed. For RUC er det først og fremmest cand.comm.erne og i mindre grad cand.scient.erne, der etablerer sig som selvstændige. Derfor er der mange iværksættere inden for kommunikation og IT. For begge universiteters kandidater gælder, at der er flest inden for konsulentområdet, men også kommunikation og IT er store områder.

Figur 2.5.6 Inden for hvilket område er/var du iværksætter?

(N: RUC=81, AAU= 244)



Mulighed for flere krydser. Der er sat hhv. 173 krydser RUC og 488 (AAU)

Når procentsatserne giver mere end hundrede, hænger det sammen med, at iværksætterne angiver flere områder. Desuden er nogle af kategorierne stærkt overlappende, f.eks. kan man være konsulent inden for flere af de øvrige kategorier. Respondenterne har i snit sat 2,7 krydser.

Sammenfattende for både RUC og AAU kan vi sige, at der er relativt få (2-4 %), der er startet som selvstændige. Ca. dobbelt så mange mænd som kvinder bliver selvstændige. De, der er selvstændige, er i stor udstrækning med til at skabe flere job til andre. Der er mange (10-15 %), der har ambitioner om at starte som selvstændige. Barriererne for disse kandidater er mange og varierede, men primært angives den økonomiske usikkerhed og finansieringsmulighederne samt sekundært manglende kundegrundlag og forretningsforståelse som årsagen til ikke at blive selvstændig. Det er ikke p.g.a. rådgivningen/vejledningen, hverken generelt eller på universiteterne, at de potentielle selvstændige alligevel ikke er blevet selvstændige endnu.

Konsulent, kommunikation og IT er de områder flest iværksættere er beskæftiget indenfor

10 % af AAUs kandidater og 22 % af RUCs kandidater har arbejdet som freelancere. Langt hovedparten har det som en midlertidig beskæftigelse, indtil de finder et fast arbejde.

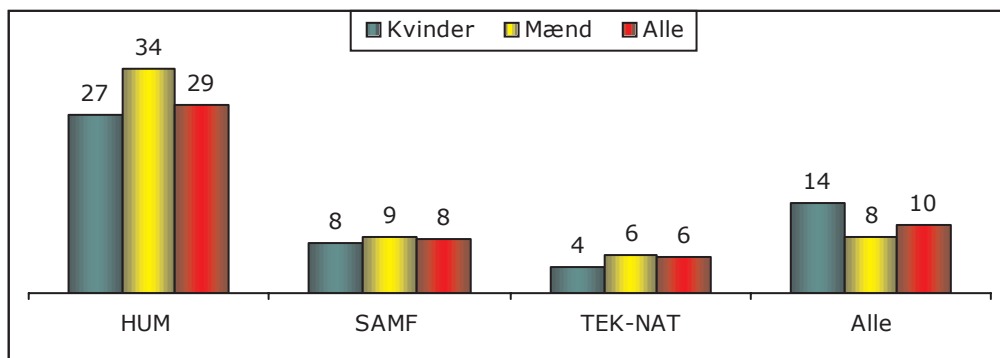
2.6 Freelancere og løsarbejdere

Freelancere og løsarbejdere defineres som personer, der ikke har en fast arbejdsgiver¹. Disse personer, som også kaldes "frie agenter" eller "atypisk beskæftigede" bliver mere og mere almindelige i disse år, ikke mindst blandt akademikere. Undersøgelser, viser at mellem 4 % og 7% af de erhvervsaktive i Danmark er "atypisk beskæftiget", og ca. 1% af den erhvervsaktive befolkning lever udelukkende af atypisk beskæftigelse². Virksomhederne ønsker i større udstrækning at bruge midlertidig arbejdskraft med specialviden, og samtidig føler højtuddannede sig i stigende grad tiltrukket af "det frie liv". "Flere og flere akademikere er trætte af at være spundet ind i tunge bureaukratier og langsomme beslutningsprocesser"³.

10% af alle respondenter fra AAU har arbejdet som freelancere, men som det ses af figur 2.6.1, er det meget ulige fordelt mellem fakulteterne. På samf-området, men især tek-nat området er der relativt få, der har arbejdet som freelancere. På samf er det i udpræget grad de tidligste årgange, der er freelancere. Langt de fleste freelancere er på hum-området. For kvindernes vedkommende er det de tidligste årgange, og for mændenes vedkommende er det seneste og mellemste årgange, der er freelancere. Flest kvinder (14 %) er freelancere, mens det kun er 8 % mænd. Ud af det samlede antal freelancere er det 63 %, der har angivet, at det var en midlertidig løsning, og 36 % har valgt det som en bevidst karrierestrategi.

I figur 2.6.2 ses, at 22 % af RUC's kandidater har arbejdet som freelancere. 73 % af de 430 respondenter, der har arbejdet som freelancere, har angivet, at det er/har været en midlertidig løsning, indtil der er mulighed for fast arbejde. 27 % har angivet det som en bevidst karrierestrategi. Det ser således ud til, at den primære årsag til, at kandidaterne bliver freelancere, er arbejdsmarkedsforholdene. Det er først og fremmest udbuddet af arbejde, der bestemmer, om kandidaterne er freelancere eller løsarbejdere, og det er kun i mindre grad et prioriteret livsstilsvalg. Der er ikke kønsforskelle *samlet set for RUC's vedkommende*. 22 % af både mænd og kvinder har været freelancere. Denne lighed dækker dog over mindre forskelle mellem de enkelte kandidat typer, således at mænd har en større tendens til freelancearbejde med undtagelse af cand.comm.er, hvor der ikke er forskel mellem mænd og kvinder.

Figur 2.6.1 Andele af populationen, der er eller har været freelancer (N=4351) AAU

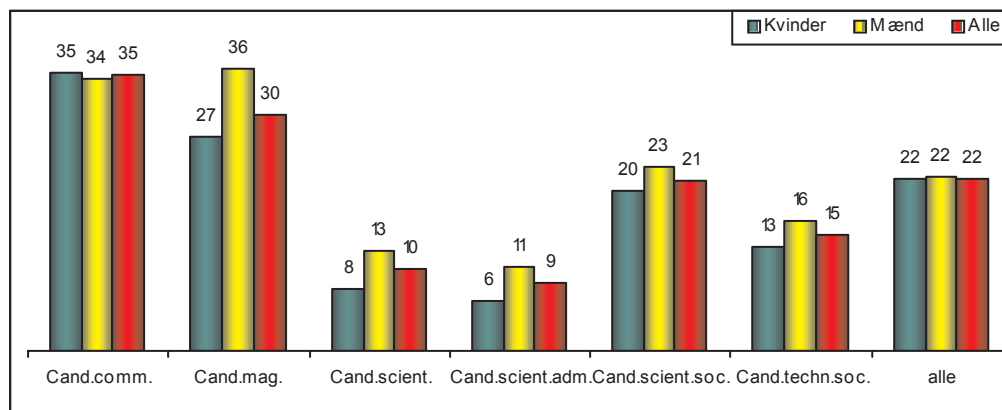


¹ Freelancere og løsarbejdere benævnes herefter kun som freelancere.

² Fra rapporten "Atypisk beskæftigelse", PLS Rambøll Management december 2001.

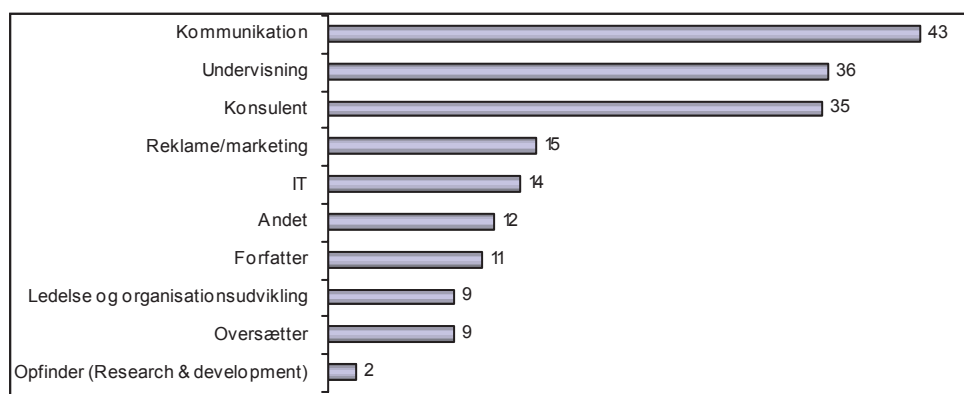
³ "Nomader på job", Djøf-bladet nr. 23/01.

Figur 2.6.2 Andele af populationen, der er eller har været freelancer. RUC (N=2111)

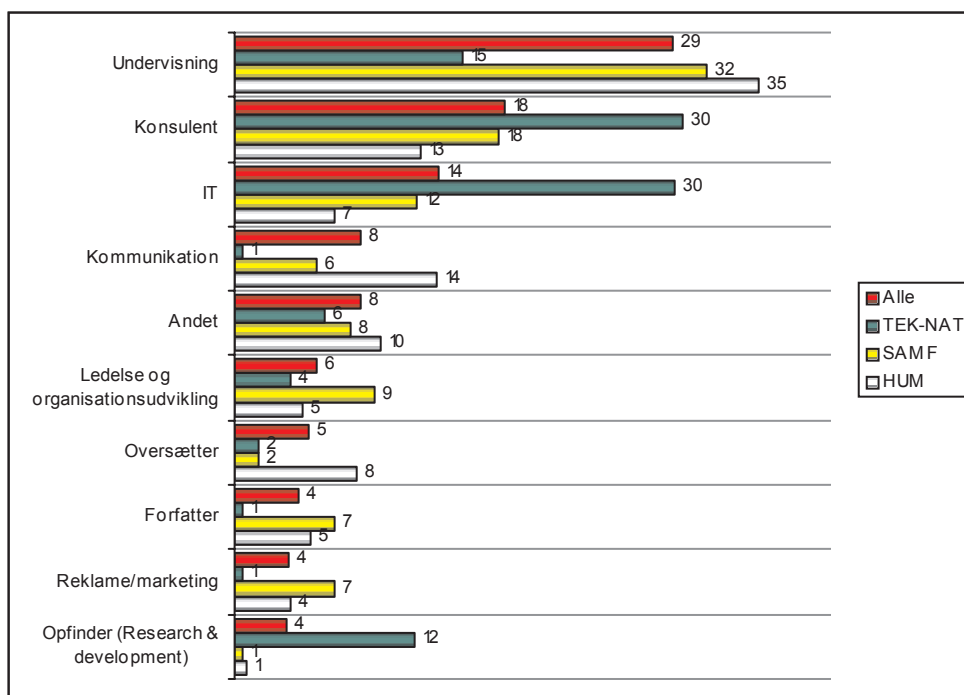


Figur 2.6.3 og 2.6.4 viser inden for hvilke områder, freelancerne/løsarbejderne arbejder.

Figur 2.6.3 Inden for hvilket fagområde har du været freelancer? RUC (N=481)



Figur 2.6.4 Inden for hvilket fagområde har du været freelancer? AAU (N=435)



"Undervisning", "konsulent", "Kommunikation", og "IT" er de mest hyppige arbejdsområder for kandidaterne fra RUC og AAU.

"Kommunikation", "undervisning" og "konsulent" er de mest hyppige arbejdsområder for RUC'ere, der arbejder som freelancere - på tværs af alle kandidattyper. I figur 2.6.2 så vi, at cand.comm.erne og cand.mag.erne er de kandidater, der er mest tilbøjelige til at arbejde som løst ansatte, og netop disse to grupper arbejder fortrinsvis med hhv. kommunikation og undervisning.

For AAU's kandidater er det "konsulent", "IT" og "undervisning", der er de største områder, og der er en stor variation mellem fakultetsområderne. F.eks. er der flest humanister, der arbejder med undervisning og flest tek-nat'er, der arbejder med IT.

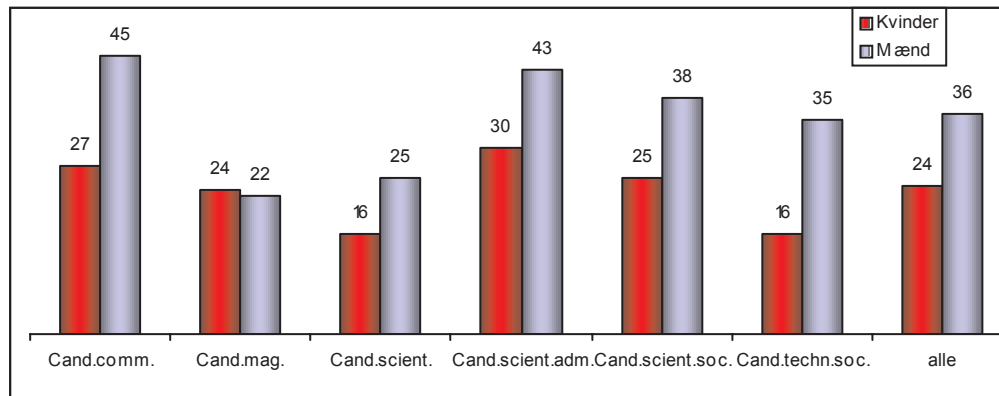
2.7 Ledere

I dette afsnit belyser vi, i hvor stor udstrækning kandidaterne fra AAU og RUC bliver ledere, og hvor lang tid der går, inden de bliver det. Endvidere undersøger vi, i hvor stor udstrækning kandidaterne har lederambitioner. Ligeledes ser vi på, hvilke kvalifikationer kandidaterne mener, de har haft brug for i lederjobbene, og i hvor høj grad kandidaterne mener, at uddannelserne på AAU og RUC kvalificerer dem til at blive ledere.

I figur 2.7.1 ses, hvor mange kandidater fra RUC der er eller har været ledere. 36 % af alle mandlige kandidater har eller har haft en ledende stilling i forhold til 24 % af kvinderne. Cand.mag. er den uddannelse, hvormed færrest er blevet ledere og eneste sted, hvor der ikke er forskel på mænd og kvinder. På tværs af uddannelserne er det cand.scient.adm.erne, der hyppigst er ledere tæt forfulgt af cand.comm.erne. Det er blandt cand.techn.soc.erne, der er størst forskel mellem antallet af mænd og kvinder, der bliver ledere.

Mellem 1/4 og 1/3 af kandidaterne er eller har været ledere. Flest mænd bliver ledere.

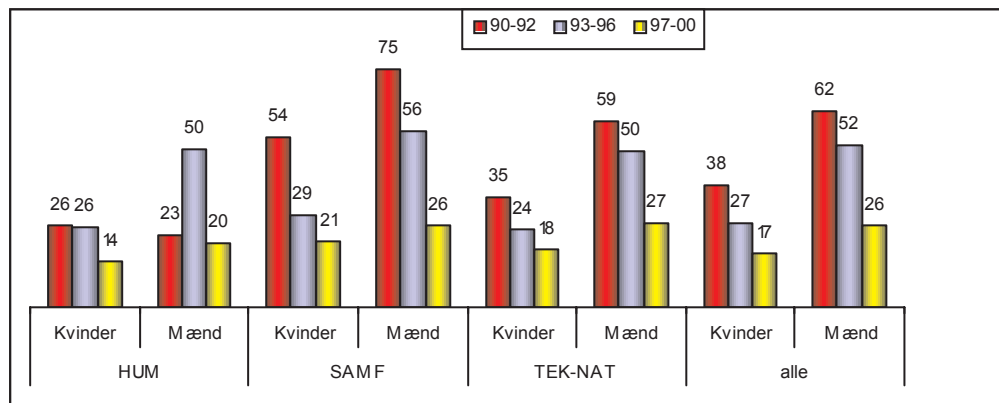
Figur 2.7.1 Andele af respondenter, der har eller har haft en ledende stilling RUC (N=2111)



Figur 2.7.2 viser, hvor mange kandidater fra AAU der har eller har haft en ledende stilling fordelt på dimissionsår, køn og fakultetsområde.

Tallene viser for det første, ligesom på RUC, at der er flere mænd end kvinder, der er ledere og for det andet, at det er de tidligste kandidatårsgange, der i størst udstrækning har en ledende stilling. Der er forholdsvis mange - både mænd og kvinder - fra samf-området på den ældste årgang, der er blevet ledere, mens det på hum-området er mænd fra "mellemårgangen" der er markant højest. På tek-nat-området er det de tidligste årgange både for mænd og kvinder, der i størst udstrækning er ledere.

Figur 2.7.2 Andele af respondenter, der har eller har haft en ledende stilling. AAU (N=4351)



Vores undersøgelse viser endvidere for både RUC og AAU, at der gennemsnitligt går mellem 3 og 4 år fra dimission til den første lederstilling. Dette gælder både for kvinder og mænd, og der er ikke den store forskel mellem uddannelserne/fakultetsområderne. De personer, der er eller har været ledere, er gennemsnitligt leder for 7 akademikere og 19 andre medarbejdere.

Mange mænd, men næsten lige så mange kvinder har ambition om at blive ledere, både på kort og langt sigt

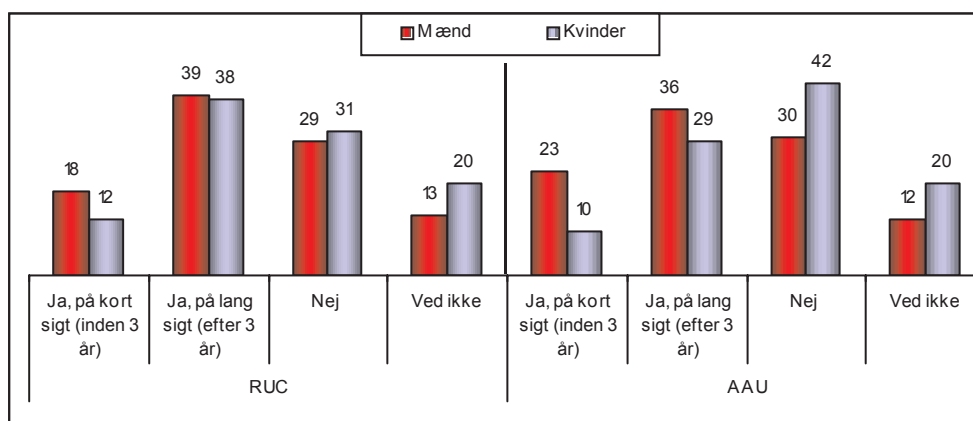
Ønske om at få en lederstilling?

Figur 2.7.3 viser, hvor mange kandidater fra RUC og AAU, der på kort og langt sigt ønsker at blive ledere fordelt på køn.

På kort sigt er der flere mænd, der ønsker at blive ledere, end kvinder. På langt sigt - ud over 3 år - er der totalt set flere (30-40 %), der ønsker en lederstilling. Stadig flest mænd ønsker at blive ledere på langt sigt, dog mindre markant end på kort sigt, især for RUC's kandidater er der næsten ingen forskel.

Omkring halvdelen af alle kandidaterne "ønsker ikke" at være ledere eller "ved ikke", om de vil være ledere.

Figur 2.7.3 Har du ønske om at få en lederstilling? (N: RUC=1504, AAU=3365)



For RUC's kandidater viser yderligere analyser, at der på tværs af uddannelserne er ganske store forskelle på lederambitionerne. Cand.scient.adm.erne nærer størst ønske om at blive ledere, cand.mag.erne og cand.scient.erne er dem, der i mindst grad har ambitioner om at blive ledere.

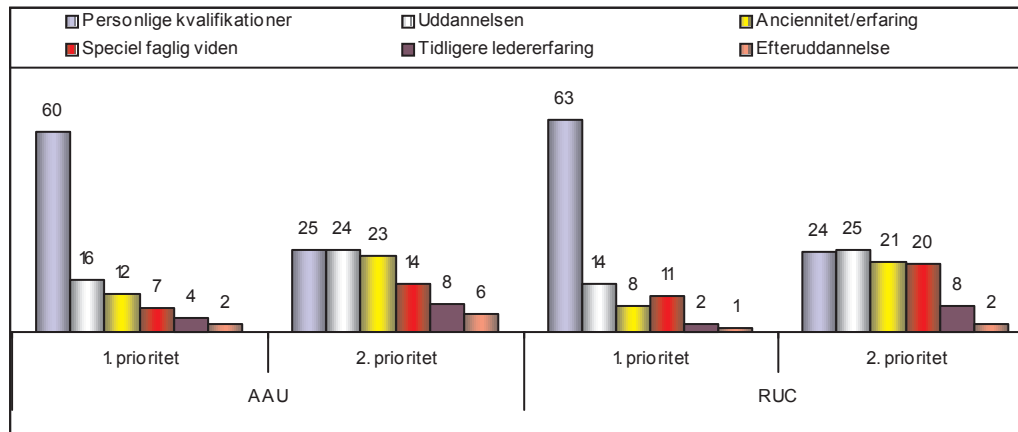
For AAU viser det sig, at det er de seneste årgange, der har ønske om at blive ledere, specielt på langt sigt, mens det er de tidligste årgange, der mindst ønsker dette. En forklaring er sandsynligvis, at de kandidater fra de tidligste årgange, som har haft det ønske, allerede er blevet ledere. Der er stort set den samme tendens på de tre fakultetsområder, dog er der færre hum-kandidater, der ønsker at blive ledere, end på de to andre fakulteter.

Kvalifikationer for at blive leder.

Som det ses af figur 2.7.4, angiver kandidaterne "personlige kvalifikationer" som den altovervejende faktor, der har kvalificeret dem til en lederstilling. "Uddannelsen" er rangeret næsthøjest foran kvalifikationer som "speciel faglig viden" og "anciennitet /erfaring". Så selvom der ikke indgår direkte lederuddannelse i universiteternes kandidatuddannelse, opnås mange kvalifikationer i uddannelsen, som giver kompetencer til at udfylde en lederstilling. Mænd og kvinder samt de forskellige kandidattyper adskiller sig ikke på dette spørgsmål. Lidt overraskende angiver meget få, at de har efteruddannet sig for at kvalificere sig til en lederstilling.

Personlige kvalifikationer er den altovervejende faktor, der har kvalificeret kandidaterne til en lederstilling

Figur 2.7.4 Hvad har kvalificeret dig til din lederstilling?
(N: RUC=514, AAU=1639)

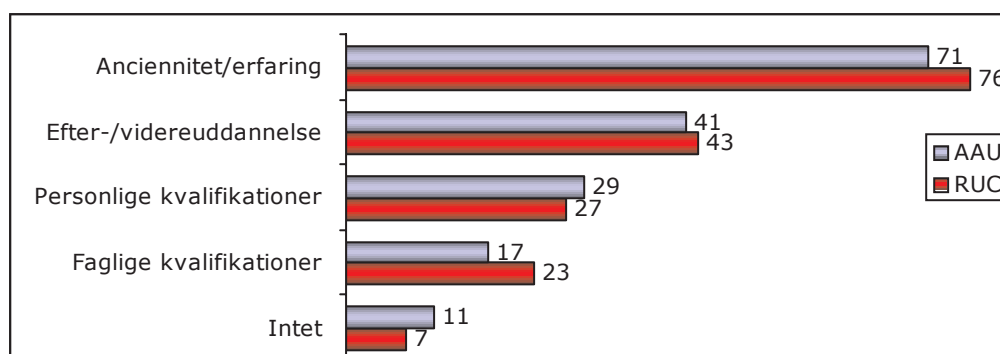


Hvilke kvalifikationer mangler for at bestride et lederjob.

Vi har spurgt de kandidater, der ønsker at blive ledere, hvad de mener, de mangler for at kunne bestride en lederstilling. Svarene er vist i figur 2.7.5. Her ser vi, at "anciennitet/erfaring" er den faktor, flest angiver, at de "mangler" for at kunne bestride en lederstilling. Sekundært angives i rækkefølge "efter/videreuddannelse", "personlige kvalifikationer" og "faglige kvalifikationer". En overordnet gennemgang af hvilke former for efter- og videreuddannelse, respondenterne planlægger at tage for at kvalificere sig til at blive ledere, kan groft deles op i to grupper. En gruppe planlægger meget praktiske og organisatorisk forankrede kurser og efteruddannelse. Eksempelvis projektlederkurser, personalelederkurser, rotation i virksomheden, kommunikationskurser og budget- og økonomistyring på organisationsniveau. Den anden gruppe har planer om generelt meget ambitiøse og lange videreuddannelser, såsom MBA, Master, HD m.m.

"Anciennitet/erfaring" er den faktor, flest angiver, at de "mangler" for at kunne bestride en lederstilling

Figur 2.7.5. Hvad vurderer du, at du mangler for at kunne bestride en lederstilling? (N: RUC=796, AAU=1373) Flere svarmuligheder. Procenter er af respondenter.



Der er et stort "misforhold" mellem de, som er ledere og de som ønsker at blive det i forhold til, hvilke kvalifikationer man mangler. De, som ønsker at blive ledere, angiver, at de mangler "anciennitet /erfaring" og "efter/videreuddannelse", mens de, som er ledere, siger, at det afgørende for at blive leder er de "personlige kvalifikationer".

Flest angiver, at de har skiftet job pga. et ønske om nye udfordringer, ønske om bedre løn, mere ansvar eller et job hvor de faglige kvalifikationer matchede jobbet bedre.

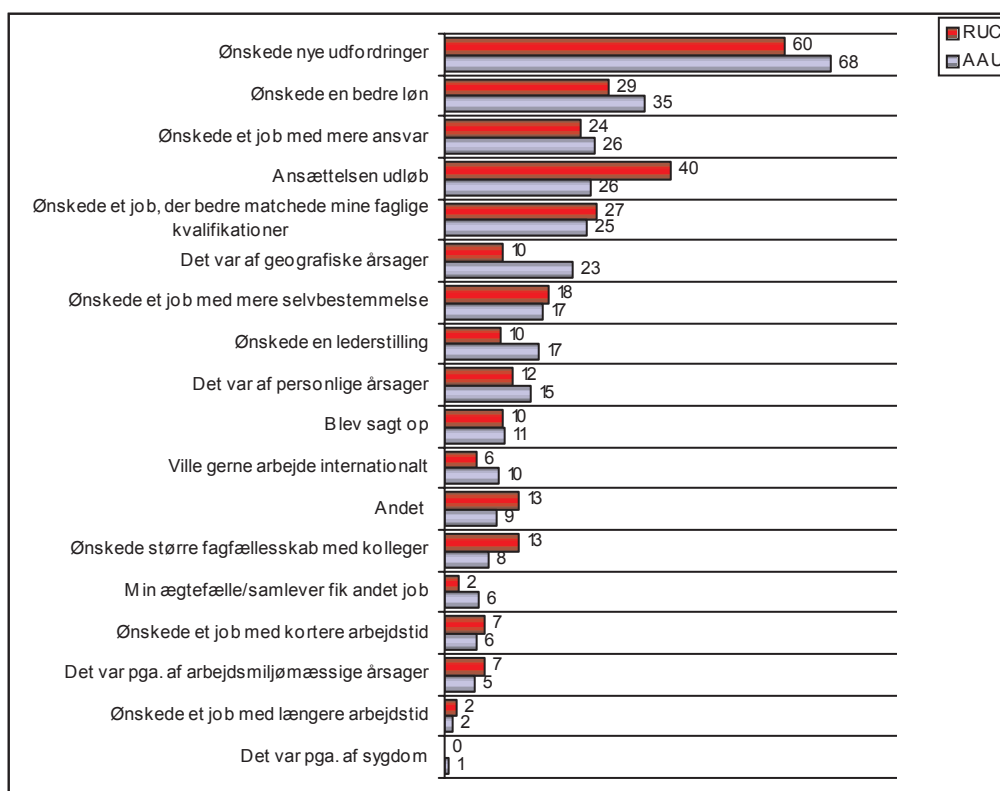
2.8 Jobskifte

Vi har undersøgt kandidaternes generelle karriereudvikling og hvilke "begrundelser" eller andre forhold, der har betydning for kandidaternes jobskifte. Spørgsmålene er, om der er en tendens til, at kandidater "shopper" mere på arbejdsmarkedet end tidligere, og hvor vigtigt det er at finde det helt rigtige job første gang. For at få en idé om, hvor ofte kandidaterne skifter job, er det nødvendigt at opgøre dette som en faktor relativt til antal år på arbejdsmarkedet, dvs. efter dimission.

Gennemsnitligt har kandidaterne fra både RUC og AAU haft 2,5 job. Tallene varierer naturligvis meget afhængig af dimissionsår. Kandidater med 7-10 år på arbejdsmarkedet har i snit haft 4 job, og kandidater med kun 2-4 år på arbejdsmarkedet har i gennemsnit haft 1½-2 job. Der er ingen forskel mellem kønnene.

Vi har desuden spurgt kandidaterne om årsagerne til, at de har skiftet job, hvilket er vist i figur 2.8.1. Respondenterne har i gennemsnit sat 2,9 krydser, hvilket dels hænger sammen med, at der kan være flere årsager til det enkelte jobskifte og dels, at kandidaterne har haft flere jobs. Det ses, at der er en bred vifte af årsager til, at kandidaterne skifter job. Flest angiver, at de har skiftet job pga. et ønske om nye udfordringer, ønske om bedre løn, mere ansvar eller et job hvor de faglige kvalifikationer matchede jobbet bedre.

Figur 2.8.1 Angiv årsager til jobskift i dit arbejdsliv (N :RUC=1652, AAU=4393)



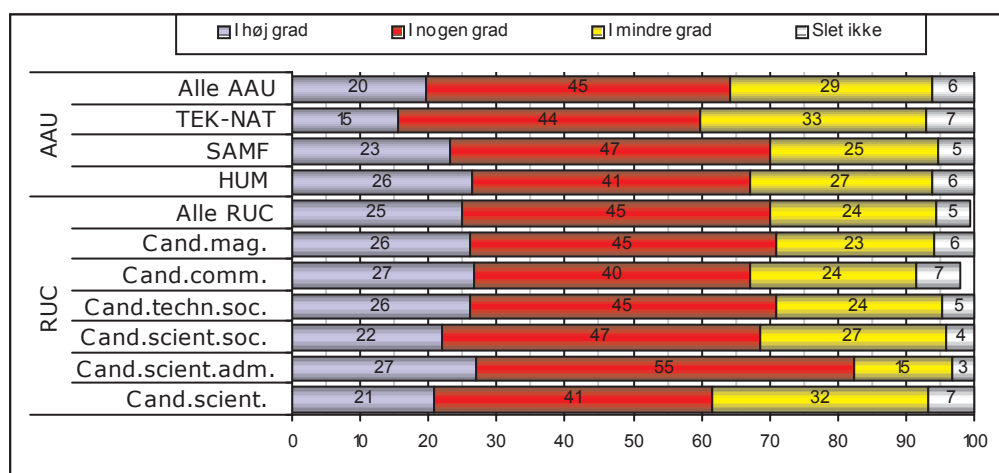
En anden væsentlig årsag til jobskifte er især for RUC's kandidater, at ansættelsen udløber. Der er ikke de store forskelle på mænd og kvinder med undtagelse af, at relativt flere mænd end kvinder har skiftet job pga. et ønske om en lederstilling

samt ønsket om højere løn. Dette stemmer fint overens med afsnit 2.7, hvor vi slog fast, at mænd har større ambitioner om at være ledere end kvinder.

2.9 Funktionel mobilitet

Kandidaterne holder sig generelt meget godt orienteret om jobmulighederne. Der er forskelle mellem uddannelsesretningerne, men generelt er det over 60 %, der ”i høj grad” og ”i nogen grad” holder sig orienteret om nye jobmuligheder. Kun 6 % holder sig slet ikke orienterede. Dette giver indtryk af, at kandidaterne potentielt er parate til at skifte job, hvis et interessant tilbud skulle dukke op. Som det ses af figur 2.9.1, er der ikke de store forskelle mellem uddannelserne/fakulteterne.

Figur 2.9.1 I hvor høj grad holder du dig orienteret om nye jobmuligheder?
(N: AAU=4433, RUC=2165)



Som vi så i kapitel 1, er det overvejende gennem stillingsannoncer i aviser, fagblade og på internettet - samt via personlige kontakter - respondenterne søger det første job. Dette gælder også for kandidaterne, når de skifter job. Det tyder på en generel og bred ”følgen med”, hvilket ikke kan overraske set i lyset af den stigende arbejdsløshed blandt akademikere og den store opmærksomhed på og prioritering af faglige udfordringer.

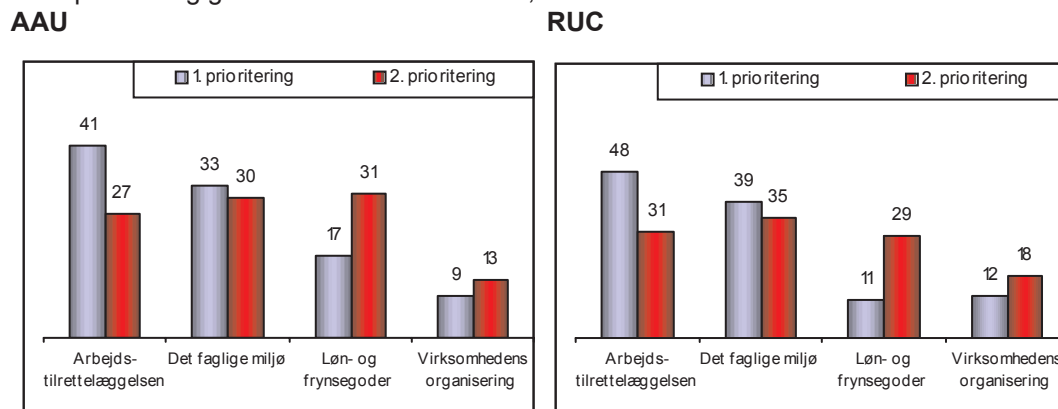
2.10 Jobværdier

Med dette afsnit ønsker vi at undersøge, hvad der er ”drivkraften” og ansporende i forhold til karriereforløb og udvikling i arbejdet. Det er interessant i forhold til at belyse, hvad der i mobilitetsøjemed er de afgørende faktorer, når medarbejderne ”flytter sig” både geografisk og funktionelt. Ovenfor så vi, at kandidaterne holder sig godt orienteret om nye jobmuligheder og potentielt er villige til at skifte job. På baggrund af dette ønsker vi at se, hvilke værdier der er med til at fastholde arbejdskraften, og hvad der tiltrækker arbejdskraften. For en yderregion som Nordjylland er det vigtigt at få afklaret, hvad der skal satses på, hvis man i regionen ønsker at fastholde og tiltrække den højtuddannede arbejdskraft. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at der er flere, der søger deres første job i Nordjylland, end der rent faktisk får job der. Og i de efterfølgende job (job 2, 3...etc.) er der en nettoudsivning fra regionen. Se mere om dette i kapitel 5. For RUC’s kandidater er problematikken en anden i kraft af universitetets beliggenhed som ”hovedstadsuniversitet”, og afklaringen af jobværdierne er her af generel interesse.

Figur 2.10.1 viser den overordnede prioritering mellem hovedkategorierne: "Arbejdets tilrettelæggelse", "det faglige miljø", "løn- og frynsegoder" og "virksomhedens organisering". Prioriteringen mellem de fire kategorier falder klart ud til "arbejdstilrettelæggelsen" og "det faglige miljø"s fordel. Disse to kategorier står for ca. ¾ af førsteprioriteterne og ca. 60 % af andenprioriteterne.

Figur 2.10.1 Overordnet prioritering af kategorierne (1. og 2. prioritet)

Hver prioritering giver 100 %. N: AAU=4367, RUC=2066



Figur 2.10.2 viser prioriteringerne for RUC og AAU's kandidater *inden for* de fire hovedkategorier⁴. Det ses, at der ikke er de store variationer mellem AAU og RUC. Der er ikke markante forskelle mellem uddannelserne og heller ikke mellem mænd og kvinder.

I kategorien "arbejdets tilrettelæggelse" er "indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse" klart den vigtigste faktor på begge universiteter efterfulgt af et godt psykisk arbejdsmiljø.

I kategorien "virksomhedens organisering" er der en meget "jævn" fordeling mellem prioriteterne "at have ansvar", "indflydelse på beslutningsprocesserne", og "arbejde selvstændigt".

I kategorien "fagligt miljø" er det "valg af egne arbejdsopgaver", der får flest 1. prioriteter, mens "fagligt stimulerende sparring" er næstmest prioriteret.

I kategorien "løn og frynsegoder" er "løn" meget markant som 1. prioritet, mens "kursusophold" kommer ind på en andenplads.

Ser vi på det samlede billede på tværs af kategorierne, er det et meget entydigt billede. Det er "valg af egne arbejdsopgaver" og "indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse", der er de vigtigste værdier i jobbet. Højtuddannede går tilsyneladende meget op i medbestemmelse og ansvar i jobbet. Vi ser således, at selvom mange "naturligt" vælger løn som vigtig inden for kategorien "løn og frynsegoder", prioriteres denne kategori "kun" som tredje vigtigst i den overordnede prioritering i forhold til "arbejdets tilrettelæggelse" og "det faglige miljø". Andre undersøgelser

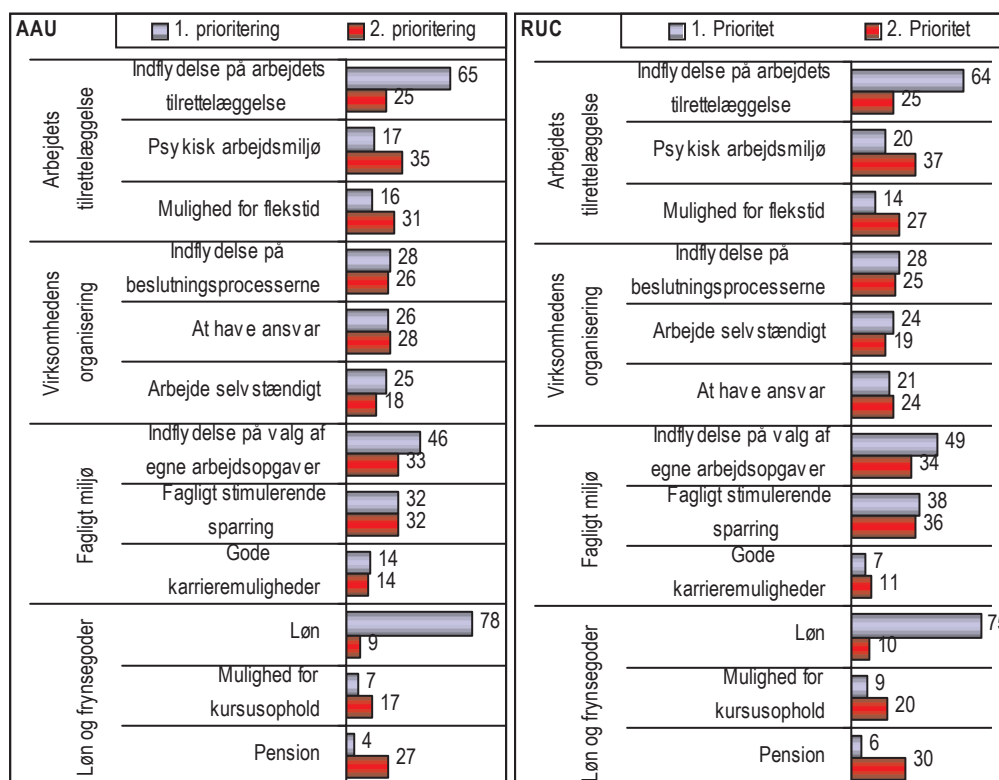
"Valg af egne arbejdsopgaver" og "indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse" er de vigtigste værdier i jobbet

⁴ Der er af hensyn til overskueligheden kun medtaget de tre højest scorende inden for hver kategori og kun 1. og 2. prioriteterne er medtaget.

viser samme tendenser, bl.a. erhvervsundersøgelsen fra Aarhus universitet⁵.

Kandidaternes prioriteringer stemmer godt overens med de dominerende årsager til jobskifte, hvor "ønske om nye udfordringer", "højere løn", og "ønske om mere ansvar" var de vigtigste årsager til jobskifte. Det er således i stor udstrækning de samme værdier, der fastholder arbejdskraften, som får den til at flytte sig.

Figur 2.10.2 Prioritering af jobværdier. 3 højest scorende 1. og 2. prioriteter inden for hver kategori (N: AAU=4212, RUC=2066)



Konklusion.

Kandidaterne ansættes generelt både i den offentlige og i den private sektor, og kun få har ikke tilknytning til arbejdsmarkedet. De fleste ansættes på fuld tid og ansættes til at varetage mange forskelligartede og varierende jobfunktioner inden for bl.a. undervisning, analyse, administration, projektledelse, IT og forskning.

Der er en god sammenhæng mellem uddannelsen og jobfunktionerne, idet 2/3 får job inden for uddannelsens hovedområde eller i forlængelse af specialet. En stor del anvender de generelle akademiske kvalifikationer, og kun 4% har job, hvor der ingen sammenhæng er mellem uddannelsen og jobbet.

⁵ Erhvervsundersøgelsen 2002, humanistiske kandidater fra Aarhus Universitet 1995-2001. I denne undersøgelse ses det samstemmende at lønnen ikke er den vigtigste faktor når jobværdierne skal prioriteres. Konklusionerne i Erhvervsundersøgelsen kan, i forhold til denne undersøgelse, med fordel inddrages på mange områder i fortolkningerne for de humanistiske kandidater.

Kandidaterne varetager mange jobfunktioner og anvender i høj grad uddannelsen

Få bliver selvstændige, men mange flere har denne ambition

30-40 % har ambition om at blive leder på kort eller langt sigt

En del bliver freelancere, men størstedelen angiver det som en midlertidig løsning

Kandidaterne holder sig generelt godt orienteret om jobmulighederne og må forventes at være ret mobile, når de rette værdier tilbydes, bl.a. vægtes indflydelse, arbejdets tilrettelæggelse og et godt fagligt miljø vægtes højt.

Relativt få (3%) er selvstændige, men de "skaber" mange arbejdspladser for andre. Mange flere ønsker at blive selvstændige, hele 10-15%, men de holdes tilbage primært p.g.a. den økonomiske usikkerhed.

Mellem 10 og 22 % bliver freelancere, men størstedelen angiver det som en midlertidig løsning.

Mange kandidater er eller har været ledere, og 30-40% har ambitioner om at blive det på enten kort eller lang sigt. De, der er ledere, vurderer, at de personlige kvalifikationer var afgørende for, at de fik deres lederstilling, mens de, der ønsker at blive ledere, vurderer, at det, de "mangler", er erfaring og efter- og videreuddannelse.

I gennemsnit har kandidaterne haft 2,5 job, og de følger godt med i jobmarkedet via aviser, fagblade, internettet og personlige kontakter. Den primære årsag til jobskift er ønsket om nye udfordringer.

Arbejdets tilrettelæggelse og det faglige miljø vurderes som de vigtigste værdier i arbejdet - og er altså vigtigere end lønnen!

Kapitel 3 Kvalifikationer fra Studiet

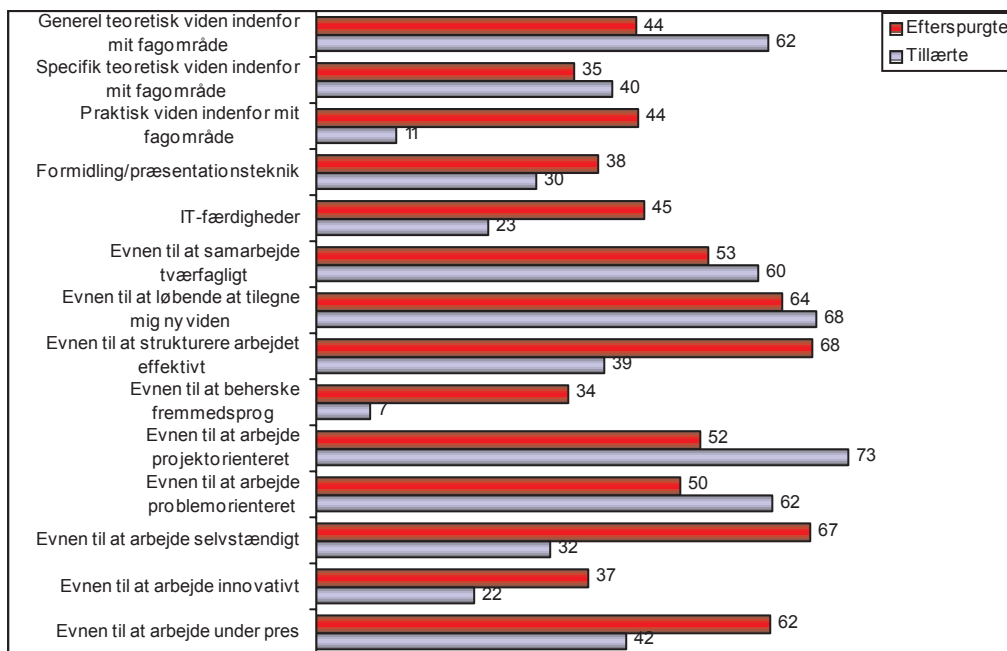
I dette kapitel sætter vi fokus på de kvalifikationer, kandidaterne vurderer at have opnået under deres studier, og hvordan de har oplevet at kvalifikationerne er blevet efterspurgt i deres arbejdsliv.

Respondenterne skulle i spørgeskemaet tage stilling til en række kvalifikationer/kompetencer - dels i hvilken grad de mener at have tillært disse under deres uddannelse, og dels i hvilken grad de har oplevet, at de enkelte kvalifikationer er blevet efterspurgt i deres arbejdsliv. I dette kapitel sammenholder vi tillærte og efterspurgte kvalifikationer for at se, hvordan uddannelserne har rustet kandidaterne på de udvalgte kvalifikationsparametre. Respondenterne havde mulighed for at svare "i høj grad" "i nogen grad", "i mindre grad" og "slet ikke". Vi har valgt at koncentrere os om svarkategorierne "i høj grad", velvidende at nogle nuancer herved forsvinder. Det er dog en måde at illustrere klart hvilke kvalifikationer, der *kunne* være behov for blev tillært bedre. Yderligere skal det bemærkes, at forholdet mellem de tillærte og efterspurgte kvalifikationer udelukkende er baseret på kandidaternes egne vurderinger, og ikke er sammenholdt f.eks. med arbejdsgiveres udsagn (men der er god overensstemmelse).

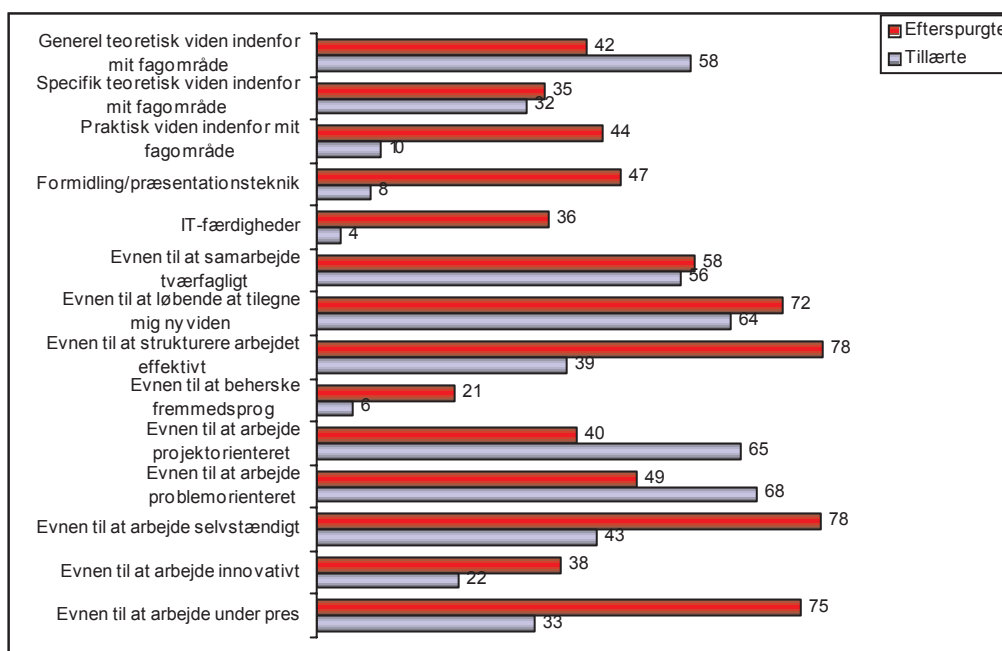
3.1 Tillærte kontra efterspurgte kvalifikationer

Figur 3.1.1.a-d. viser dels kandidaternes vurderinger af, hvilke færdigheder de "i høj grad" har opnået under studiet, og dels de færdigheder, de "i høj grad" har oplevet er blevet efterspurgt i deres arbejdsliv.

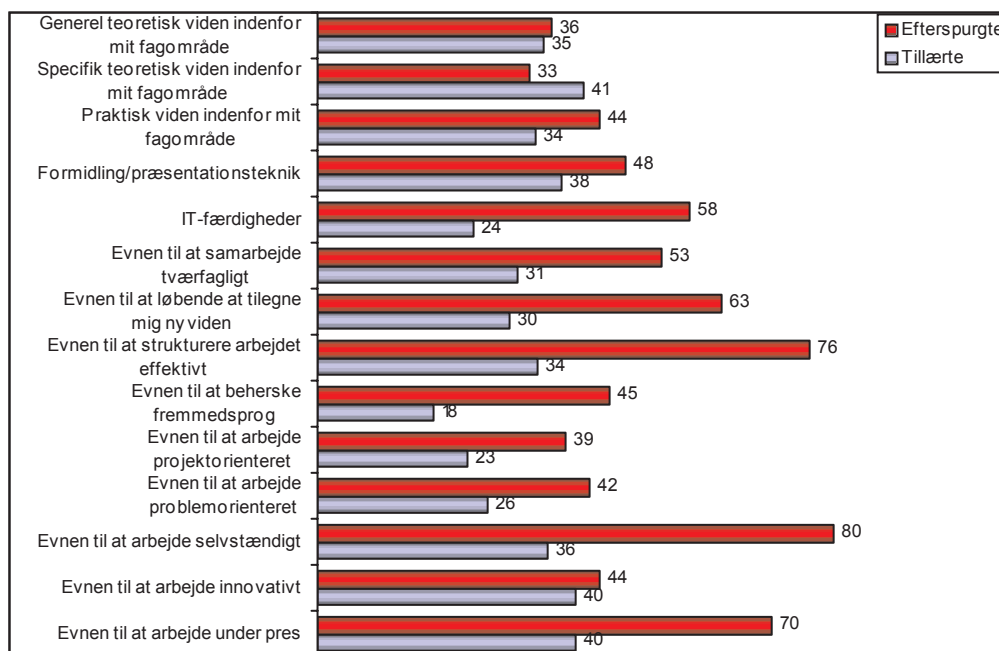
Figur 3.1.1.a Kvalifikationer tilegnet under studiet og efterspurgte kvalifikationer i arbejdslivet. Hum-fakultetet AAU (N: gennemsnit 987 for alle kvalifikationer)



Figur 3.1.1.b Kvalifikationer tilegnet under studiet og efterspurgte kvalifikationer i arbejdslivet Samf-fakultetet AAU (N: gennemsnit 1838 for alle kvalifikationer)

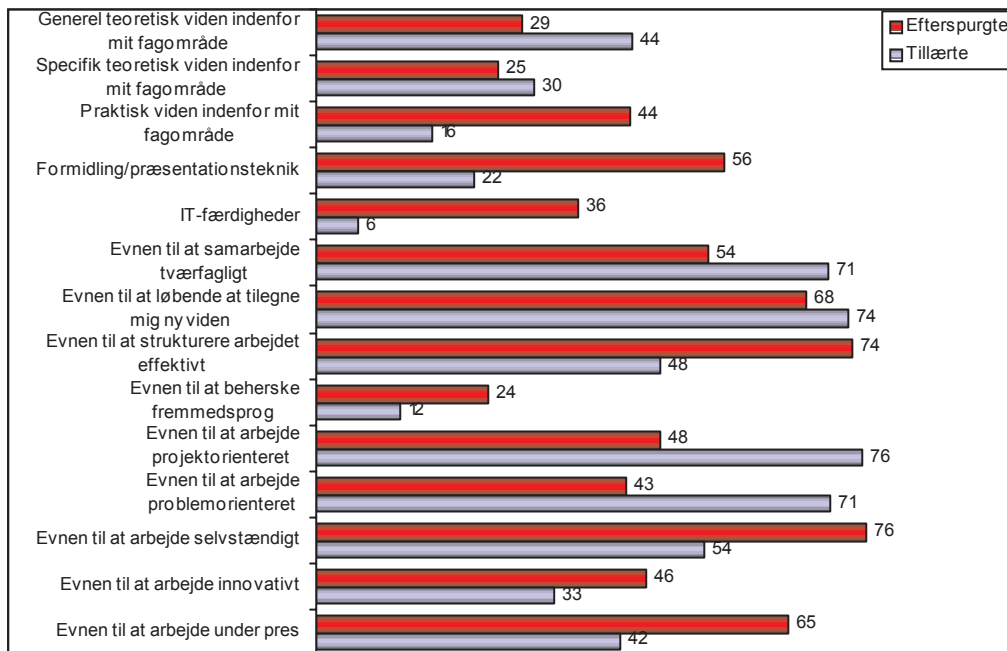


Figur 3.1.1.c Kvalifikationer tilegnet under studiet og efterspurgte kvalifikationer i arbejdslivet. Tek-nat-fakultetet AAU (N: gennemsnit 2542 for alle kvalifikationer)



ner)

Figur 3.1.1.d Kvalifikationer tilegnet under studiet og efterspurgte kvalifikationer i arbejdslivet. Alle RUC (N: gennemsnit 1011 for alle kvalifikationer)



Vi vil kort se på, indenfor hvilke områder, der på tværs af uddannelserne er et "positivt match", d.v.s. at man i uddannelsen har lært en kvalifikation i samme - eller større grad, end den er efterspurgt i arbejdslivet. Efterfølgende vil vi mere systematisk se på, hvor der er et "gab" d.v.s. hvor der er et "mis-match" mellem det man har lært "i høj grad", og det der er efterspurgt "i høj grad" på arbejdsmarkedet.

Overordnet set gælder det for alle uddannelserne, at det er evnen til at arbejde projektorienteret, arbejde problemorienteret, at tilegne sig ny viden, generel og teoretisk viden inden for fagområdet samt evnen til at samarbejde tværfagligt der i størst grad er *tillært*. At disse færdigheder i stor udstrækning er tillærte "i høj grad" passer godt med studieformen på AAU og RUC, der som grundlæggende princip fordrer, at man tilegner sig viden på disse områder.

Kvalifikationer som evnen til at arbejde selvstændigt, arbejde under pres, evnen til at strukturere arbejdet effektivt, evnen til at tilegne sig ny viden, samarbejde tværfagligt, samt formidlings- og præsentationsteknik opleves som de mest *efterspurgte* i arbejdslivet.

Kun evnen til at tilegne sig ny viden matcher næsten præcist i forholdet mellem hvad der "i høj grad" er tillært og efterspurgt.

Kandidaterne har primært lært: Evnen til at arbejde projektorienteret, problemorienteret, tilegne sig ny viden og arbejde tværfagligt

Arbejdsgiverne efterspørger primært: Evnen til at arbejde selvstændigt, under pres, strukturere arbejdet effektivt, tilegne sig ny viden

Ingen forskel mellem kandidatår-gangenes vurderinger af tillærte og efterspurgte kvalifikationer

Kandidaterne vurderer, at de har tillært sig teoretisk viden, både generel og specifik "i høj grad". Største "gab" i forhold til det efterspurgte er i.f.t. IT-færdigheder, praktisk viden samt formidlingsteknik

Det er naturligvis meget vigtigt og interessant at se på, hvor der er et mis-match. D.v.s. hvor vurderer kandidaterne, at de ikke har lært det samme som der er efterspurgt.

De største "gab" målt samlet for alle uddannelser mellem *det tillærte og det efterspurgte* er i forhold til evnen til at *strukturere arbejdet effektivt, arbejde under pres, arbejde selvstændigt, praktisk viden indenfor fagområdet, IT, formidlings- og præsentationsteknik*. Fremmedsprog har ligeledes et stort "gab" dog ikke for humanister.

Det er naturligvis vigtigt at understrege, at det ikke nødvendigvis er alle kandidater fra alle uddannelser, der skal kvalificere sig til alt, og at det ikke nødvendigvis er alle kvalifikationer der skal læres på universitetet. Det bliver derfor ekstra interessant, når vi ser på vurderingerne fra de enkelte uddannelser. Generelt er der ingen forskelle på vurderingerne fra de forskellige kandidatårge, så denne dimension er udeladt i tabellen.

I figur 3.1.2 og 3.1.3 herunder ser vi det såkaldte "gab" på de forskellige uddannelser. Tabellerne viser forholdet mellem, i hvor "høj grad" de kvalifikationer, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet også er tillært "i høj grad" på uddannelsen.

Tabellen læses på følgende måde: Jo højere talværdi, jo bedre overensstemmelse mellem de efterspurgte og tillærte kvalifikationer.

F.eks. har 75% af de cand.mag.'ere (figur 3.1.2), der har oplevet, at "*generel teoretisk viden på mit fagområde*" er efterspurgt "i høj grad" i arbejdslivet, også tillært sig dette "i høj grad" i uddannelsen. En "høj" procentandel angiver altså, at der er god overensstemmelse mellem "i høj grad" tillærte og efterspurgte kvalifikationer. Er procenten lav, er der kun et lille antal af dem, der har oplevet kvalifikationen efterspurgt, der har lært kvalifikationen i tilsvarende grad i uddannelsen.

Tallene i Figur 3.1.2. og 3.1.3. viser, at kandidaterne selv vurderer at de grundlæggende kvalifikationer som *teoretisk viden, både generel og specifik*, er tillært i stort omfang for både RUC og AAU. Ligeledes vurderes *evnen til at arbejde projekt- og problemorienteret, arbejde tværfagligt samt evnen til at tilegne sig ny viden* som tillært i "høj grad". Andre undersøgelser viser samme resultater f.eks. Ingeniørforeningens dimittendundersøgelse¹.

De steder, hvor der er de største gab er ved *IT-færdigheder, praktisk viden indenfor mit fag præsentations- og formidlingsteknik*. Flere af disse mis-match skal dog tages med et gran salt, primært fordi de måske ikke hører naturligt hjemme under den givne uddannelses naturlige "kompetence-portefølje".

¹ I Dimittendundersøgelsen udgivet af Ingeniørforeningen i Danmark i jan. 2001 drages i høj udstrækning de samme konklusioner omkring tillærte kvalifikationer i forhold til efterspurgte i arbejdslivet som i vores undersøgelse. Bl.a. angiver 44% samstemmende, at de har manglet kvalifikationer som deres uddannelse burde have givet. Ligeledes er der, på trods af at der ikke er målt nøjagtigt på de samme parametre, en god overensstemmelse mellem hvordan og hvilke kvalifikationer respondenterne i begge undersøgelser siger de har - eller har manglet i forhold til arbejdsmarkedets krav. Se bl.a. side 18.

Figur 3.1.2. "I høj grad" efterspurgte kvalifikationer i forhold til "i høj grad" til-lærte. AAU

	Cand.mag.	Cand.mag.(sif.)	Cand.mag.(sis.)	Cand.merc.	Cand.merc.aud.	Cand.merc.jur.	Cand.oecon./Kand.Samf.Øk.	Cand.phil.	Cand.scient.	Cand.scient.adm./Kand.samf.adm.	Cand.scient.soc.	Civilingeniør	Landinspektør	Antal respondenter
Generel teoretisk viden indenfor fagområdet	75	72	67	74	79	85	71	72	77	78	63	77	78	1378
Specifik teoretisk viden indenfor fagområdet	58	48	40	47	63	63	44	59	68	67	63	58	50	853
Praktisk viden indenfor mit fagområde	20	20	23	16	12	14	13	30	22	15	20	16	9	320
Formidling/præsentationsteknik	13	32	33	14	0	12	13	21	49	15	24	40	29	536
IT-færdigheder	6	7	14	12	6	0	12	7	60	6	11	39	29	472
Evnen til at samarbejde tværfagligt	66	56	75	71	31	58	76	67	78	75	66	73	75	1683
Evnen til at løbende at tilegne mig ny viden	81	79	94	83	50	82	85	76	91	87	78	80	76	2360
Evnen til at strukturere arbejdet effektivt	58	60	69	47	27	50	56	51	57	53	54	49	39	1583
Evnen til at beherske fremmedsprog	64	85	92	17	8	7	28	45	13	9	17	14	10	350
Evnen til at arbejde projektorienteret	90	90	83	80	43	81	88	82	86	89	89	86	88	1798
Evnen til at arbejde problemorienteret	87	88	75	86	37	72	93	83	80	92	84	77	73	1667
Evnen til at arbejde selvstændigt	61	65	66	54	46	61	60	52	43	56	49	41	40	1556
Evnen til at arbejde innovativt	48	25	39	44	24	47	42	44	36	52	61	42	48	747
Evnen til at arbejde under pres	52	44	53	44	30	41	37	42	53	50	53	55	43	1405

Figur 3.1.3. "I høj grad" efterspurgte kvalifikationer i forhold til "i høj grad" tillær-te. RUC

	Cand.comm.	Cand.mag.	Cand.scient.	Cand.scient.adm.	Cand.scient.soc.	Cand.techn.soc.	Antal respondenter
Generel teoretisk viden indenfor fagområdet	63	55	58	63	65	56	399
Specifik teoretisk viden indenfor fagområdet	54	56	40	32	50	42	277
Praktisk viden indenfor mit fagområde	27	19	29	11	23	35	244
Formidling/præsentationsteknik	39	28	30	18	27	24	385
IT-færdigheder	11	6	27	7	10	5	94
Evnen til at samarbejde tværfagligt	85	85	82	84	84	85	1065
Evnen til at løbende at tilegne mig ny viden	81	87	84	84	84	86	1332
Evnen til at strukturere arbejdet effektivt	51	61	53	63	57	59	982
Evnen til at beherske fremmedsprog	16	58	19	20	27	16	152
Evnen til at arbejde projektorienteret	87	84	88	85	85	84	946
Evnen til at arbejde problemorienteret	86	83	83	91	87	92	866
Evnen til at arbejde selvstændigt	55	71	62	63	62	67	1109
Evnen til at arbejde innovativt	49	58	53	53	54	62	571
Evnen til at arbejde under pres	47	58	61	48	49	58	792

Tillærte og efterspurgte kvalifikationer.

I dette afsnit vil vi på baggrund af de forgående figurer kort redegøre for hver kvalifikation, og se om der er et "kompetencegab" i forhold til hver enkelt uddannelse.

1. Generel teoretisk viden indenfor mit fagområde

Denne kvalifikation matcher "i høj grad" på alle uddannelsesretninger på AAU med omkring $\frac{3}{4}$ af respondenterne på de fleste uddannelsesretninger. På RUC er tallene lidt mindre: omkring 60% over hele linien. Det er også en bred og naturlig del af en universitetsuddannelse.

2. Specifik og teoretisk viden indenfor mit fagområde

Vurderingen af denne kompetence er generelt positiv, men varierer mere uddannelserne imellem. En forklaring på variationen kan ligge i, at man i forskellig grad på uddannelserne fordyber sig i specifik teori. Stadigvæk ligger den ganske højt på alle uddannelser, og sammen med ovenstående kan vi sige, at det teoretiske fundament på uddannelserne fra AAU og RUC ser ud til at harmonere godt med det, der bliver efterspurgt på arbejdsmarkedet. Dette er selvfølgelig glædeligt, ikke mindst når man tager i betragtning, at uddannelserne fra AAU og RUC ofte er blevet kritiseret for at være for "teori-svage". Det ser åbenbart ud til, at kandidaterne ikke oplever dette som et problem i det praktiske arbejde.

3. Praktisk viden indenfor fagområdet

Praktisk viden indenfor fagområdet vurderes meget forskelligt, og gennemgående lavt. Cand.phil.erne fra AAU og cand.techn.soc.erne fra RUC vurderer praktisk viden højest i forhold til det der efterspørges. Mange uddannelser har ikke praksis/praktik som en del af uddannelsen. Man kunne formode, at tillæringen af praktisk viden indhentes mere via praktik, studiejob og specialesamarbejde end fra uddannelserne, og at det i høj grad er noget det læres i første ansættelse.

4. Formidling/præsentationsteknik

Denne kompetence er meget efterspurgt i arbejdslivet. Der er derimod en relativt stor del af kandidaterne der angiver, at de kun i mindre grad har lært det i den grad det er efterspurgt. For AAU er det mindste gab hos civilingeniører, cand.scient.erne og cand.mag.sis. og-sif.erne. Hos RUC-kandidaterne er det cand.comm.erne og cand.scient.erne der i forhold til det efterspurgte i størst grad har tillært sig denne kompetence, om end det ikke svarer til det de vurderer der efterspørges.

5. IT-færdigheder

Ved IT færdigheder er der den største forskel mellem det "i høj grad" efterspurgt og "i høj grad" tillærte. På AAU er undtagelsen civilingeniørerne og cand.scient.erne. For disse kandidater er "gabet" relativt mindst. For RUC-kandidaterne gælder at det mindste "gab" kan konstateres for cand.scient.erne. IT-færdigheder er én af de kompetencer, der typisk tillæres som "hjælpeværktøj" i uddannelserne bl.a. i forbindelse med projektskrivning o.l., men det er meget markant at det ikke er tillært i tilstrækkelig grad, også selvom vi tager højde for at en del af respondenterne har studeret i en tid, hvor IT ikke var særlig udbredt.

6. Evnen til at samarbejde tværfagligt

Denne kompetence, som er en af grundstenene i AAU og RUC-uddannelserne, matcher fint på næsten alle uddannelser. Kun for cand.merc.aud.erne. (revisor) på AAU gælder, at de ikke har tillært sig det i samme grad som det efterspørges.

7. Evnen til løbende at tilegne mig ny viden

Dette er en af "topscorerne" - og der er et fint match mellem tillært og efterspurgt på denne kvalifikation. Arbejdsgivere værdsætter denne kvalifikation, da mange af de teknisk/faglige elementer i uddannelserne "forældes" relativt hurtigt. Det er derfor nødvendigt for kandidaterne at opkvalificere sig kontinuerligt gennem karrieren.

8. Evnen til at strukturere arbejdet effektivt

I figurerne 3.1.1.a-d er der et markant gab over hele linien, således at kandidaterne ikke "i høj grad" vurderer at de har lært at strukturere arbejdet i uddannelsen. Af figur 3.1.2 og 3.1.3 fremgår det dog at de kandidater, som "i høj grad" vurderer denne kvalifikation som efterspurgt, overvejende vurderer, at de også har lært det i uddannelsen.

Via projektarbejdsformen kvalificeres kandidaterne i stor udstrækning til at overholde deadlines m.m., men ikke nødvendigvis til at arbejde struktureret i en job-sammenhæng. Så selvom det at strukturere arbejdet til dels også er en personlig egenskab, lærer alle kandidaterne det ikke "i høj grad" på uddannelserne.

9. Evnen til at beherske fremmedsprog

Der er en meget stor spredning på dette spørgsmål mellem uddannelserne. De humanistiske kandidater fra både RUC og AAU vurderer at de har lært sprog i lige så høj grad som det efterspørges, mens ingeniører eksempelvis ikke vurderer dette. En forklaring kan være, at sprog for en del af de humanistiske uddannelser er selve fagligheden, mens det for andre uddannelser er et hjælperedskab.

10. Evnen til at arbejde projektorienteret og evnen til at arbejde problemorienteret

Ved disse to kvalifikationer, som er grundlaget og særkendet ved uddannelserne på AAU og RUC, er der et fint match mellem det tillærte og det efterspurgte. Cand.merc.aud. er undtagelsen, hvor der er relativt stort gab.

11. Evnen til at arbejde selvstændigt

Evnen til at arbejde selvstændigt vurderes overvejende tillært "i høj grad", men der er store variationer på de enkelte uddannelser. Mest markant på tek-nat-området (AAU), hvor kandidaterne generelt vurderer at de ikke har tillært denne kvalifikation "i høj grad".

Af RUCs kandidater er det cand.comm.erne der vurderer forskellen størst mellem hvad der af arbejdsgiverne "i høj grad" er efterspurgt og hvad der "i høj grad" er tillært.

12. Evnen til at arbejde innovativt

Generelt er evnen til at arbejde innovativt mere efterspurgt i arbejdslivet end det er tillært på uddannelsen. Cand.techn.soc.erne fra RUC og cand.scient.adm.erne fra AAU vurderer, at de "i høj grad" tillærte og efterspurgte kvalifikationer matcher bedre end hos de øvrige kandidater. Den projekt- og problemorienterede arbejdsform tilskynder i en vis grad til at arbejde innovativt, men ikke i samme omfang som det er efterspurgt. Der er ikke de store variationer mellem uddannelserne.

13. Evnen til at arbejde under pres

Kvalifikationer i forhold til at arbejde under pres vurderes ganske ens mellem uddannelserne. Denne kvalifikation udvikles i nogen grad via arbejdsformen, hvor der

Uddannelsen har bidraget til lederkvalifikationer

Uddannelserne mangler undervisning i formidling, projektledelse samt teori om gruppearbejde

i forbindelse med projektafl levering er deadlines der skal overholdes. At mange alligevel ikke mener de "i høj grad" har lært at arbejde under pres på uddannelserne kan skyldes, at det pres der er i en arbejdssammenhæng er anderledes end i en studiesammenhæng. Presset i en jobsammenhæng kan bl.a. være forbundet med økonomi, karriere, personlige ambitioner, og det er ofte et dag-til-dag pres i modsætning til presset i et projektarbejde, hvor der er en længere tidshorisont.

3.2 Kvalifikationer fra studiet i andre sammenhænge

Kandidaternes tillærte kvalifikationer er indirekte blevet undersøgt i andre sammenhænge i denne undersøgelse.

Et eksempel herpå ses i afsnit 2, hvor vi har undersøgt, hvilke faktorer, der har kvalificeret kandidaterne til lederstillinger. Her vurderer ca. 15% af kandidaterne, at uddannelsen har bidraget til lederkvalifikationer, hvilket er den næstvigtigste faktor i denne sammenhæng, efter personlige kvalifikationer. Dette tyder på, at uddannelserne på AAU og RUC i vid udstrækning også er med til at ruste kandidaterne til lederjobs.

Udsagn fra respondenterne om kvalifikationer

De kvalifikationer mange har pointeret kunne være bedre tillært i uddannelsen er for eksempel formidling og præsentationsteknik og IT-færdigheder. Formidling drejer sig både om de journalistiske færdigheder i forhold til at skrive korte præcise tekster, men også det rent sproglige, hvor flere respondenter har påpeget at det til tider højtravende akademiske sprog ikke er brugbart udenfor universitetsverdenen. Desuden er der flere der påpeger manglen på praktisk erfaring, eksempelvis reel praktikerfaring, og praktiske fag såsom projektstyring, regnskabsfag, juridiske og sproglige fag. En større del har pointeret, at undervisning i projektledelse er en mangel i uddannelsen. Kandidaterne har lært at arbejde i grupper og at fungere i gruppen, men da det på studiet altid har været upopulært at agere leder, har man aldrig fået træning i projektledelse. Der foreslås korterevarende kurser eller trænings-sessions. Det samme gælder for gruppearbejdet, hvor flere respondenter har peget på nødvendigheden af mere teori. En respondent har for eksempel skrevet at der mangler professionelle værktøjer omkring det at arbejde i grupper: *"Jeg har for megen intuitiv viden om gruppearbejde og for få professionelle værktøjer - de findes jo hvorfor ikke bruge dem"*.

Der er ikke nogen konsistens i forhold til vurderingen af om studierne har givet for meget eller for lidt faglig specifik eller generel viden. Nogle respondenter har påpeget at studiet er for generelt, og at der mangler teoretisk dybde, mens andre har påpeget at de mangler den generelle viden og har for meget ubrugelig teori. Forskellen må nødvendigvis hænge sammen med respondenternes jobmål og ambitioner, eller ses i forhold til de jobfunktioner de har.

Konklusion

Generelt kan det konstateres, at det teoretiske fundament ser ud til at matche fint med de krav, som kandidaterne får stillet på arbejdsmarkedet. Både de grundlæggende akademiske færdigheder, men specielt de generelle og specifikke teoretiske færdigheder matcher på langt de fleste uddannelser med de krav, arbejdsgivere stiller til kandidaterne.

Undersøgelsen viser, at når man spørger kandidaterne, så oplever de i udstrakt

grad, at de med baggrund i deres uddannelse kan matche de krav, der stilles på arbejdspladserne både hvad angår generel, men også den mere specifikke teori. Der er selvfølgelig også kvalifikationer der *ikke* i tilstrækkeligt grad tillæres på uddannelserne og som ikke udelukkende kan forklares med fagets naturlige fagrække etc. Nogle af de kvalifikationer som kandidaterne føler, de ikke har tillært i samme grad som det efterspørges er 'værktøjsselementer', og de kan som oftest indhentes ved hjælp af efter- eller videreuddannelse. Mere kritisk er det, hvis universiteterne f. eks. ikke lærer kandidaterne at samarbejde tværfagligt, for det kan man ikke lære på et ugekursus bagefter. På en række områder leverer vi med denne undersøgelse således et materiale til nogle vigtige og konstruktive diskussioner om hvad sigtet med uddannelserne er og også i forbindelse med hele diskussionen om erhvervstilpasningen på uddannelserne.

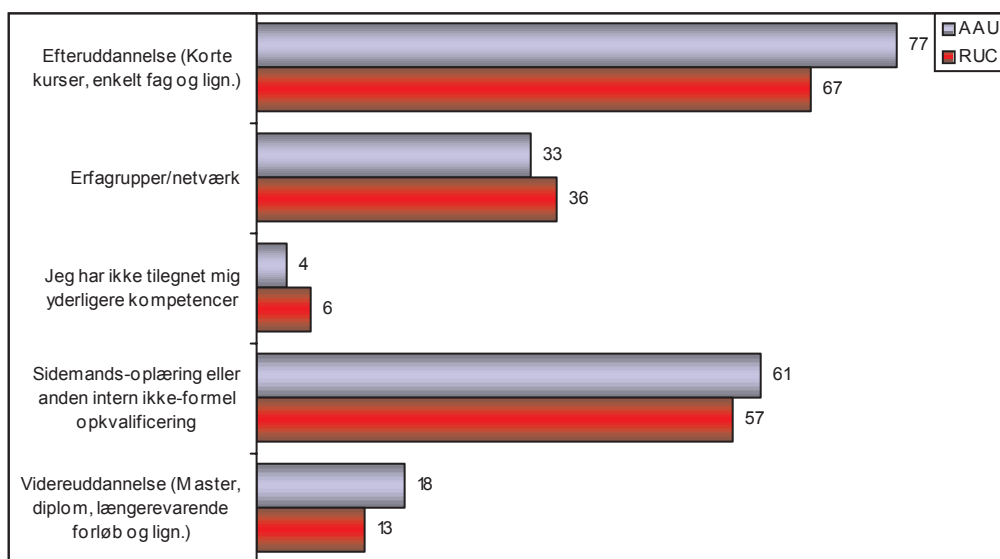
Kapitel 4 Efter- og videreuddannelse

Efter endt uddannelse er målet for kandidaterne at få et job. Men efter et stykke tid på arbejdsmarkedet opstår ofte behovet for efter- og eller videreuddannelse (se definition i Begrebsafklaringen først i rapporten). Som vist i de forrige kapitler har de seneste ti kandidatårge i gennemsnit haft mellem 2 og 3 job, og dette tal dækker selvfølgelig over, at de ældre årgange har haft flere jobskift end de yngre årgange, der ikke har været så længe på arbejdsmarkedet. Jobskiftene og kandidaternes ønske om nye udfordringer betyder, at efter- og videreuddannelse er vigtigt. Enten for at opgradere den faglige viden inden for kandidaternes eget fag eller for at supplere med ny viden, der kvalificerer kandidaterne til en anden type job. I dette afsnit undersøger vi, hvordan respondenterne forholder sig til efter- og videreuddannelse. Vi ser vi på, hvor mange kandidater der tager efter- og videreuddannelse og undersøger, hvorfor de gør det, og hvem der tager initiativet til uddannelsen. Desuden ser vi på, hvordan kandidaterne ønsker en efter- eller videreuddannelse organiseret og inden for hvilke områder, de ønsker at efter- eller videreuddanne sig i den nærmeste fremtid.

4.1 Nye kvalifikationer efter endt uddannelse

Figur 4.1.1 viser, hvor mange af kandidaterne fra RUC og AAU, der har tilegnet sig kvalifikationer efter dimission.

Figur 4.1.1 Hvorledes har du tilegnet dig kvalifikationer efter din dimission?
(N: RUC=2205, AAU=4219) flere svarmuligheder.



Næsten alle kandidater har opkvalificeret sig efter uddannelsen

Det ses af figuren, at langt de fleste har opkvalificeret sig på en eller anden måde. Flest har taget efteruddannelse: 73 % af alle kandidater, og næsten lige så mange, 58 %, har modtaget sidemandsoplæring eller anden ikke-formel opkvalificering. Denne svarkategori dækker selvsagt over mange forskellige former for opkvalificering, som vi ikke kender til, men det vigtigste i denne sammenhæng er kandidaternes angivelse af, at sidemandsoplæringen har opkvalificeret dem. Kun 6 % af RUC's og 4 % af AAU's kandidater svarer, at de ikke har tilegnet sig yderligere kvalifikationer efter dimissionen. Når tallet er lidt højere for RUC's kandidater end for AAU's, hænger det sammen med, at der er kandidater fra 2001 med i RUC's respondent-

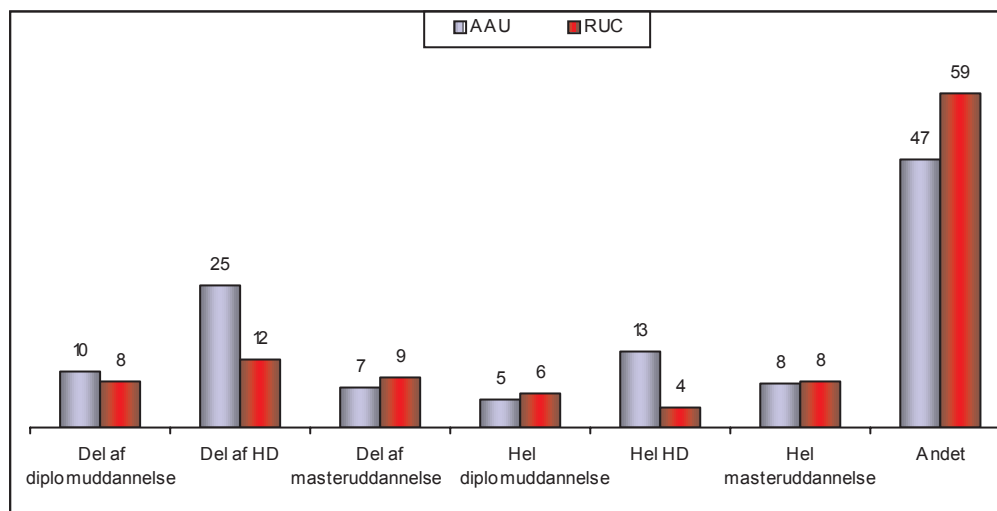
grundlag. Disse kandidater har i mindre grad haft tid til at opkvalificere sig, da de knapt var kommet i gang på arbejdsmarkedet, da spørgeskemaet blev besvaret. På AAU er der en lille forskel mellem uddannelserne, idet lidt flere af de humanistiske kandidater svarer, at de ikke har tilegnet sig flere kvalifikationer efter endt uddannelse. Helt præcist er det 7 % af hum-kandidaterne i forhold til 2 % af tek-nat'erne og 4 % af samf-kandidaterne.

4.2 Efter- og videreuddannelse

Som vi så ovenfor, er efteruddannelse den mest almindelige opkvalificering for kandidaterne. 67 % af alle RUC's respondenter, og 78 % af AAU's har taget efteruddannelse i en eller anden form. Der er en meget lille forskel på mænd og kvinders efteruddannelsesprofil.

Andelen af kandidater, der tager videreuddannelse, er noget lavere end den andel, der tager efteruddannelse. Der er 375 af RUC's kandidater, der har angivet, at de har taget eller påbegyndt en videreuddannelse, og nogle få har endda taget flere videreuddannelser, således at der i alt er givet 401 svar. I AAU's undersøgelse er der 744, der har taget en form for videreuddannelse. Figur 4.2.1 viser, hvilke former for videreuddannelse henholdsvis RUC og AAU's kandidater har taget.

Figur 4.2.1 Hvis du har videreuddannet dig (længerevarende forløb), hvilke former for videreuddannelse har du da gennemført? (N: RUC=375, AAU=1166)

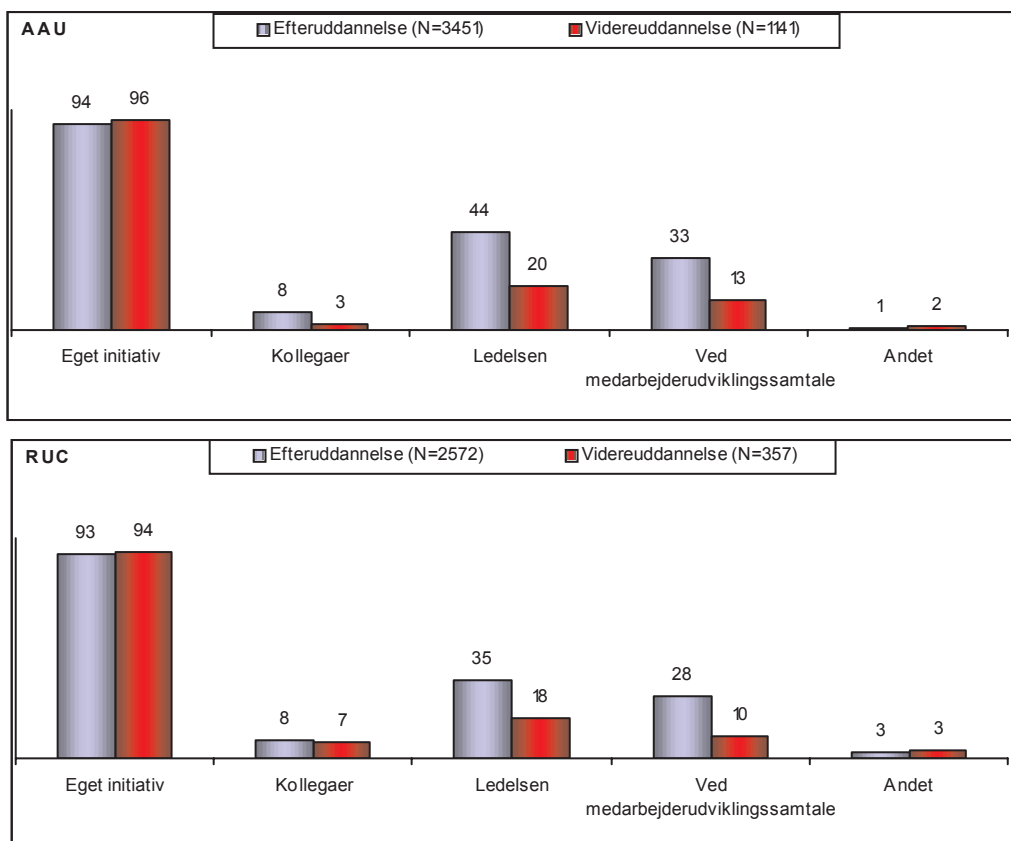


For både AAU og RUC gælder det, at kategorien "andet" er størst, hvilket kunne indikere, at vores svarmuligheder ikke har været udtømmende nok. Kategorien "andet" dækker over mange forskellige videreuddannelser. En stor del angiver, at de har taget ph.d.-kurser, hvilket i andre sammenhænge i denne undersøgelse er defineret som en ansættelse. Ligeledes er der mange, der har taget kortere uddannelsesforløb i IT og journalistik, nogle der har taget pædagogikum, læser til psykoterapeut eller tager personlighedsudviklingskurser. På AAU er der en del, der har taget HD eller en del af HD (især civilingeniører), mens denne videreuddannelse ikke synes videre populær hos RUC-kandidaterne.

Når så mange kandidater tager efteruddannelse, er det interessant at se på, hvem der har taget initiativet til efteruddannelsesforløbet. Dette har vi vist i figur 4.2.2.

Respondenterne har haft mulighed for at afkrydse flere svarmuligheder, så RUC's kandidater i gennemsnit har afgivet 1,7 svar pr. person og AAU's 1,5.

Figur 4.2.2 Hvem har taget initiativet til din efter-/videreuddannelse?
(N: RUC=1534, AAU=3451).



Kandidaterne tager selv initiativet til efter- og videreuddannelse

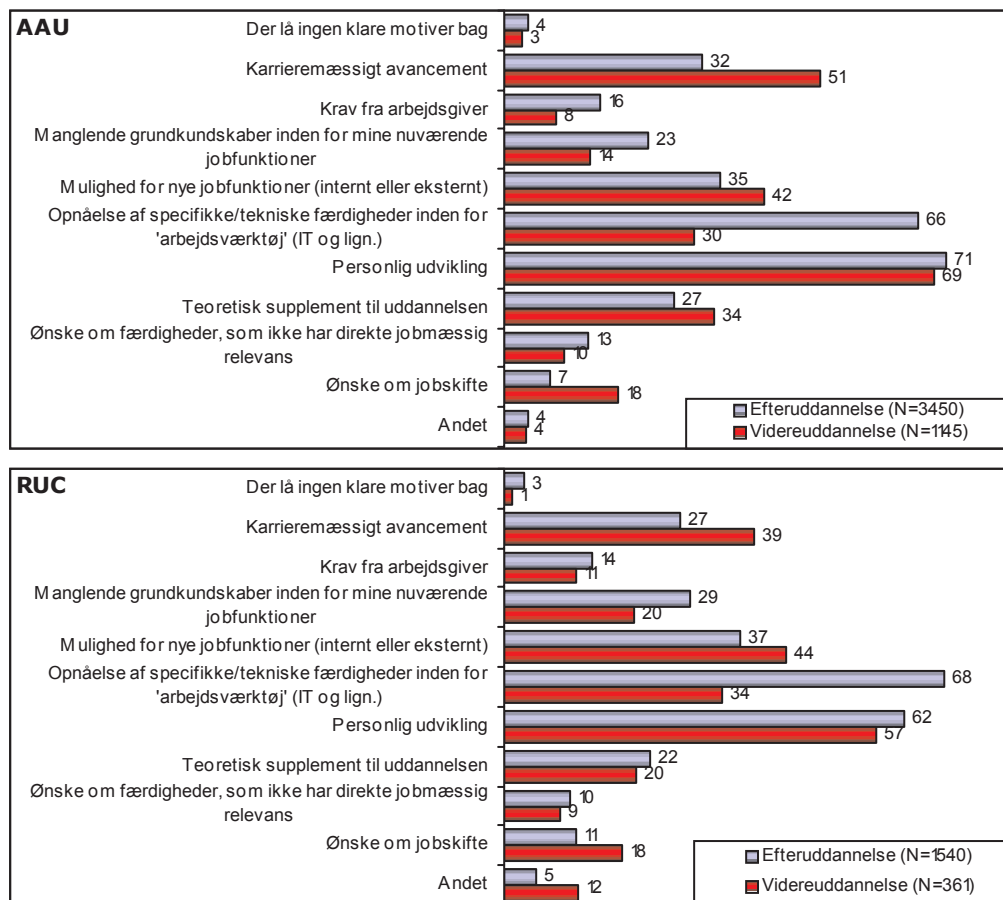
Figur 4.2.2 viser, at det største initiativ til efter- og videreuddannelse kommer fra respondenterne selv og dernæst fra ledelsen eller gennem medarbejdersamtaler. Der er ikke nogen forskel på, hvem der tager initiativ til henholdsvis mænd og kvinders efter- og videreuddannelse, ligesom der heller ikke er nogen særlige forskelle mellem uddannelserne. Det er interessant at sammenligne denne tabel med aftagerundersøgelsen. Her pointeres det, at efter- og videreuddannelse stort set altid planlægges til medarbejderudviklingssamtalen. Forskellen på svarene fra kandidaterne i forhold til aftagerne skyldes sandsynligvis, at respondenterne har haft mulighed for at afkrydse flere svarmuligheder, og det er de færreste, der vil sige, at de ikke var med-initiativtagere til noget, der vedrører dem selv, medmindre de ligefrem er blevet tvunget på efteruddannelse. Desuden vil en beslutning taget ved en medarbejdersamtale oftest være taget i fællesskab mellem medarbejderen og ledelsen og derfor være både medarbejderens og ledelsens initiativ.

Lidt overraskende er det, at henholdsvis 20 % og 18 % har angivet, at ledelsen har taget initiativ til videreuddannelsen. I aftagerundersøgelsen pointeres det, at det stort set altid er medarbejderne selv, der kommer med initiativet til videreuddannelse, mens det omvendte er tilfældet med efteruddannelse. Når der alligevel er 20

% af respondenterne her, der svarer, at ledelsen tager initiativet, kan det skyldes, at "initiativ" kan tolkes som samtykke og betalingsvillighed, og hvis ledelsen har godkendt videreuddannelsesforløbet uden problemer, er de måske angivet som med-initiativtagere.

Når stort set alle de kandidater, der har svaret, at de har taget efter- og videreuddannelse, samtidig har svaret, at de selv har været med til at tage initiativet, er det interessant at se på, *hvorfor* de tager efter- og videreuddannelse, og det har vi illustreret i figur 4.2.3.

Figur 4.2.3. Hvad var grunden til, at du tog efter-/videreuddannelse?



Respondenterne havde mulighed for at afgive flere svar. Procenterne er derfor andele af antal respondenter. Der er gennemsnitligt både i AAU og RUC's undersøgelse afgivet 3 svar pr. respondent for både efter- og videreuddannelse

Figur 4.2.3 viser, at det fortrinsvis er for at "opnå specifikke eller tekniske færdigheder, der direkte er nødvendige i arbejdet (arbejdsværktøj)" eller for at "arbejde med personlig udvikling" og "mulighed for nye jobfunktioner", at respondenterne vælger at tage efteruddannelse. Videreuddannelse tages ligeledes for at opnå "personlig udvikling", men her er incitamentet ofte også et ønske om at komme videre i karrieren. Der er afgivet næsten tre svar pr. person, og en større del har derfor svaret positivt til begge kategorier. Der er næsten ingen forskel mellem RUC og AAU's kandidater, til trods for at kandidaterne har ret forskellige uddannelser. Der

Personlig udvikling er den væsentligste årsag til videreuddannelse. Derefter kommer karrieremæssigt advancement og mulighed for nye jobfunktioner.

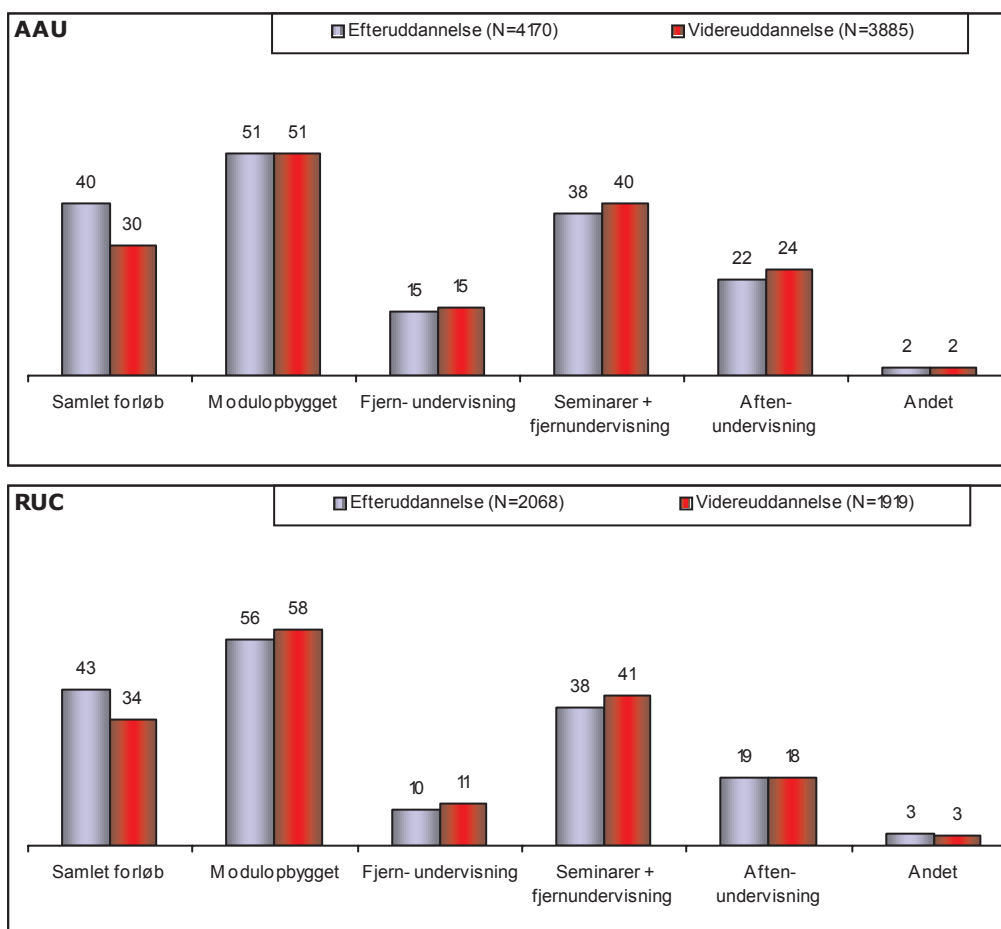
Efteruddannelse tages for personlig udvikling og for at opnå specifikke og tekniske færdigheder

er ikke nogen forskel på mænd og kvinders grunde til at vælge efter- og videreuddannelse og heller ikke på, hvordan kandidater med forskellige uddannelser prioriterer.

På spørgsmålet om, hvad der var motivationen til *videreuddannelsen*, er svarene fordelt lidt anderledes end ved efteruddannelse. Vi har igen lagt tallene for AAU og RUC sammen og viser svarene ved videreuddannelse i forhold til efteruddannelse. Som det ses i figur 4.2.3, er det den personlige udvikling, der er den største motiverende faktor for at tage en videreuddannelse. For efteruddannelse var "opnåelsen af specifikke og tekniske færdigheder inden for arbejdsværktøj" lige så vigtig som "personlig udvikling", men det er 'kun' den fjerdevigtigste motiverende faktor for videreuddannelse. Større motiverende faktorer er "muligheden for nye jobfunktioner internt eller eksternt", samt "karrieremæssigt advancement". Der er en mindre forskel på AAU og RUC's kandidater, idet flest AAU-kandidater har angivet "personlig udvikling" og "karrieremæssigt advancement" som motivation for videreuddannelse, mens der er flere RUC-kandidater, der har påpeget, at der var andre motiverende faktorer for videreuddannelsen. PÅ AAU skiller hum-kandidater sig endvidere ud, idet kun 35 % har svaret, at årsagen til videreuddannelse er "karrieremæssigt advancement" mod 54 % af tek-nat-fakultetets kandidater. Mændene har generelt angivet flere svar end kvinderne (2,8 svar mod 2,6). Eneste svarkategori, hvor kvinderne ligger højere end mændene, er i den kategori, der hedder "teoretisk supplement til uddannelsen på RUC eller AAU". Flere kvinder har desuden angivet, at der er "andre" motiverende årsager til at tage videreuddannelse. De "andre" årsager dækker over mange ting, som kunne fordeles på de opgivne svarmuligheder, men flere har også angivet, at motivationen for at tage videreuddannelse var at få et job eller fastholde et job. Et par stykker har desuden angivet, at det var for at blive berettiget til en bedre løn.

Næsten alle kandidater har opkvalificeret sig. Vi vil derfor se på, hvordan de ønsker efter- og videreuddannelse organiseret.

Figur 4.2.4. Hvorledes foretrækker kandidaterne efter-/videreuddannelsen organiseret?



Det ses i figur 4.2.4, at det ikke er helt ligegyldigt, hvordan efter- og videreuddannelsen er organiseret. Hvad efteruddannelse angår foretrækker langt de fleste modulopbyggede uddannelsesforløb, henholdsvis 51 % og 56 %. Et samlet uddannelsesforløb foretrækkes af 40 % og 43 %, og seminarer og fjernundervisning foretrækkes af 38 %. I den anden ende ligger fjernundervisning, som kun foretrækkes af 15 % og 10 %. Dette er en smule uventet, da netop fjernundervisning har fået megen medieomtale og til tider er blevet præsenteret som den nye mulighed for opkvalificering med en forventet stor efterspørgsel. Mænd og kvinders prioritering er på dette område ret ens, og der er heller ikke væsentlige forskel på kandidater med forskellige uddannelser. Det er dog værd at bemærke, at der også her har været mulighed for at afgive flere svar, og der er afgivet i gennemsnit 1,7 svar pr. respondent. Det kan tyde på en vis fleksibilitet blandt kandidaterne.

Modulopbyggede forløb foretrækkes også af de fleste i forbindelse med videreuddannelse ligesom ved efteruddannelse. Dernæst prioriteres ”seminarer og fjernundervisning”, som 40 % og 41 % foretrækker eller accepterer som en mulighed. Herefter er et samlet forløb prioriteret af henholdsvis 30 % og 34 %. I afsnit 4.2 så vi, at der var flere, der foretrækker samlede forløb end seminarer og fjernundervisning, når det drejer sig om efteruddannelse. Forskellen på prioriteterne, når det gælder

De fleste ønsker modulopbyggede efter- og videreuddannelses-tilbud.

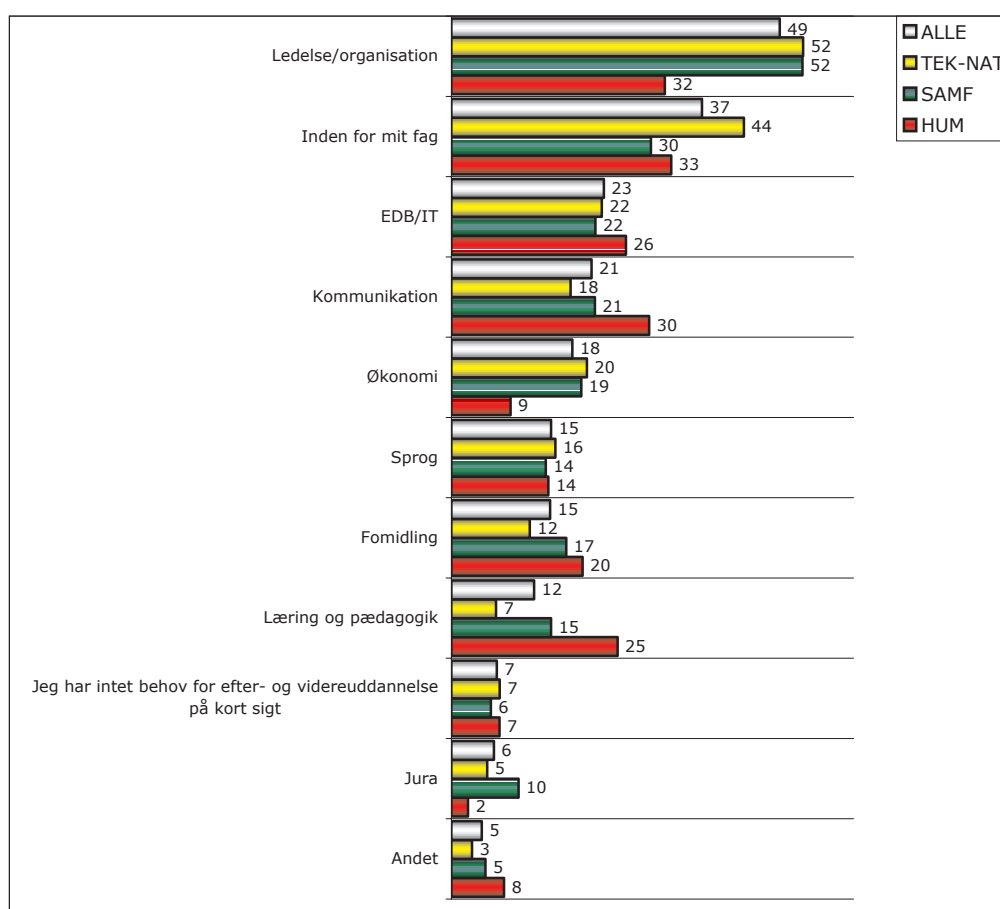
videreuddannelse, er ikke overraskende, da det som regel vil være lettere at overskue et intensivt samlet forløb i en kortere periode end i en lang periode. Der er ikke den store forskel på, hvordan mænd og kvinder foretrækker en videreuddannelse organiseret. Dog er der lidt flere kvinder, der foretrækker seminarer og fjernundervisning end mænd. omvendt er der lidt flere mænd, end kvinder der foretrækker det samlede forløb. Interessant er det, at forholdsvis få foretrækker fjernundervisning, når det ikke er i kombination med seminarer. Mellem 10 % og 15 % for både videre- og efteruddannelse foretrækker dette.

4.3 Efter- og videreuddannelse i fremtiden

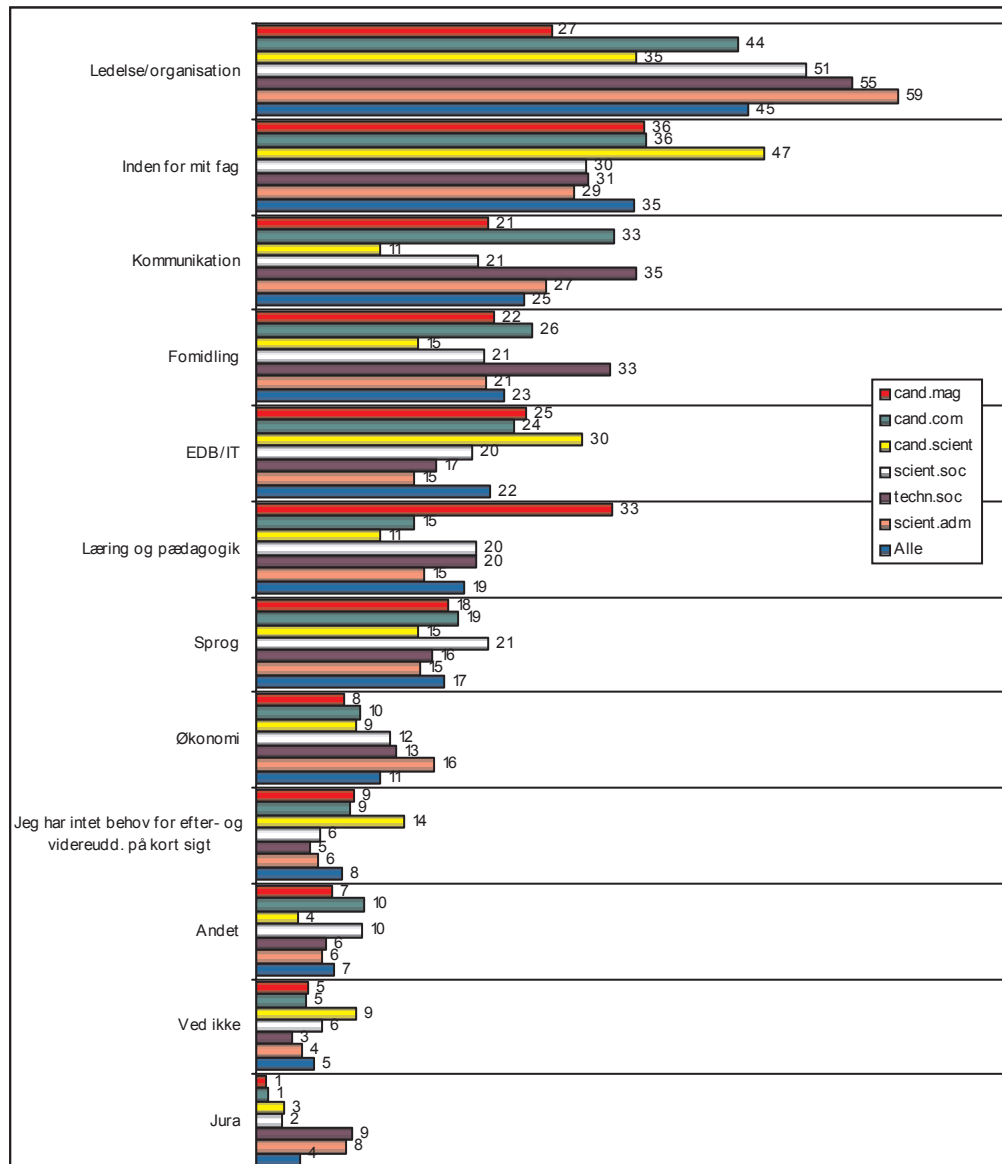
Vi har spurgt respondenterne om, hvilket område de overvejer at efteruddanne sig inden for i de kommende år. I figur 4.3.1 og 4.3.2 vises henholdsvis RUC- og AAU-kandidaternes overvejelser om den nærmeste fremtids efter- og videreuddannelse.

For både RUC og AAU-kandidaterne ses det, at der er stor variation over hvilke områder man prioriterer i forhold til efter- og videreuddannelse i fremtiden. Kategorien "ledelse og organisation" er mest populær, efterfulgt af "mere uddannelse inden for mit fag", undtagen blandt cand.scient.er og cand.mag.er på RUC og humanisterne på AAU.

Figur 4.3.1 Inden for hvilke områder overvejer du at efter- og /eller videreuddanne dig inden for de kommende år? AAU, N= 4309, svar=9171



Figur 4.3.2 Inden for hvilke områder overvejer du at efter- og /eller videreuddanne dig inden for de kommende år? RUC N= 2171, svar = 4842



Konklusion

Vi har i dette afsnit vist, hvordan og hvorfor kandidaterne opkvalificerer sig, og konklusionen er, at langt størstedelen tager en efter- eller videreuddannelse eller tilegner sig kvalifikationer på anden vis. Besvarelsene viser, at over 90 % af kandidaterne har opkvalificeret deres viden. I dette kapitel har vi valgt ikke at vise årgangsinddelingerne, men tallene har vist, at der er lidt færre af de seneste årgange, der har taget efter- eller videreuddannelse, hvilket hænger naturligt sammen med, at de pågældende respondenter ikke har haft så lang tid på arbejdsmarkedet endnu.

Det er en meget stor andel af respondenterne, der tager efteruddannelse og en noget mindre andel, der tager videreuddannelse. Fordelingen mellem efter- og videreuddannelse er ikke overraskende, men det er positivt, at så stor en del af den samlede respondentmængde har opkvalificeret sig på en eller anden måde. Motiverne for at tage efter- og videreuddannelse er mange, men generelt vægter de fleste den personlige udvikling og opnåelse af specifik og teknisk viden inden for deres arbejdsområde. Når det gælder videreuddannelse, vægtes desuden muligheden for karrieremæssigt advancement. Denne prioritering tyder på, at ambitionerne i høj grad går to veje. Dels gælder det for respondenterne om at være opdateret på den viden, der er nødvendig inden for arbejdsområdet. Dels prioriteres det lige så højt, at der er et personligt og karrieremæssigt udbytte af efter- eller videreuddannelsen.

Kapitel 5 Geografisk Mobilitet

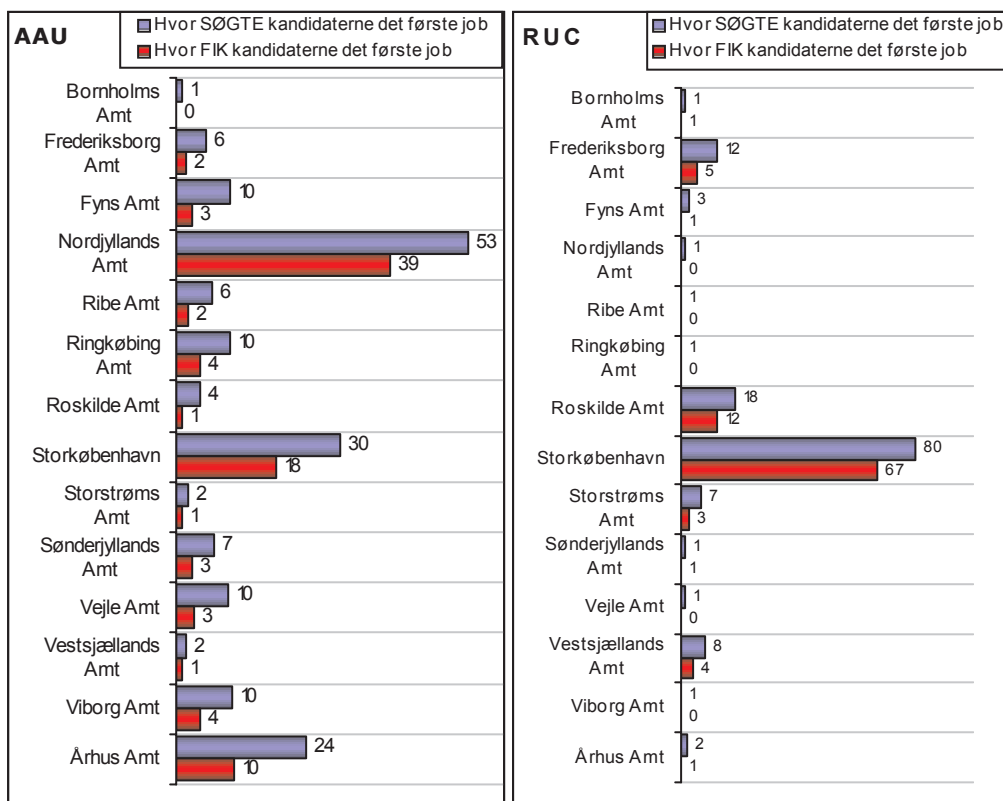
Hvordan bevæger kandidaterne sig rundt på arbejdsmarkedet i løbet af deres karriere - i indlandet og udlandet? I hvilke regioner finder kandidaterne job, og i hvor stor udstrækning er kandidaterne mobile? Hvor stor en del af kandidatproduktionen fra AAU forlader Nordjyllands Amt, og hvor stor en del af RUC's kandidater får arbejde i hovedstadsregionen, når uddannelsen er slut? Får kandidaterne arbejde i den region, de oprindeligt kom fra, eller bliver de i den region, hvor universitetet ligger, og hvor bolig, kæreste og netværk er etableret? Hvor stor er mobiliteten efter første job? Dette er nogle af de spørgsmål, vi vil forsøge at give svar på i dette kapitel.

Afsnittet handler både om kandidater fra RUC og AAU, men primært om AAU-kandidaternes mobilitet, da der er specielle forhold for AAU som regionalt universitet med produktion af kandidater til et nationalt arbejdsmarked.

5.1 Kandidaternes bevægelser mellem landsdelene i første job.

I figur 5.1.1 ses, i hvilke landsdele kandidaterne dels *søger* det første job, og dels hvor de får deres første job.

Figur 5.1.1 Hvor søgte og fik kandidaterne det første job.



På spørgsmålet "Hvor *søgte* kandidaterne det første job" har respondenterne haft mulighed for at afgive flere svar, hvorfor søjlerne ikke sammenlagt bliver 100 %.

På spørgsmålet "hvor *fik* kandidaterne første job" kunne der kun afgives et svar, og de udgør tilsammen 100 %.

40% af AAU's kandidater får første job i Nordjyllands Amt.

67% af RUC's kandidater får første job i Storkøbenhavn.

Alle andre amter end Storkøbenhavn får færre ansatte i første job end de leverer til AAU.

74% af de der søger job i Nordjyllands Amt får også job der.

Kandidater fra de "bløde" humanistiske uddannelser bliver i højere

For AAU-kandidater er Nordjyllands Amt klart den største aftager med små 40 %, og ikke overraskende scorer Storkøbenhavn, som jo på mange måder er landets jobcentrum for akademikere, næstmest med 18 %. På de efterfølgende pladser kommer de midt- og nordjyske amter, Aarhus, Viborg, Ringkøbing og Vejle amter. De øvrige kandidater fordeler sig nogenlunde jævnt dels over de resterende amter og dels på udlandet som aftager 6,4 %.

For RUC ses en meget tydelig tendens, hvor hovedstadsregionen er storaftager af kandidater med hele 67 %. Efterfølgende er det regionerne på Sjælland, der aftager flest, med Roskilde, Frederiksborg og Vestsjællands amter som de største. Udlandet aftager 4,4 % af RUC's kandidater.

AAU

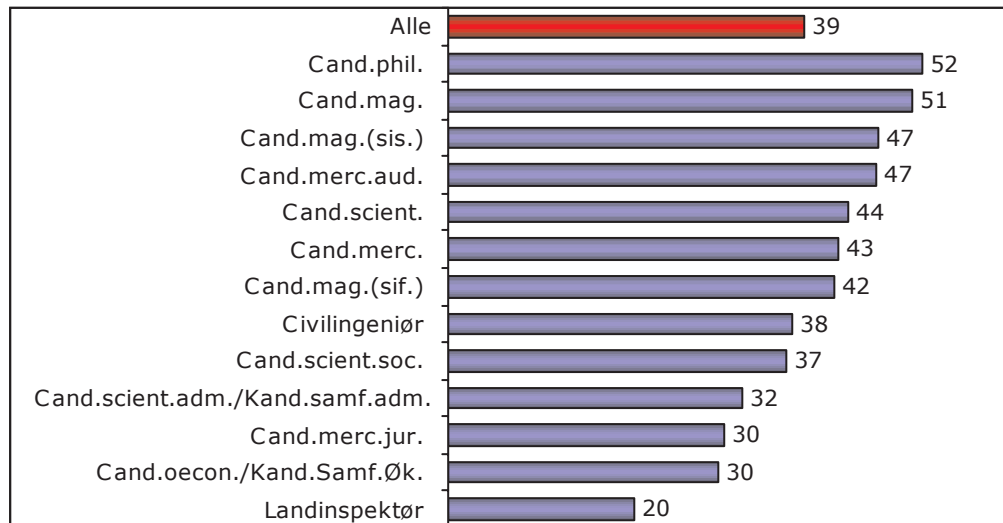
I undersøgelsen har vi spurgt kandidaterne, hvor de gennemførte deres adgangsgivende eksamen. Vi har således et temmelig præcist billede af, hvilke regioner kandidaterne kommer fra. Vi kan se, at knap halvdelen af kandidaterne rekrutteres fra Nordjylland, og efterfølgende rekrutteres der primært fra Århus (15 %), Viborg (8 %), Ringkøbing og Vejle, begge 5 %, og fra hovedstadsregionerne og udlandet, begge 3 %. Alle amter, med undtagelse af Storkøbenhavn, får færre ansatte i første job, end de leverer til universitetet.

Tallene i figur 5.1.1 viser, at kandidaterne søger job i alle regioner, og der i alle regioner er flere, der søger job, end der rent faktisk får job, selvom der er stor variation mellem regionerne. Der er en tydelig tendens til, at det er i Nordjylland, Århus og København, de fleste kandidater får første job. For København og Nordjylland er der relativt færre, der søger jobbene i forhold til dem, som får jobbene, end i alle de andre regioner. I eksempelvis Århus, Ringkøbing, Viborg og Vejle er det under halvdelen af dem, som søger job, der får job i disse regioner. I Nordjylland får 74 % af de, som søger det første job i regionen, også job her.

Ser vi på andele af kandidater, der får deres første job i Nordjylland opdelt på uddannelsesretninger, (se figur 5.1.2) ses det, at cand.phil./cand.mag.erne er de uddannelsesretninger, der i højest grad får det første job i Nordjyllands Amt, mens landinspektører er mindst tilbøjelige til at blive i Nordjyllands Amt efter uddannelsen. Der er desuden en tendens i retning af, at kandidater fra de mere "bløde" humanistiske uddannelser i højere grad bliver i Nordjylland, mens kandidater fra de mere "hårde" professionsrettede uddannelser i større udstrækning får det første job uden for Nordjyllands Amt. Eksempelvis cand.merc.jur., administrationsuddannelserne og landinspektør.

For civilingeniørerne, som udgør en stor andel af kandidatproduktionen, får næsten 2/3 det første job uden for Nordjylland. Dette kan muligvis forklares med, at det i højere udstrækning er hum-kandidater end tek-nat-kandidater, der rekrutteres fra Nordjylland, jævnfør figur 5.4., samt at civilingeniøruddannelserne henvender sig til et nationalt marked.

Figur 5.1.2 Andele af AAU-kandidater, der får 1. job i Nordjyllands Amt fordelt på uddannelser (N=4307)



Sammenfattende kan vi konkludere, at Aalborg Universitet må siges at være et ægte regionalt universitet, der primært rekrutterer fra eget amt samt tilstødende amter. Efter uddannelsen søger kandidaterne job i alle regioner. Mange søger deres første job i de regioner, de er rekrutteret fra, men kandidaterne får ikke job dér, hverken i den udstrækning de søger eller målt i forhold til, om de oprindeligt kom fra den region. For hovedstadsregionen er det omvendt. Herfra rekrutteres kun ganske få, mens mange både søger og får det første job i hovedstadsregionen.

Mellem de enkelte uddannelser er der markante og store forskelle, hvor det bl.a. ses, at civilingeniør-, administrations- og landinspektøruddannelserne primært henvender sig til et nationalt marked.

RUC

Som det ses i figur 5.1.1 søger RUC-kandidaterne i højere grad job i Storkøbenhavn end nogen andre steder i landet. Andre amter på Sjælland tiltrækker også en del kandidater; 18 % søger job i Roskilde Amt, 12 % i Frederiksborg Amt, 8 % i Vestsjællands Amt og 7 % i Storstrøms Amt, mens meget få kandidater søger deres første job i Jylland eller på Fyn. Flere søger faktisk deres første job i udlandet end i Århus og Nordjyllands Amt tilsammen.

I de to største aftagerregioner, Storkøbenhavn og Roskilde, er der relativt færre, der søger jobbene i forhold til dem, som får jobbene, end i alle de andre regioner. I eksempelvis Frederiksborg, Vestsjælland og Storstrøms amter er det under halvdelen af dem, som søger job, der får job. I Storkøbenhavn er det 84 % af dem, som søger, der også får det første job der.

RUC's kandidater søger i mindre udstrækning job i hele landet sammenlignet med AAU's kandidater. Søgemønstret hænger dels sammen med, at de fleste akademikerjob findes i Storkøbenhavn, og dels at RUC ikke i samme udstrækning som AAU producerer de mere professionsrettede kandidater til et nationalt marked, som eksempelvis civilingeniører.

AAU er et ægte regionalt universitet.

RUC-kandidaterne søger i høj grad job i Storkøbenhavn og på Sjælland.

84% af de, der søger første job i Storkøbenhavn får også deres første job der.

RUC producerer kandidater til de traditionelle akademikerarbejdsmarkeder.

Mange AAU-kandidater flytter efter første job. 25% flytter væk fra Nordjyllands Amt, og andre 15% flytter til Nordjyllands Amt efter 1. job.

RUC-kandidaterne bliver i Storkøbenhavn og på Sjælland. Flere søger til udlandet end til Jylland.

Sammenfattende kan vi sige, at RUC producerer kandidater til det traditionelle akademikerarbejdsmarked centreret i og omkring København, hvor volumen af AC-job er stor, bl.a. i kraft af placeringen af centraladministration og organisationer og private virksomheders hovedsæder.

Dette underbygges bl.a. af, at der er markant flere af RUC's kandidater end af AAU's, der får deres første job i organisationer. Mellem 7 % og 16 % af RUC's kandidater, afhængig af uddannelsesretning, og mellem 0 og 3 % af AAU's, afhængig af fakultet. (Se kapitel 1).

5.2 Andet Job

I dette afsnit ser vi på, hvor mobile kandidaterne er mellem første og andet job og i de efterfølgende job. Er der en tendens til, at første job er midlertidigt og at kandidaterne flytter sig mellem første og andet job, eller er der en "træghed" i mobiliteten, så når man først har fået første job i en region, bliver man i den region?

Endvidere vil vi undersøge, om kandidaterne vender tilbage til den region, de oprindeligt kommer fra, og i hvilket omfang de er geografisk mobile.

AAU

Fra første til andet job er der et stort antal kandidater, der skifter region. 36 % af alle AAU-kandidater flytter til et andet amt efter 1. job.

I Nordjyllands Amt sker der mellem første og andet job en udvandring på 25 %, specielt til Storkøbenhavn og Århus Amt, hvortil hhv. 26 % og 23 % af alle "udvandrere" flytter. Samtidig er der også en modsatrettet trafik, hvor personer, der havde 1. job uden for Nordjyllands Amt flytter tilbage. "Indvandringen", som udgør 15 %, kommer primært fra Storkøbenhavn, Århus og Viborg Amt, hvorfra henholdsvis 20 %, 24 % og 12 % af samtlige "indvandrere" kommer.

Hvis vi undersøger forskelle mellem uddannelser, viser det sig, at der er markante forskelle, hvor det især er landinspektører (47 %), cand.oecon. (42 %) og cand. merc.jur. (30 %), der forlader amtet efter 1. job.

RUC

Hvis vi kigger på RUC-kandidaternes geografiske placering gennem karrieren, sker der ikke de store ændringer i forhold til den geografiske placering af det første job, som er vist i figur 5.1.1 ovenfor. Langt de fleste får deres job i Storkøbenhavn og dernæst i amterne på Sjælland med Roskilde Amt som det sted, der tiltrækker flest efter Storkøbenhavn. Gennem karrieren er der stadig flere kandidater, der får job i udlandet end i Århus og Nordjyllands Amt, således at det samlet set er ca. 5-6 %, der får job i udlandet.

5.3 Mobilitet mellem første og nuværende job.

I dette afsnit ønsker vi at undersøge, hvor i landet kandidaterne har deres nuværende arbejde set i forhold til, hvor de fik deres første job. Hvordan "bevæger" kandidaterne sig rundt mellem regionerne fra første til nuværende job?

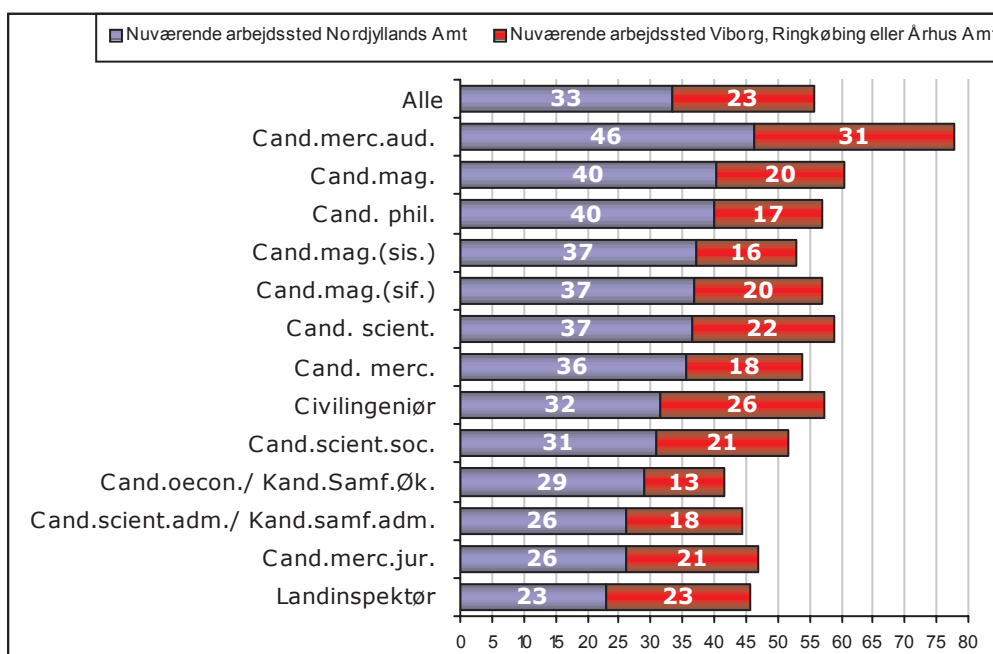
AAU

Figur 5.3.1 viser restbestanden i nuværende job i Nordjyllands Amt samt restbestanden af kandidaterne, der er i arbejde i de tre "tilstødende" amter. I gennemsnit har respondenterne haft 2 - 3 job i løbet af karrieren. Nettobestanden varierer meget mellem de enkelte uddannelser, hvor f.eks. cand.merc.aud.erne er den faggruppe, der i størst omfang bliver i Nordjylland og tilstødende amter, idet næsten 78 % er beskæftiget her i det nuværende job, mens det for f.eks. cand.merc.jur. kun er 47%.

Med undtagelse af landinspektører gælder det for alle uddannelser, at nettobestanden i Nordjylland er mindre i nuværende job end i første job. Målt over tid foregår der således en nettoudvandring fra Nordjylland.

Målt over tid foregår der således en nettoudvandring fra Nordjylland.

Figur 5.3.1 Restbestand i Nordjyllands Amt og naboamter (nuværende job) (N=2403)

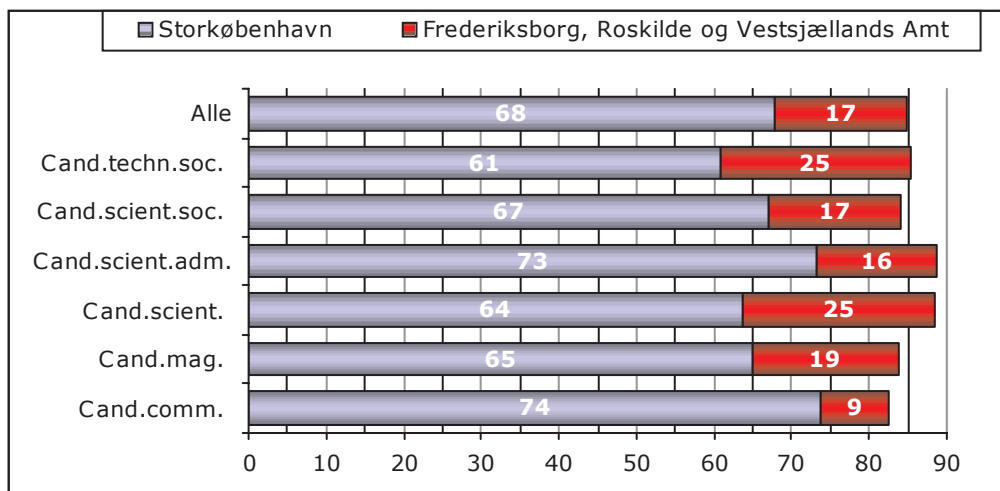


RUC

For RUC's kandidater tegner der sig et anderledes mønster. I figur 5.3.2 ser vi, at omkring 85 % af alle kandidaterne har det nuværende job i Storkøbenhavn eller på Sjælland. Tallene viser en lille nettotilvandring på 1 % til Storkøbenhavn. I første omgang er der således tale om en meget stærk "afsætning" af RUC-kandidater til hovedstadsområdet i første job, og over tid forstærkes denne tendens således, at flere kandidater har deres nuværende job i denne region. I de øvrige amter på Sjælland er der en mindre udvandring over tid.

Storkøbenhavn tiltrækker over tid endnu flere RUC-kandidater.

Figur 5.3.2 Restbestand i Storkøbenhavn og naboamter (nuværende job). RUC (N=2195)



5.4 Hvor mange vender tilbage til "fødeegnen"

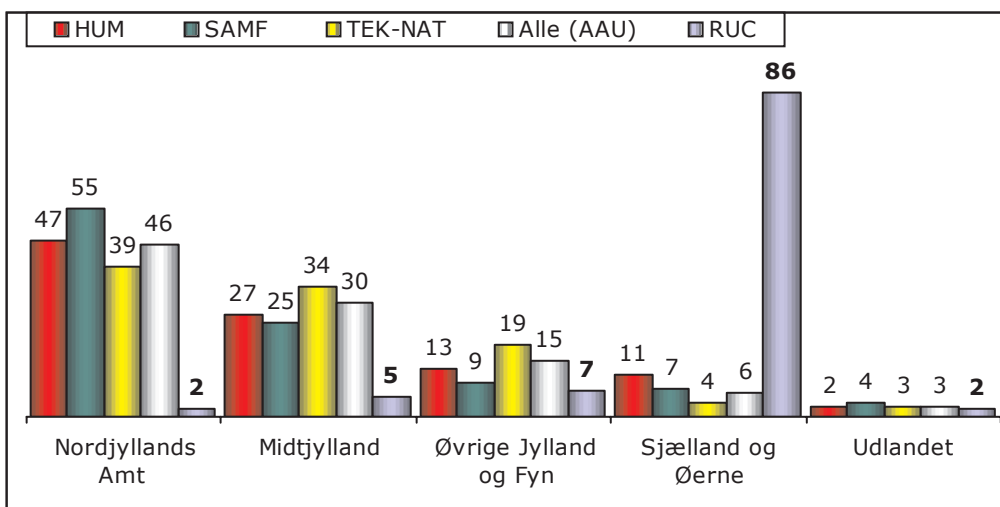
AAU rekrutterer sine studerende fra hele landet, men primært fra Nordjyllands Amt, hvor knap halvdelen af de studerende har gennemført den adgangsgivende uddannelse (se figur 5.4.1). Der er dog nogen forskel på rekrutteringen, når vi ser på de enkelte fakulteter. Samf-fakultetet henter ca. 55 % i Nordjyllands Amt, tek-nat rekrutterer "kun" ca. 39 %, mens hum ligger på 47 %.

Ca. halvdelen af AAU's kandidater er rekrutteret fra Nordjyllands Amt.

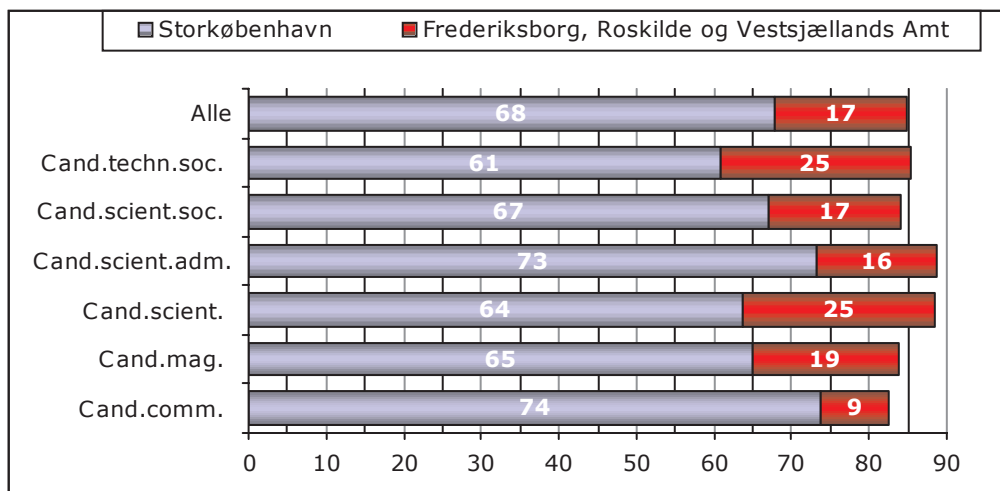
RUC rekrutterer sine kandidater primært fra Storkøbenhavn og på Sjælland i øvrigt. Samlet kommer kun 12 % fra Jylland og Fyn, hvilket alligevel er højere end det antal kandidater fra RUC, der får arbejde i disse regioner.

RUC rekrutterer de fleste kandidater fra Storkøbenhavn og resten af Sjælland.

5.4.1 Hvor blev den adgangsgivende eksamen gennemført. Figuren er opgjort i procent og for AAU på fakulteter (N=4463) og samlet for RUC (N=2281)



Figur 5.3.2 Restbestand i Storkøbenhavn og naboamter (nuværende job). RUC (N=2195)



5.4 Hvor mange vender tilbage til "fødeegnen"

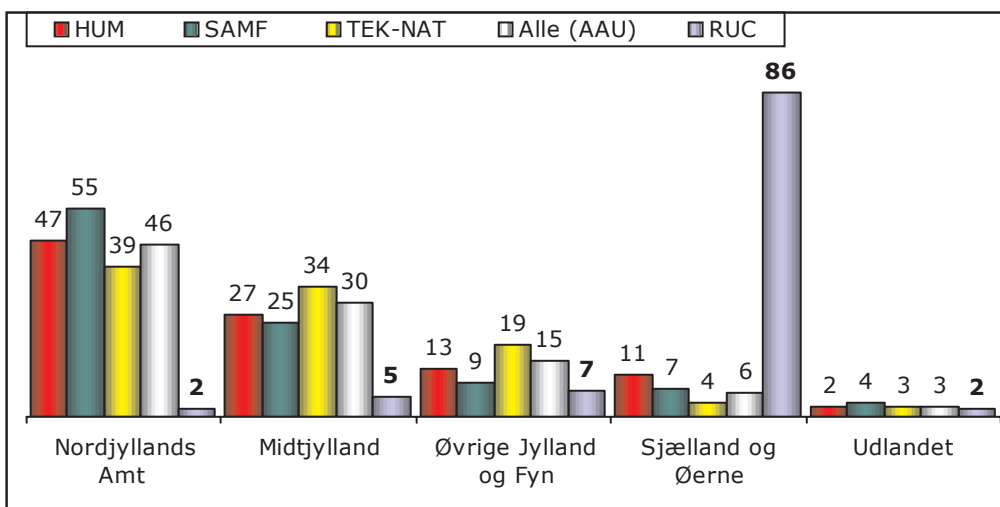
AAU rekrutterer sine studerende fra hele landet, men primært fra Nordjyllands Amt, hvor knap halvdelen af de studerende har gennemført den adgangsgivende uddannelse (se figur 5.4.1). Der er dog nogen forskel på rekrutteringen, når vi ser på de enkelte fakulteter. Samf-fakultetet henter ca. 55 % i Nordjyllands Amt, tek-nat rekrutterer "kun" ca. 39 %, mens hum ligger på 47 %.

Ca. halvdelen af AAU's kandidater er rekrutteret fra Nordjyllands Amt.

RUC rekrutterer sine kandidater primært fra Storkøbenhavn og på Sjælland i øvrigt. Samlet kommer kun 12 % fra Jylland og Fyn, hvilket alligevel er højere end det antal kandidater fra RUC, der får arbejde i disse regioner.

RUC rekrutterer de fleste kandidater fra Storkøbenhavn og resten af Sjælland.

5.4.1 Hvor blev den adgangsgivende eksamen gennemført. Figuren er opgjort i procent og for AAU på fakulteter (N=4463) og samlet for RUC (N=2281)



AAU

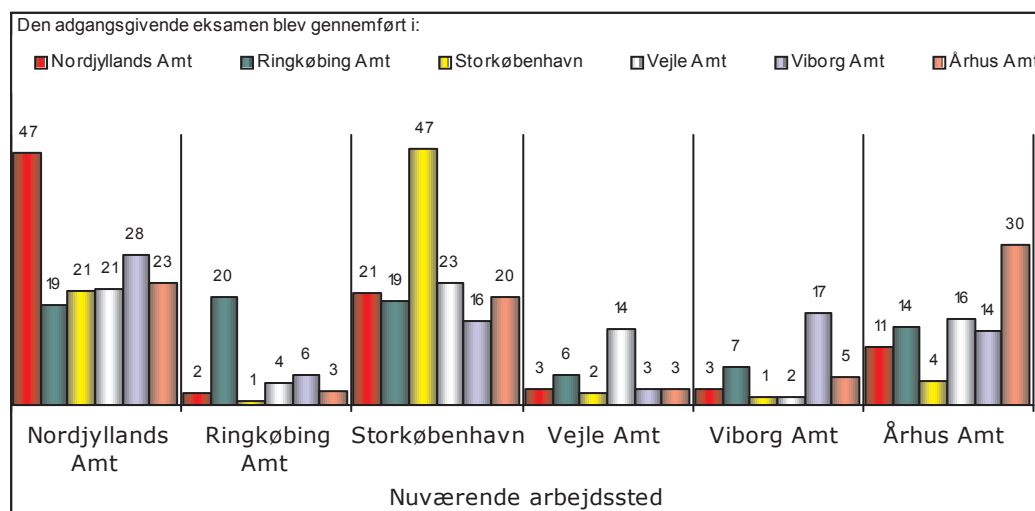
Figur 5.4.2 viser kandidaternes nuværende arbejdssted i forhold til, hvor de gennemførte den eksamen, der gav dem adgang til studiet på AAU. Figuren er afgrænset til at indeholde de 6 største rekrutteringsregioner. Figuren viser f.eks., at 47 % af de kandidater, der gennemførte den adgangsgivende eksamen i Nordjyllands Amt, har deres nuværende arbejdssted i Nordjyllands Amt, mens 21 % af disse p.t. arbejder i Storkøbenhavn. Af dem, der gennemførte den adgangsgivende eksamen i Storkøbenhavn, arbejder 21 % i Nordjyllands Amt, mens 47 % arbejder i Storkøbenhavn.

Det ses tydeligt, at der for alle regioner, der er målt på i figuren, er en tendens til, at kandidaterne vender tilbage til "hjemegnen" i nuværende job. Tendensen er mest markant for Nordjylland og Storkøbenhavn.

Det er også i Nordjylland og Storkøbenhavn, at der totalt set fastholdes flest, også af dem der har en adgangsgivende eksamen fra "andre" amter. I mindre udstrækning gælder dette også for Århus.

Konklusionen er derfor, at der er flere og til dels modsatrettede parametre, der er centrale i den måde, kandidaterne er mobile på. Der er dels en storby/hovedstads-tendens, hvor mange kandidater både får første og har nuværende job i Storkøbenhavn. Dels er der en tendens til, at kandidaterne vender hjem til den region, hvor de fik den adgangsgivende uddannelse (og er vokset op). Dette gælder alle regioner, dog mest markant for Nordjylland, Storkøbenhavn og Århus. Endvidere er der også en tendens til, at uddannelsesbyen (Aalborg) tiltrækker og fastholder mange, også fra de tilstødende amter.

Figur 5.4.2 Nuværende arbejdssted i forhold til hvor den adgangsgivende eksamen blev gennemført, fordelt på fakulteter. AAU. (N=3395)



RUC

Hvis man kigger på, hvor RUC's kandidater har gennemført deres adgangsgivende eksamen i forhold til nuværende job (figur 5.4.3), ses det, at Storkøbenhavn er langt den største aftager af kandidater, både fra Storkøbenhavn og de øvrige regioner. I mindre målestok er der samme tendens som for AAU's kandidater på de "øvrige" amter, hvor kandidaterne vender "hjem" til den egn, hvor de fik den ad-

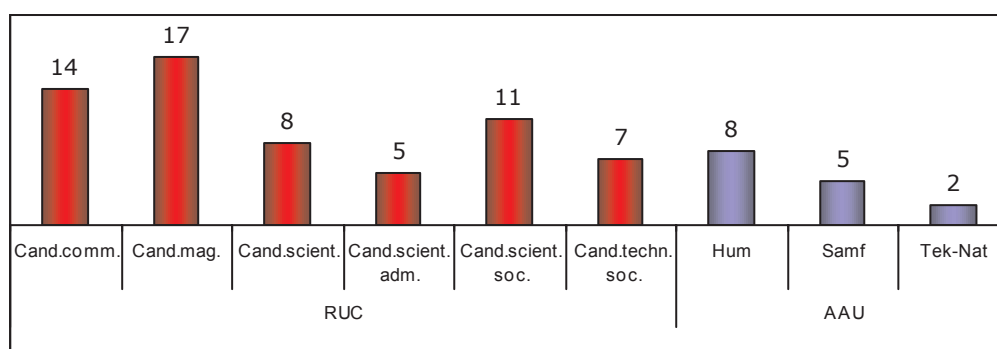
Tendens til at kandidaterne vender tilbage til "hjemegnen"

Kapitel 6 Ledige

Ledighed - og især dimittendledighed - er meget omdiskuteret lige nu. Det er derfor centralt at se på, hvem det er, der ikke får job, og hvad årsagerne hertil kan være. Samlet set er det heldigvis en mindre del af respondenterne, der er arbejdsløse, i alt er det 253 personer svarende til 11 % fra RUC og 171 svarende til 4 % fra AAU.

De ledige fordeler sig på de forskellige uddannelser som vist i nedenstående figur.

Figur 6.1 Ledige fordelt på uddannelser og fakulteter



Vi har valgt at opdele de ledige i to grupper, når vi i dette afsnit undersøger, om der er særlige kendetegnende årsager til ledighed. Den ene gruppe omfatter de kandidater, der har været i job, men i øjeblikket er ledige. Det er både de kandidater, der har været ledige længe og måske virkelig har svært ved at få et job, og de kandidater som ved spørgeskemaets udfyldelse tilfældigvis var mellem to job. Denne gruppe består af 167 personer fra RUC og 127 fra AAU. Den anden gruppe inkluderer kun de ledige, der aldrig har været i job, inklusiv kandidater fra 2001. Det er 86 personer fra RUC og 44 fra AAU. Mange af disse kandidater fra RUC er fra årgang 2001, og vi har i dette afsnit derfor valgt nogle gange at adskille årgang 2001 fra gruppen af de seneste kandidater og se på denne årgang alene.

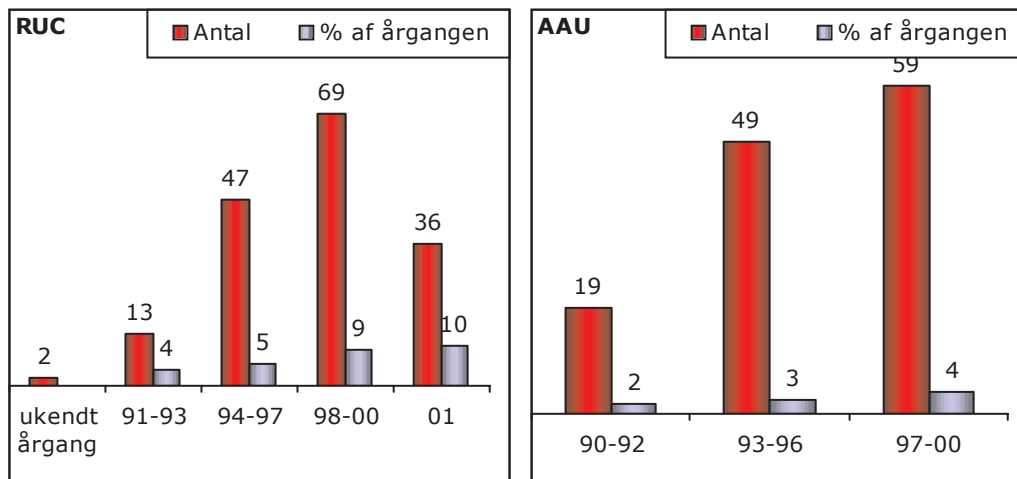
6.1 Ledige, der har været i job.

Af RUC's kandidater er der som nævnt ovenfor 167, der er ledige, men har været i job, og af AAU's er der 127. Det svarer til henholdsvis 7% og 3 % af respondenterne. Vi har ikke spurgt kandidaterne om, hvor længe de har været ledige, eller hvad de mener årsagen er. Men ved at sammenholde de lediges svar med de overordnede konklusioner i de forrige kapitler, kan vi se, om der er særlige forhold, der gør sig gældende for de ledige. Der er umiddelbart stor forskel på ledigheden blandt de to universiteters kandidater, hvilket til dels skyldes, at 36 af de 167 ledige RUC-kandidater er fra årgang 2001. De har været i arbejde, men en forholdsvis stor del af dem - 14 personer eller 39 %- har angivet, at de har været freelancere eller løsarbejdere. Det kan tyde på, at mange af disse kandidater ved udfyldelsen af spørgeskemaet endnu ikke har fået rigtig fodfæste på arbejdsmarkedet og derfor har en højere ledighed end de lidt ældre årgange. Fordelingen af de ledige, der har været i arbejde efter kandidatårgang, er vist i figur 6.1.1 nedenfor. For RUC's kandidater

De seneste årgange har den største ledighed.

ses det, at ledigheden for de kandidater, der er færdige mellem 1998 og 2000 er næsten lige så høj som for årgang 2001, hvilket til dels skyldes, at andelen af cand. mag.er og cand.comm.er er øget gennem de ti år, vi har undersøgt. Fra uddannelser, der har den laveste ledighed (cand.scient.adm. og cand.techn.soc.), er der til gengæld blevet færre kandidater gennem de ti år i undersøgelsen. For AAU's kandidater er der en proportional forbindelse mellem antallet af p.t. ledige i forhold til dimissionsår, således at der er færrest af de tidligste årgange, der er ledige.

Figur 6.1.1 De p.t. ledige fordelt på kandidatårgang. N: RUC= 167, AAU=127



I forhold til alle respondenterne er der flere af de p.t. ledige, der har været freelancere og iværksættere, og færre har været ledere.

Der er 58 personer eller 35 % af RUC's ledige kandidater, og 41 personer svarende til 24 % af AAU's der har været freelancere eller løsarbejdere. I kapitel 2 så vi, at det kun var ca. 22 % af alle RUC's og 10 % af alle AAU's kandidater, der har været freelancere eller løsarbejdere, og at langt de fleste anså freelancearbejdet for at være midlertidigt, indtil der var mulighed for fast job. Denne tendens genfindes hos de ledige, der har haft freelancearbejde, men det er alligevel lidt færre, der svarer, at det var en midlertidig løsning. Forskellen siger ikke noget entydigt om de ledige kandidater, men kan antyde, at de har mere løse ansættelser, og at der er lidt flere af de ledige, der prioriterer denne type ansættelse. I forlængelse heraf er det interessant at se, hvor mange af de ledige kandidater, der har været iværksættere, og her er billedet det samme. Lidt flere af dem, der p.t. er ledige, har været iværksættere, om end forskellen er lille. Med hensyn til hvor mange af de p.t. ledige, der har været ledere, er der ligeledes en forskel i forhold til de kandidater, der er i beskæftigelse, så det generelt er færre af de ledige, der har været ledere. Her er det dog værd at huske på, at flest af de p.t. ledige er fra de seneste årgange, og disse respondenter har selvsagt ikke haft mulighed for at være ledere endnu.

Lidt færre af de p.t. ledige har taget efter- og videreuddannelse.

Den sidste parameter, der er interessant i sammenligningen mellem de ledige og de beskæftigede kandidater, er frekvensen af efter- og videreuddannelse. Der er samlet set en lidt lavere frekvens af opkvalificering for de p.t. ledige end for resten af kandidaterne. Størst er forskellen, når det gælder efteruddannelse, hvilket ikke er overraskende. Efteruddannelse er som oftest tættere knyttet til arbejdsmarkedet end videreuddannelse, som mange tager på eget initiativ og eventuelt ved hjælp af egenfinansiering. Vi kan ikke på dette grundlag drage egentlige konklusioner om, hvorfor de ledige er ledige. Nogle af kandidaterne er naturligvis blot i gang med et jobskifte og opfører sig ellers ligesom resten af respondentmængden. På baggrund

af ovenstående tal er der dog en tendens, der peger mod, at lidt flere af de nuværende ledige der har været i job end af resten af respondenterne har alternative jobmål. Der er lidt flere af de ledige, der ønsker at være iværksættere, og mange flere har arbejdet freelance eller som løsarbejdere.

6.2 Hvem får ikke job/Ledige dimittender

Der er i alt 86 RUC-kandidater og 44 AAU-kandidater, der ikke har været i job siden dimissionen. Det svarer til henholdsvis 3,8 % og 1 % af alle de adspurgte kandidater. Den største andel af de ledige, der aldrig har været i job, er ikke overraskende dem, der er blevet færdige med uddannelsen senest. Af de ledige fra RUC er 42 fra årgang 2001, 33 af de ledige, der aldrig har været i job, er blevet færdige med uddannelsen mellem 1998 og 2000, 9 er blevet kandidater mellem 1994 og 97, og de sidste to ledige kandidater er således blevet færdige mellem 1991 og 1993. For AAU er fordelingen 5 fra årgang 90-92, 7 fra 93-96 og 30 fra 97-00. Vi har valgt at medtage alle disse ledige i denne gennemgang, men det skal her pointeres, at de ledige fra de tidligste årgange, der aldrig har været i job, må betragtes som "specielle tilfælde". Det betyder, at der er vidt forskellige og højst sandsynligt personlige årsager til ledigheden, som vi ikke kan opfange i denne undersøgelse. Kigger vi lidt på uddannelserne, kan vi se, at det er flest fra hum-området på AAU og flest cand.mag.er fra RUC der aldrig har haft job. For RUC er det færrest cand.scient.adm.er, der ikke har haft job.

Sammenholder vi svarene fra de ledige der ikke har været i job, med resten af respondenternes svar i nogle af de andre kategorier, er der små forskelle. De kandidater, der aldrig har været i arbejde, ændrer ikke jobmål hverken flere eller færre gange i løbet af studiet. Derimod er der en tendens til, at de respondenter, der endnu ikke har været i arbejde, kommer senere i gang med erhvervsovervejelserne end de kandidater, der er i arbejde.

I forhold til kilder til erhvervsovervejelser er de væsentligste forskelle mellem de kandidater, der aldrig har været i arbejde og de resterende respondenter, at førstnævnte kun i halvt så stort omfang som resten af kandidaterne anvender netværk fra praktikophold og netværk fra studiejob. Det skyldes, at de heller ikke i lige så stort omfang som dem, der er i beskæftigelse, har haft studiejob og været i praktik.

I figur 6.2.1 har vi vist, i hvilket omfang de kandidater, der aldrig har været i job, i forhold til den samlede respondentmængde har foretaget sig de aktiviteter, som vi i kapitel 1 konkluderede var en medvirkende faktor til hurtigt at få job. Det drejer sig om studiejob, praktik og specialesamarbejde med eksterne partnere. Der er en tendens til, at de kandidater, der aldrig har været i arbejde, i mindre grad har lavet disse aktiviteter under studiet. F.eks. har 83 % af alle RUC's kandidater og 64 % af alle AAU's haft studiejob, mod henholdsvis 67 % og 48 %. Dog er det mindst lige så vigtigt at påpege, at der ikke er alarmerende forskelle mellem de ledige, der aldrig har været i arbejde og de beskæftigede respondenter. De ledige skiller sig nok ud hvad angår disse "hurtigt" jobskabende aktiviteter, men det er trods alt ikke så meget, og det kan bestemt ikke konkluderes, at det udelukkende er derfor, de er ledige.

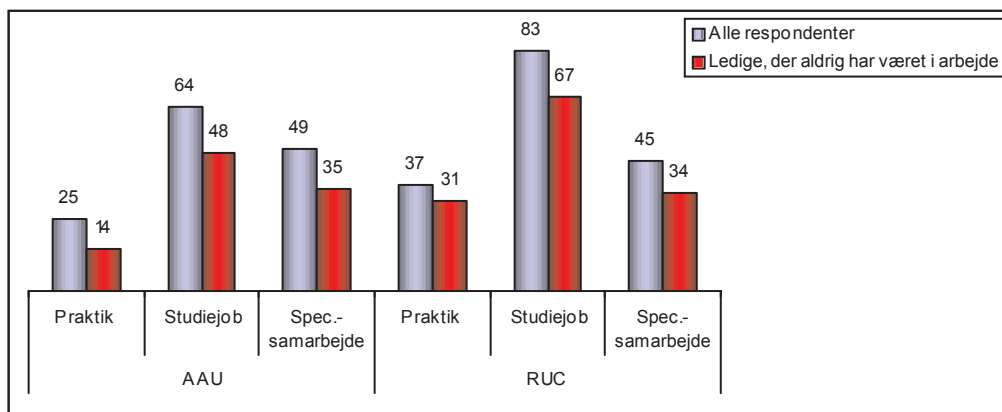
De kandidater der aldrig har været i job er fortrinsvis fra de seneste årgange.

De ledige der aldrig har været i arbejde kommer senere i gang med erhvervs-overvejelserne end kandidater, der er i arbejde.

...og har en lidt lavere praktikfrekvens end resten af respondenterne, og færre har haft studiejob.

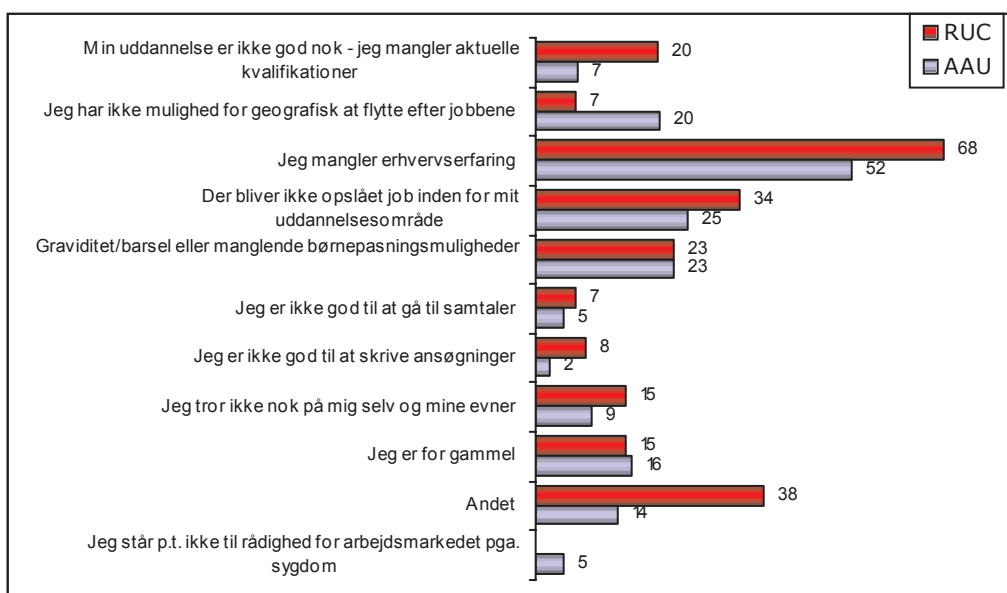
...og har lavet færre af de "hurtigt" jobskabende aktiviteter, men forskellen er ikke alarmerende.

Figur 6.2.1 Aktiviteter under studiet fordelt på ledige og alle respondenter, procent af alle og procent af ledige der aldrig har været i arbejde.



Vi har spurgt de kandidater, der aldrig har været i arbejde, om deres egen vurdering af, hvorfor de er ledige. Det er naturligvis et meget subjektivt spørgsmål, hvor selverkendelse har stor indflydelse på svarene. Nogle vil være meget afklarede om deres egen situation og har derfor tænkt over dette spørgsmål længe før, de fik spørgeskemaet, mens andre måske først har tænkt over årsagerne til, at de er ledige, da de har svaret på spørgsmålet. Svarene er afbildet i figur 6.2.2.

Figur 6.2.2 Hvorfor mener du, at du i øjeblikket er uden beskæftigelse?
(N: RUC=74, AAU=34), flere svarmuligheder



*Manglende
erhvervs-
erfaring er
største for-
hindring for
at få et job.*

Det ses af figuren, at den største forhindring for at få et job er den manglende erhvervs erfaring, som henholdsvis 68 % (RUC) og 52 % (AAU) har angivet, var en af årsagerne. Der er visse forskelle mellem RUC og AAU, og der er flest fra AAU, der har angivet, at de ikke havde mulighed for at flytte efter et job og flest fra RUC der har

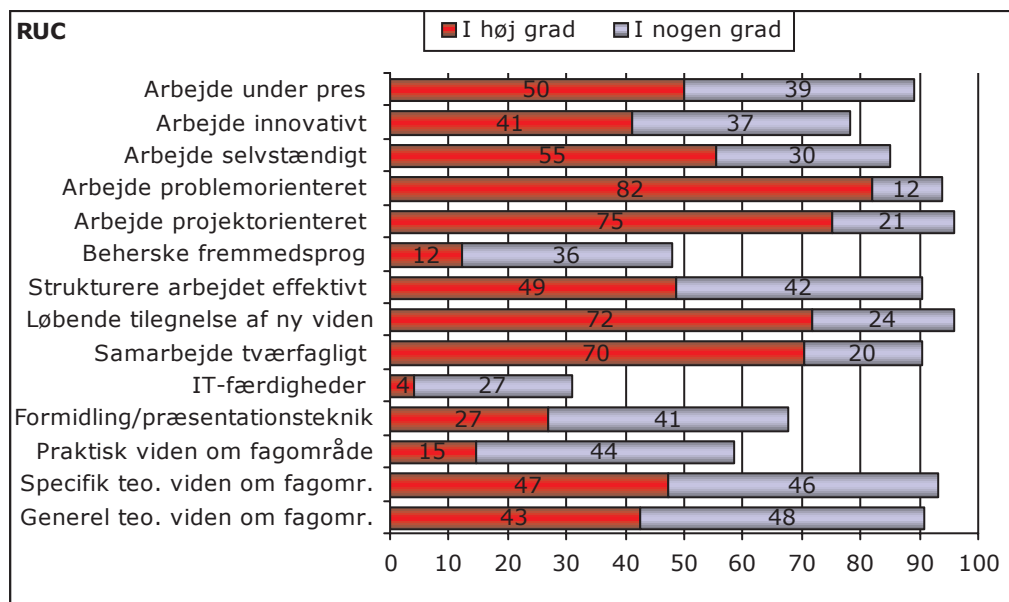
svaret "andet". En del skriver at de mangler netværk og kontakter, og nogle skriver desuden, at deres uddannelse er for skæv i forhold til det efterspurgt. En enkelt skriver, at årsagen til ledighed er, at vedkommende er socialt utilpasset, og en anden skriver blot at 'ting ta'r den tid det ta'r.

6.3 De lediges vurderinger af egne kvalifikationer.

I figur 6.3.1 har vi vist, hvordan kandidaterne vurderer deres egne kvalifikationer, og der er ikke nogen forskel på hvilke kvalifikationer de kandidater, der aldrig har været i arbejde og de beskæftigede, mener at have tilegnet sig "i høj grad" og "i nogen grad" gennem uddannelsen. At de lediges vurdering af deres uddannelse er fuldstændig identisk med dem der har været i beskæftigelse, viser, at selv de mere subjektive svarmuligheder som "evnen til at arbejde under pres", "strukturere arbejdet effektivt" samt "arbejde selvstændigt" kan vurderes, uden at det er sammenlignet med et konkret arbejde. Respondenterne har haft mulighed for at skrive, hvad de mener, de har manglet i uddannelsen, og generelt ligner de lediges besvarelser de beskæftigedes, som vi kort refererede i kapitel 3.

Der er dog en større del af de ledige der aldrig har været i job end af de beskæftigede, der eftersøger mere viden om overgangen fra studie til job i løbet af uddannelsen. F.eks. viden om hvordan kvalifikationer tilegnet gennem studiet kan formidles til en arbejdsgiver, såvel i en ansøgning som i en jobsamtale. Der er desuden forslag om mere erhvervsrettet undervisning og vejledning, og flere har påpeget, at de mangler viden om jobmarkedet og forberedelse til jobsøgningsprocessen.

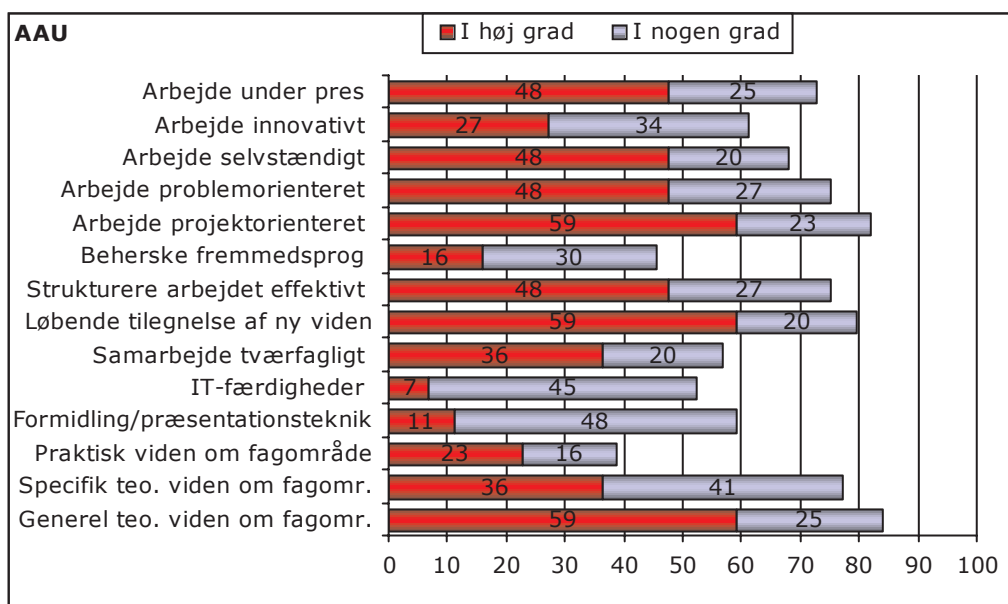
Figur 6.3.1 Hvilke kvalifikationer vurderer du at have tilegnet dig i forbindelse med dit studium (ledige der aldrig har været i arbejde), RUC (N= 75)



Ledige, der aldrig har været i job vurderer, at de under uddannelsen har tillært sig den samme viden som de beskæftigede

Ledige der aldrig har været i job ønsker at uddannelsen havde indeholdt mere viden om overgangen fra studie til job.

Figur 6.3.2 Hvilke kvalifikationer vurderer du at have tilegnet dig i forbindelse med dit studium (ledige der aldrig har været i arbejde), AAU, N= 44



Konklusion

Ud fra dette kapitel kan vi konstatere, at der ikke er nogen entydig årsag til, at de ledige er ledige. Der er en tendens til, at de ledige kandidater har en lavere frekvens af de hurtigt jobskabende aktiviteter som praktik, studiejob og speciale- eller projektsamarbejde. Vi har valgt ikke at kigge nærmere på de enkelte kandidater fra de tidligere årgange, der ikke har haft noget job endnu, og det skyldes, at der er så få. De ledige, der har været i arbejde, har en lidt højere tendens til at være freelancere eller have løsarbejde, men en stor del af dette arbejde er dog betragtet som midlertidigt arbejde, indtil der er mulighed for fast arbejde.

Med hensyn til vurderingen af uddannelsen er der ikke nogen forskel mellem, hvad de beskæftigede, de midlertidigt ledige, og de ledige der aldrig har været i job, selv mener, de har lært og ikke lært. Det betyder, at det ikke umiddelbart er på grund af f.eks. dårlig videnstilegnelse, at de ledige er ledige. En stor del af både de ledige og de beskæftigede har dog forslag til, hvad uddannelsen også burde have inkluderet. En interessant anbefaling fra de ledige drejer sig om vejledning i jobsøgning, viden om arbejdsmarkedet og dets behov og krav, samt mere erhvervsrettet vejledning og undervisning. Flere af disse behov vil opfyldes med en erhvervsvejledning på universiteterne, da det kan være svært at inddrage jobsøgning og jobsamtaler i undervisningen.

Kapitel 7 Metode

I dette afsnit redegør vi for de metodiske aspekter af analysegrundlaget. Vi beskriver, hvordan vi har udarbejdet spørgeskemaet, udvalgt respondentgrundlaget samt hvilke metoder vi har anvendt til dataindsamling, og i forlængelse heraf resultatet, d.v.s. vores analysegrundlag. Ligeledes beskriver vi analyseplanen og ser på de statistiske usikkerheder og repræsentativiteten i datamaterialet.

Spørgeskemaet:

Spørgeskemaet¹ er på 29 sider og tager ca. 30-45 minutter at besvare. Der er brugt identiske spørgeskemaer på de to universiteter, dog med enkelte undtagelser. F. eks. har respondenterne, da de skulle angive hvilken uddannelse, de har gennemført, haft institutionsspecifikke svarmuligheder.

Spørgsmålene i spørgeskemaet er opdelt i følgende hovedområder:

- Baggrundsoplysninger
- Overvejelser undervejs i studieforløbet
- Første job
- Arbejdsliv
- Mobilitet
- Ledelse
- Freelancer/løsarbejde
- Iværksættere
- Nuværende job
- Kvalifikationer
- Efter- og videreuddannelse
- Ledighed

Spørgeskemaet er opbygget således, at der både er åbne og lukkede spørgsmål samt prioriteringer mellem udsagn. Ved enkelte spørgsmål har det været muligt at kommentere synspunkter og vurderinger. Endvidere har alle til sidst haft mulighed for at kommentere det samlede spørgeskema.

Vi har bedt respondenterne om at tilkendegive, om de ønsker at deltage yderligere i undersøgelsen, hvis vi skulle få behov for dette. Ca. 1/3 af respondenterne har tilkendegivet, at de ønsker at deltage i yderligere netbaserede undersøgelser med få spørgsmål ("quick poll"). Denne mulighed kan vi på et senere tidspunkt benytte til at stille nye spørgsmål eller til at få uddybet de spørgsmål, vi allerede har stillet.

Afgrænsning og identifikation af populationen på henholdsvis RUC og AAU:

Kandidatundersøgelsen er baseret på en totalundersøgelse af 10 kandidatårge på AAU og 11 kandidatårge på RUC.

For RUC er det dimittendårge fra 1991-2001, og for AAU er det dimittendårge fra 1990-2000, dog uden årgang 1998 som indgik i pilotprojektet i foråret 2001.

Indsamling og test.

I maj/juni 2002 udsendte vi et testspørgeskema til 50 respondenter fra RUC og 50 fra AAU

¹ Kan ses på www.cand.auc.dk og www.ruc.dk

med efterfølgende rykkerprocedure. På baggrund af testresultaterne og pilotundersøgelsen fra AAU juni 2001² udarbejdedes det endelige spørgeskema.

RUC har foretaget indsamling af data fra egne kandidater, ligesom AAU har foretaget indsamlingen af data fra egne kandidater.

I første omgang blev respondenterne bedt om at svare direkte via et internet-baseret spørgeskema. Efterfølgende blev der udsendt 2 rykkerbreve, hvor respondenterne også kunne svare på en papirudgave af spørgeskemaet - og returnere svaret i en vedlagt frankeret svarkuvert. I det endelige resultat er der ca. 40 procent, der har besvaret undersøgelsen i en papirudgave, og 60 procent har svaret via internettet.

RUC endte med en svarprocent på ca. 72 %, og AAU endte med en på ca. 68 %. Vi vil herunder gennemgå det indsamlede materiale mere systematisk.

Alle data er blevet indsamlet ved hjælp af e-survey programmet *inquisite* via en web-server hos UNI-C. Trods den store datamængde har der ikke været nævneværdige problemer med dataindsamlingen. Enkelte respondenter har henvendt sig, primært med tekniske spørgsmål, forståelsesspørgsmål eller for at rose initiativet.

Analyseområder.

I det omfattende materiale har vi været nødt til at prioritere, hvilke områder der skulle belyses i rapporten. Mange andre eller uddybende analyser kunne foretages inden for de seks hovedområder, men det er der ikke mulighed for i denne rapport.

Vi har valgt disse seks hovedområder:

1. Udslusning - vejen fra studie til første job
2. Arbejdsliv - hvilke funktioner udfylder kandidaterne
3. Kvalifikationer fra studiet - er de gode nok i forhold til det efterspurgt
4. Behov for videre og efteruddannelse
5. Geografisk mobilitet - fra før studiestart til og med nuværende job.
6. Ledige

Analysestrukturen

Undersøgelsen er opbygget sådan, at hver institution kan anvende egne data og analyser separat, men der er også mulighed for at lave sammenlignende analyser mellem de to universiteter.

Analyserne for AAU's respondenter er foretaget dels for hele populationen og dels på årgange, køn og fakultetsområde. Enkelte analyser er foretaget på de enkelte uddannelser. Analyserne for RUC's respondenter er ligeledes foretaget for hele populationen eller opdelt på køn, årgange og fordelt på seks uddannelser.

Analyserne giver således mulighed for en direkte sammenligning af materialet, når analyserne er foretaget for hele populationen, på køn og til dels på årgange, men ikke når analyserne er opdelt på fakulteter og uddannelser på henholdsvis AAU og RUC.

² Pilotprojekt udarbejdet på AAU som en totalundersøgelse af årgang 1998 med et respondentgrundlag på 615.

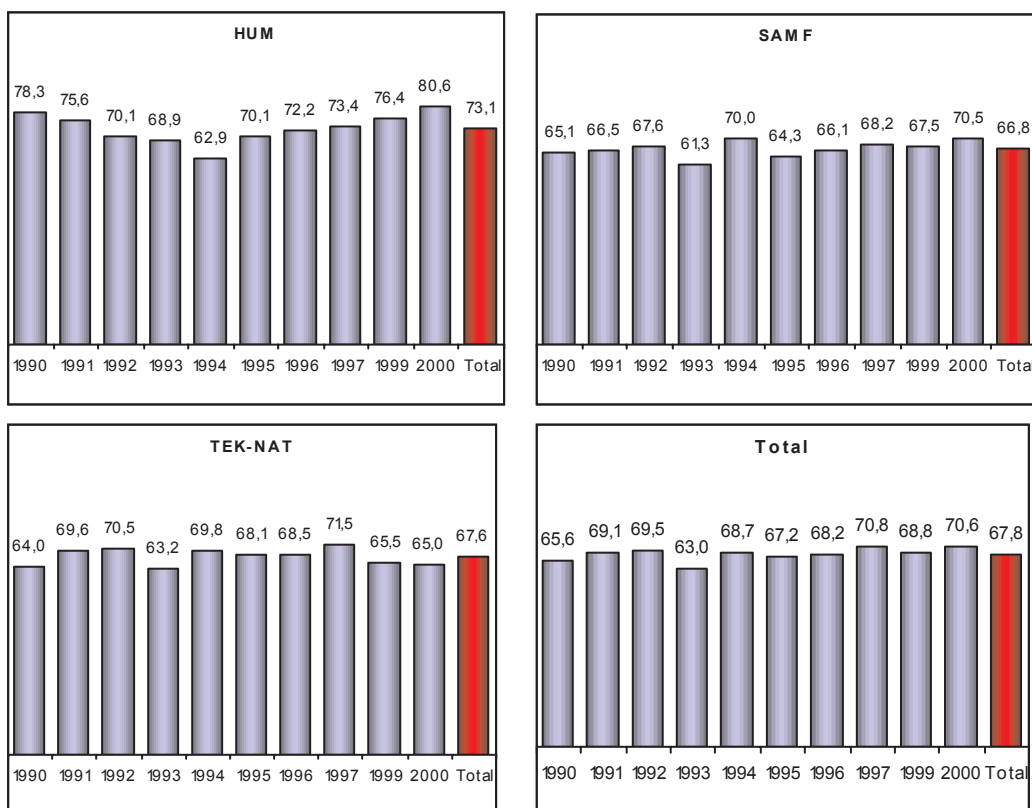
Datagrundlag for AAU:

Bruttopopulationen udgør for de ti kandidatårge på AAU 9384 dimittender. Der har været et frafald på 898 fra bruttopopulationen, og nettopopulationen er dermed på 8486. Frafaldet skyldes primært fravalgte bacheloruddannelser, 50 test-respondenter samt manglende adresseoplysninger.

Nettopopulation er fordelt over 10 kandidatårge samt udvalgte bacheloruddannelser. Kandidater med nuværende udenlandske adresser er medtaget i undersøgelsen.

I figur 1. ses svarprocenterne fordelt på årge og fakultetsområder inkl. BA-uddannelserne.

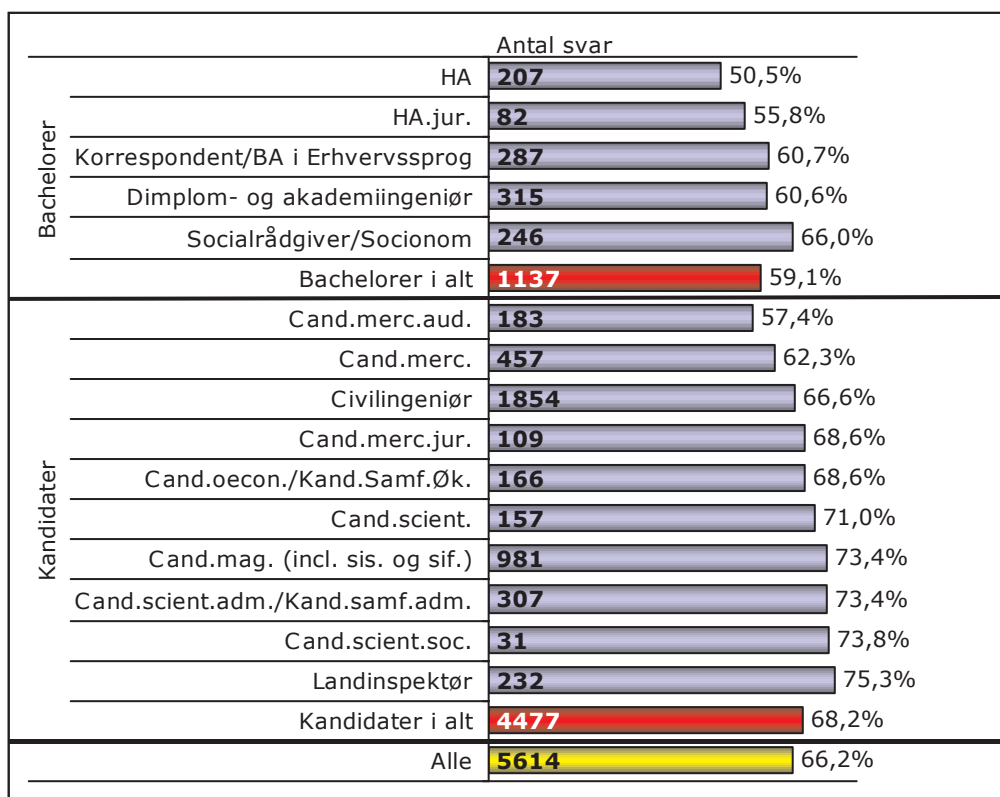
Figur 1 - Svarprocenter AAU, fordelt på fakulteter og årge



Som det ses af figur 1 fordeler svarprocenterne sig pænt over alle årge, og der er kun en lille variation mellem de enkelte fakultetsområder.

I figur 2 ses svarprocentfordelingen på uddannelser, heri medregnet hele respondentgruppen.

Figur 2 Svarprocenter fordelt på uddannelser



Figur 3. viser, hvordan svarprocenten er fordelt over hver af de ti dimittendårge opgjort på køn.

Figur 3. Svarprocenter fordelt på køn og dimissionsår, AAU

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1999	2000	I alt
Kvinder adspurgte	130	153	174	178	246	255	239	280	257	257	2169
Kvinder besvarede	90	117	129	117	170	188	173	222	186	198	1590
Svarprocent kvinder	69,2%	76,5%	74,1%	65,7%	69,1%	73,7%	72,4%	79,3%	72,4%	77,0%	73,3%
Mænd adspurgte	387	374	344	463	454	540	457	453	465	457	4394
Mænd besvarede	247	244	231	285	311	346	302	300	307	310	2883
Svarprocent mænd	63,8%	65,2%	66,6%	61,6%	68,5%	63,9%	65,0%	66,2%	66,0%	67,8%	65,4%
Alle	65,2%	68,5%	69,5%	62,7%	68,7%	67,2%	68,2%	71,2%	68,3%	71,1%	68,2%

Som det ses af figuren, er svarprocenterne jævnt fordelt over alle årgangene, og kvinderne har en lidt højere svarprocent end mændene. Variationen i svarprocenterne på både køn og årgange er så lille, at vi anser tallene for repræsentative.

I analyserne i denne rapport har vi valgt kun at analysere dimittender på kandidat-niveau, og respondenter på BA-niveauer udgår således af undersøgelsens grundlag, som herefter er på 4477 respondenter.

Datagrundlag for RUC:

Bruttopopulationen for kandidatårgangene fra 1991-2002 udgør på RUC 3753. Der har været et frafald på 454. Frafaldet skyldes manglende adresseoplysninger, og at kandidater bosiddende i udlandet (med undtagelse af Grønland og Færøerne) ikke er blevet spurgt. Desuden er de 50 kandidater, der deltog i testundersøgelsen, frafaldet.

I alt blev 3284 RUC kandidater spurgt, og vi modtog 2372 svar.

Efterfølgende har vi fravalgt svarene fra 91 kandidater fra årgang 2002, da disse kandidater ved udsendelse af spørgeskemaet kun har været færdiguddannede i mellem 1 og 7 måneder og derfor ikke har så mange erfaringer fra arbejdsmarkedet endnu. Det samlede datagrundlag udgør således 2281 kandidater.

Svarprocenterne fordelt på køn og årgang er vist i figuren nedenfor. Ligesom for AAU's kandidater har kvinderne generelt en lidt højere svarprocent end mændene. Svarprocenterne for de enkelte uddannelser adskiller sig ikke fra det samlede gennemsnit.

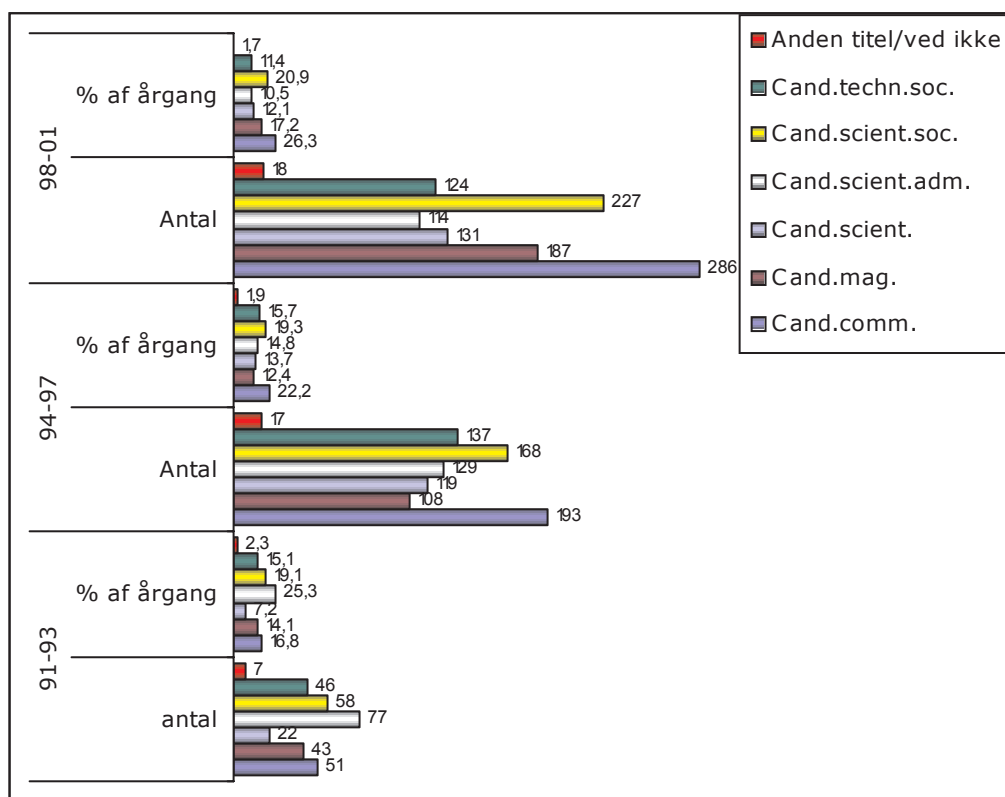
Figur 4. Svarprocenter fordelt på køn og dimissionsår, RUC

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	I alt
Kvinder adspurgte	56 *		90	116	173	184	190	178	209	223	275	1694
Kvinder besvarede	40	42	74	92	132	132	143	130	152	151	210	1298
Svarprocent kvinder	71,4%		82,2%	79,3%	76,3%	71,7%	75,3%	73,0%	72,7%	67,7%	76,4%	76,4%
Mænd adspurgte	65 *		87	133	127	124	150	155	158	141	192	1332
Mænd besvarede	41	51	56	84	88	88	112	105	103	99	137	964
Svarprocent mænd	63,1%		64,4%	61,0%	69,3%	71,0%	74,7%	67,7%	65,2%	70,2%	71,4%	71,4%
Alle	66,9%		73,4%	70,7%	73,3%	71,4%	75,0%	70,6%	69,5%	68,7%	74,3%	74,8%

*Af tekniske årsager har vi ikke korrekte oplysninger om fordelingen af de adspurgte mænd og kvinder i årgang 92. Det totale antal adspurgte er 108, og den samlede svarprocent er således 75 % for denne årgang.

Figur 5. viser RUC's respondentgruppe fordelt på uddannelse og inddelt i tre "årgange". Der er sket en stor udvikling i, hvilke kandidater der bliver uddannet flest af gennem de ti år, undersøgelsen dækker. Cand.comm.-uddannelsen er bl.a. gået fra at være den tredjestørste uddannelse i de tidlige årgange til at være den suverænt største. I analyserne, hvor dette har betydning som baggrundsinformation i forhold til konklusionerne, vil det fremgå af kommentarerne.

Figur 5. Fordeling af respondenter på årgange og uddannelse RUC, N= 2281



Statistisk usikkerhed og repræsentativitet

Da skævheden i bortfaldet ikke er markant, kan undersøgelsen betragtes som en stikprøve af en størrelse, der er lig med antallet af besvarelser. Dermed kan der beregnes en statistisk usikkerhed som på 95%-niveauet maksimalt kan være:

$$\text{For AAU} \quad \pm 1,96 \cdot \sqrt{\frac{0,5(1-0,5)}{4477}} = \pm 1,46\%$$

$$\text{For RUC} \quad \pm 1,96 \cdot \sqrt{\frac{0,5(1-0,5)}{2281}} = \pm 2,06\%$$

Hvor 0,5 er den maksimale variation, 4477 er datagrundlaget i undersøgelsen for AAU og 2281 er datagrundlaget for RUC. Faktoren 1,96 er et udtryk for konfidensintervallet. Dette giver en begrænset usikkerhed på $\pm 1,46\%$ for AAU og $2,06\%$ for RUC.

På baggrund af den relativt jævne fordeling på de primære baggrundsvariable som

er fakultet, køn, uddannelser og årgang har vi valgt ikke at vægte tallene i analyserne.

Konklusion

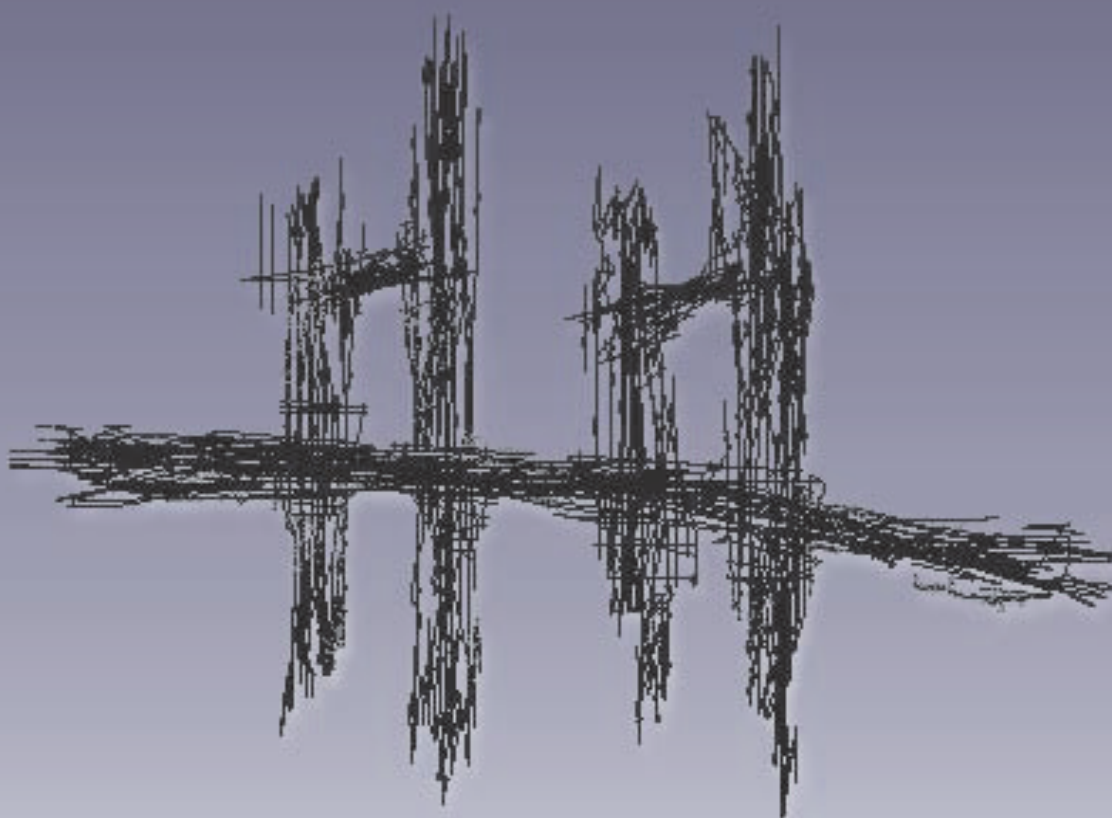
Svarprocenterne for både RUC og AAU er særdeles tilfredsstillende i betragtning af det omfattende spørgeskema, kandidaterne er blevet bedt om at udfylde.

I analyserne i undersøgelsen måler vi primært på kandidatårge, køn, uddannelser/fakulteter, og på alle disse parametre er der dels en meget lille variation i svarprocenterne, og dels er der samlet set en meget lille statistisk usikkerhed målt både for RUC og AAU's datagrundlag.

Samlet anser vi derfor tallene for særdeles repræsentative og valide i forhold til vores analyser, og der er så små variationer på alle de relevante parametre, at det ikke har været nødvendigt at vægte svarene i analyserne.



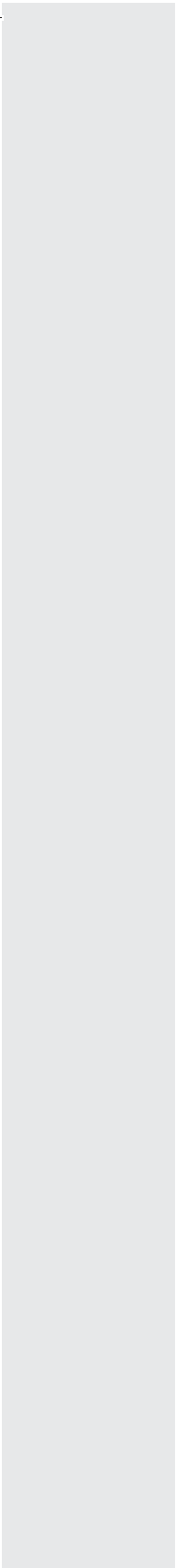
Aftagerundersøgelsen 2002



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

www.cand.auc.dk og www.ruc.dk/kandidat





102



Forord

Denne Aftagerundersøgelse er en del af en større Kandidatundersøgelse¹, 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

¹ 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, Erhvervskonsulent 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
1. Efterspørgsel og rekruttering	9
1.1 Afdækning af fagområder og kvalifikationer der efterspørges	9
1.2 Afdækning af rekrutteringsmetoder, -problemer og flaskehalse	12
1.3 Jobsøgning	18
2. Virksomhedernes vurdering af de højtuddannedes kvalifikationer	22
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
3. Virksomhedernes uddannelsespolitik og -behov, nu og i fremtiden	38
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
Bilag 1	54
Metode	54
Kriterier for udvælgelse af virksomhedstyper til spørgeskemaundersøgelsen	54
Bilag 2	57
Datagrundlag	57
Spørgeskemaundersøgelsen	57
Interviewundersøgelsen	60
Bilag 3	62

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.
- 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.
- 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 kandidattyper *komplementerer* hinanden.
- 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.
- 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 arbejdsmarkederne i Nordjylland og i Hovedstadsområdet er forskellige hvad virksomheder angår.
- 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 2.6

Se Afsnit 2.4

Se Afsnit 2.5

Se Afsnit 2.5

Se Afsnit 2.5

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 vækstopotiale 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*² af deres højtuddannede medarbejdere højt, og godt 40% af virksomhederne prioriterer *videreuddannelse*² af deres højtuddannede medarbejdere højt.

² 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

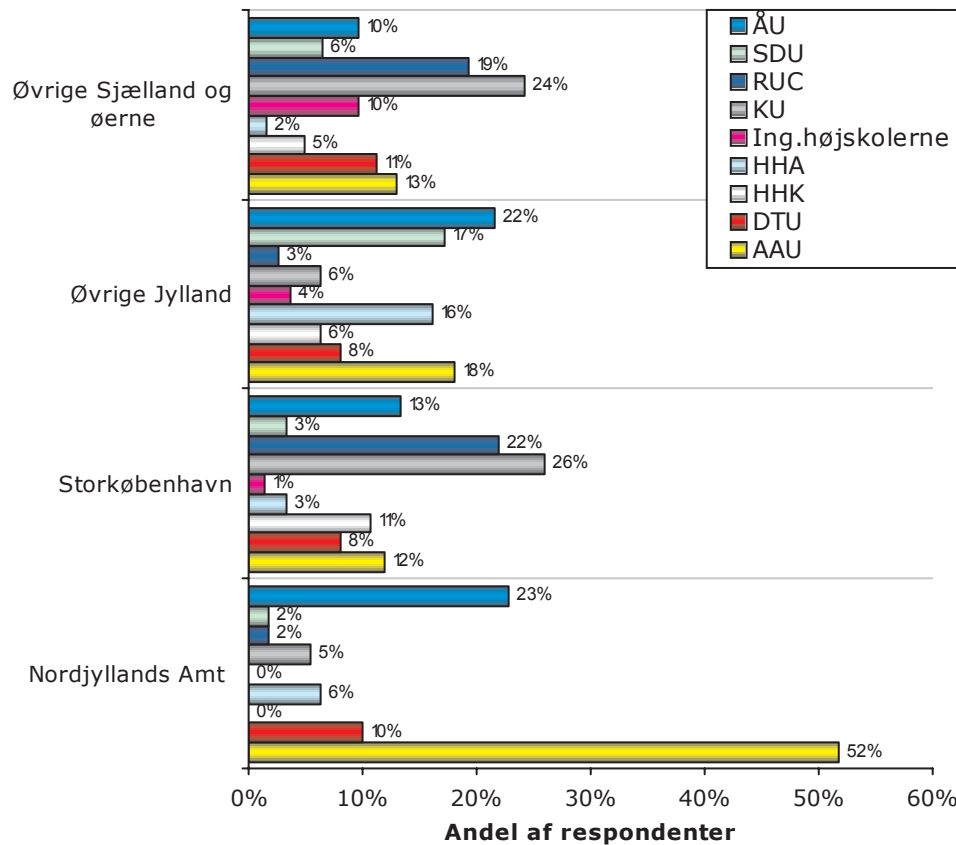
Er der tale om bestemte rekrutteringsmetoder og ansættelsesmønstre hos forskellige brancher og sektorer, og hvordan vurderer erhvervslivet egentlig de fremtidige behov for højtuddannet arbejdskraft? Det er nogle af de spørgsmål, vi belyser i denne første del af aflagerrapporten. Desuden vil vi kort komme 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 universitetsbyerne³. Tendens bekræftes ligeledes af de foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen⁴. Eksempelvis søgte ca. 54% af Aalborg Universitets kandidater fra årgangene 1990 til 2000 deres første job i Nordjyllands Amt, ca. 29% søgte

³ Se f.eks. AC's ledighedsstatistik for de eksakte ledighedstal i byerne.

⁴ Se note 1

deres første job i Storkøbenhavns Amt og tilsvarende 29% i Århus Amt⁵.

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 faggrænserne⁶.

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

*Faggrænser
opblødes*

*Stigende
efterspørg-
sel efter
generelle
akademi-
ske - og
personlige
kvalifikatio-
ner*

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

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

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 uddannelsesstitler 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

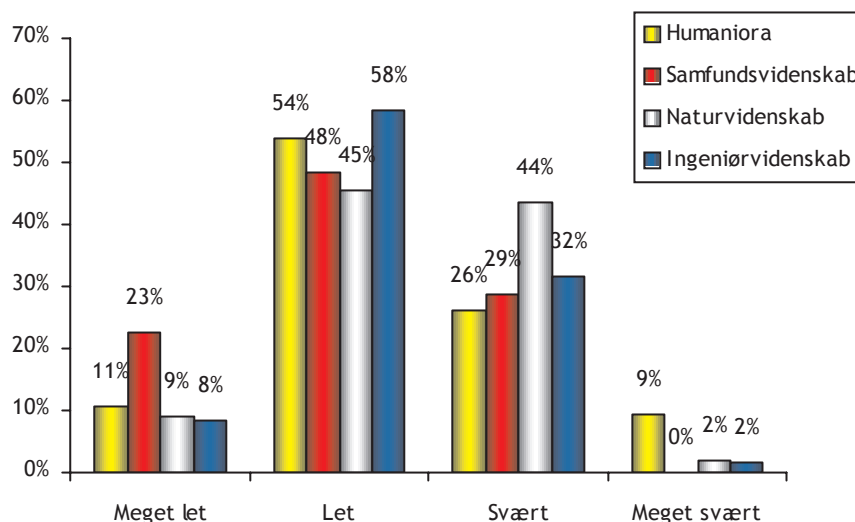
Svært eller let ved at rekruttere

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%⁷. 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 respondenterne subjektive opfattelse af, hvor svært eller let de har ved at rekruttere *kvalificeret*, højtuddannet arbejdskraft. Figur 1.2 viser respondenterne 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 ledighedssituation/-statistik kan det konkluderes, at det generelt er let for virksomhederne at rekruttere højtuddannede inden for Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters fag-

⁷ AC's ledighedsstatistik er baseret på månedlige indberetninger fra Akademikernes Arbejdsløshedskasse, Civiløkonomernes Arbejdsløshedskasse, Erhvervsprologisk 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
rekrut-
terings-
problemer

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.

Rekordhøj
ledighed
blandt ny-
uddannede

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 farmaceuter⁸.

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 staten⁹.

Stadig pro-
blemer med
tiltrækning
af højtud-
dannede i
udkantsom-
råderne

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:

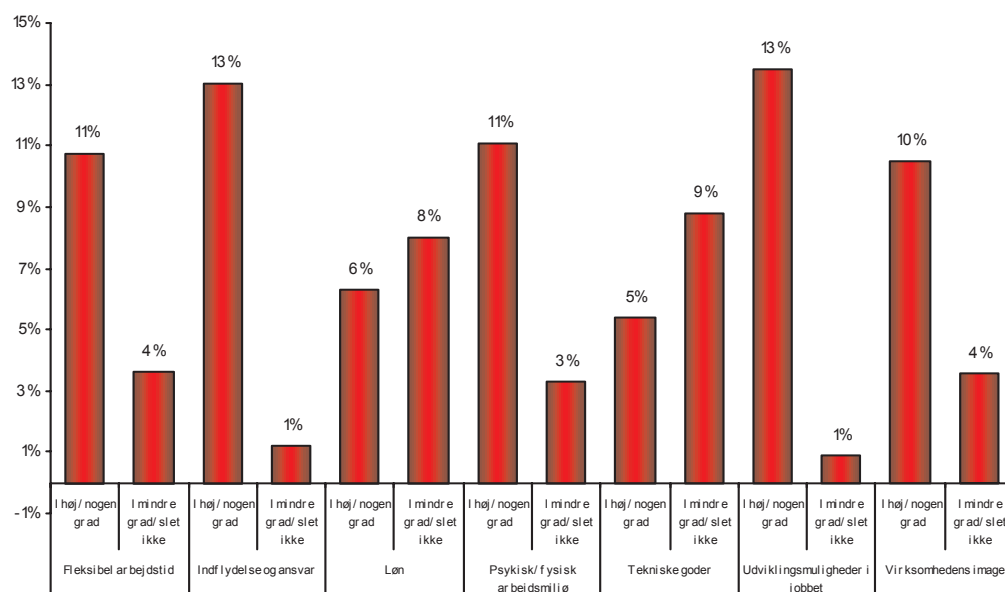
⁸ AC's ledighedsstatistik, august 2002

⁹ 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

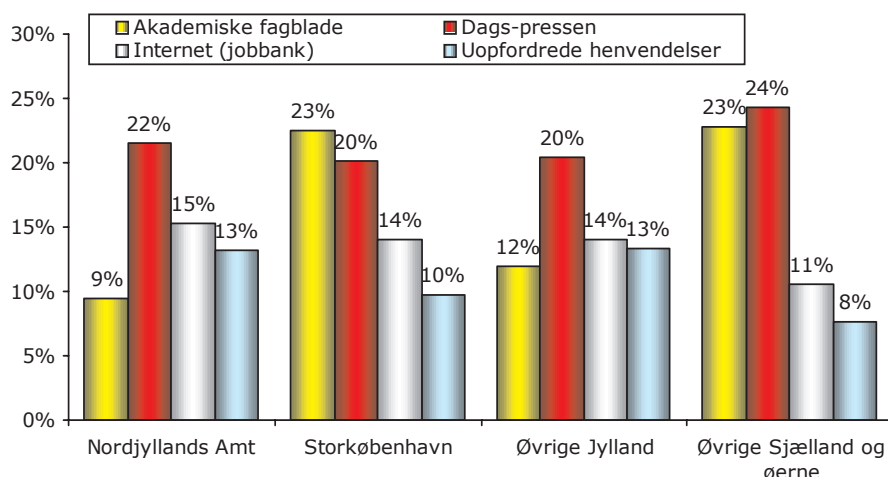
I det følgende vil vi tegne et billede af virksomhedernes rekrutteringsmetoder, dvs. hvorvidt de bruger uopfordrede ansøgninger og personlige henvendelser fra ansøgere, samt hvordan der prioriteres mellem ansatte med og uden erfaring. Redegørelsen vil ikke mindst være interessant for nyuddannede, der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

Størst tradition i hovedstadsområdet for at rekruttere gennem fagblade

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.

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 forretningsservice bruger man ikke fagblade i samme omfang som i andre brancher. Her er det Internettet, uopfordrede ansøgninger og personlige kontakter, der primært benyttes.

Brancherne bruger forskellige kilder til rekruttering

En interessant forskel mellem Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters datasæt er, at godt dobbelt så mange¹⁰ 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.

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

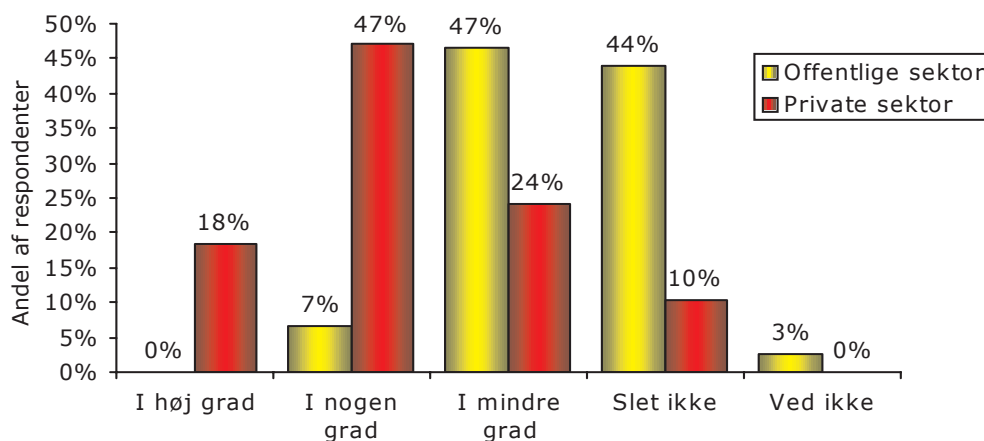
En anden forklaring er en gentagelse af konklusionerne i afsnit 1.1., der vedrører ”hvilke kandidat typer efterspørges til hvilke virksomheder”. Her blev det slået fast, at rekrutteringsgrundlaget i Københavnsområdet er større og bredere end i Nordjylland. Et begrænset rekrutteringsgrundlag giver et 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.

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

¹⁰ 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 undersøgelse¹¹ har afsløret, at 2/3 af alle stillinger til det private erhvervsliv aldrig opslås, 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.

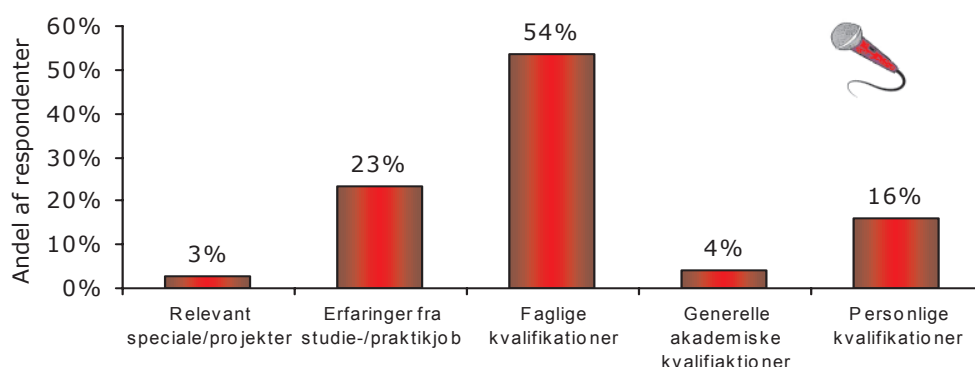
For at undgå at fortabe os i individuelle og personlige præferencer har vi valgt at spørge til, hvilken *type* kvalifikationer der prioriteres. Vi skelner mellem *faglige/tekniske* kvalifikationer (specialiseret, generaliseret, teoretisk og praktisk viden samt evnen til at indhente og bearbejde faglig 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.).

¹¹ 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:

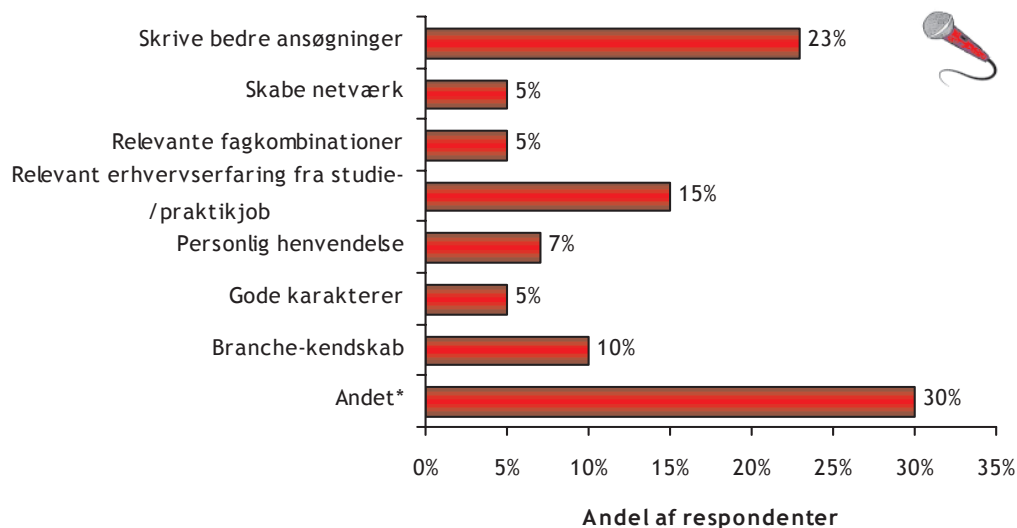
"Det faglige forventes på plads. Det personlige er meget væsentligt. Vi vil have hele mennesker. Der skal være balance mellem det arbejdsmæssige og det private, det faglige og det personlige." (Respondent nr. 9).

De foreløbige resultater fra Kandidatundersøgelsen¹² 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 ansøgerens 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:

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

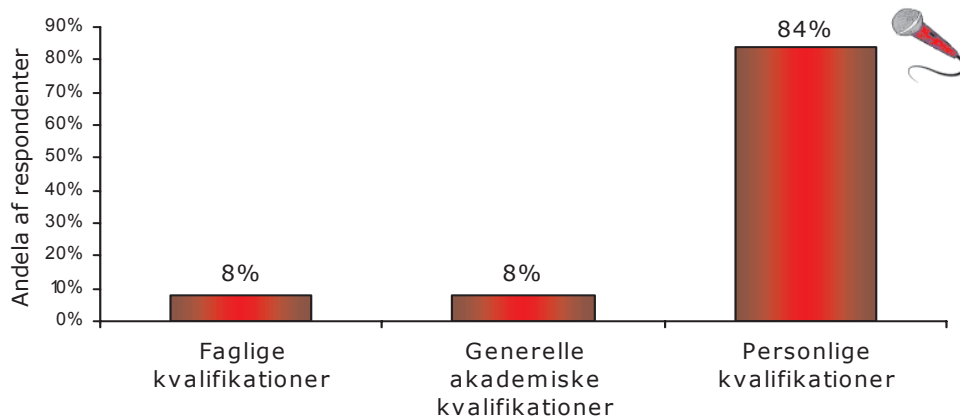
Halvdelen af arbejdsgiverne lægger vægt på eksamensbeviset

- 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 erhvervserfaringer.
- 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

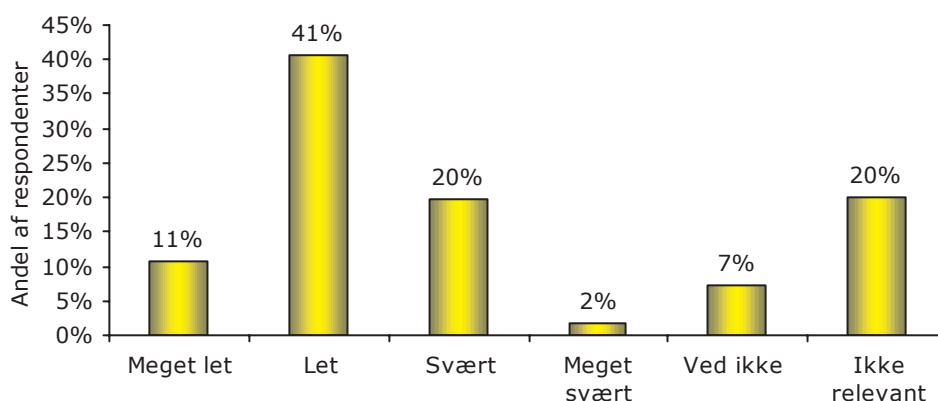
Denne sektion omhandler virksomhedernes kendskab til og vurdering af de højtuddannede medarbejderes kvalifikationer i praksis. Hensigten med denne del af rapporten er at få mere viden om arbejdsgivernes syn på kandidatuddannelserne anvendelighed i praksis. Resultaterne skal bruges til at skabe en bedre 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)

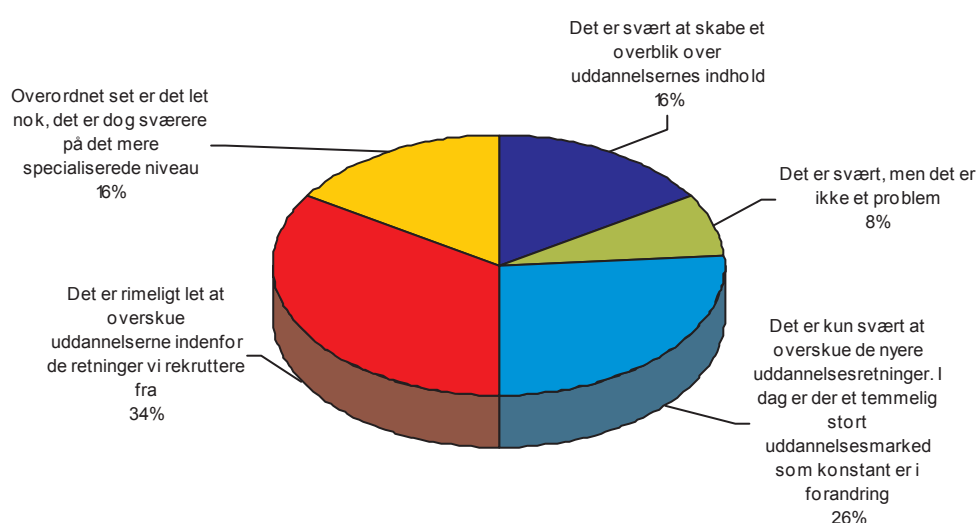


Note: Figur 2.1 afspejler alle uddannelsesretninger lagt sammen, da billedet for de enkelte hoved uddannelsesretninger: samfundsvidenskab, humaniora, teknik- og naturvidenskab ligner hinanden. Respondenterne er blevet bedt om at forholde sig til alle hoved uddannelsesretninger.

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 uddannelses titler 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 informationsgabet 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:

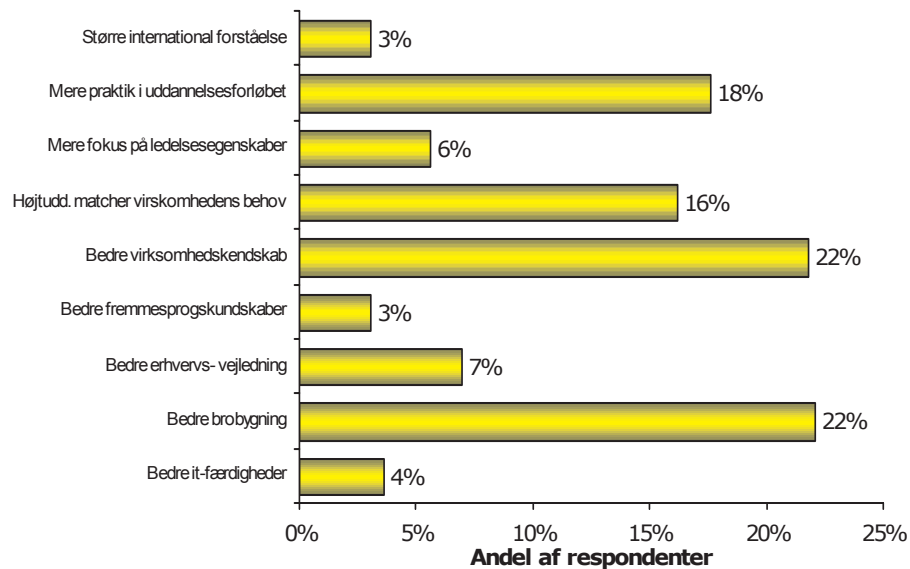
- Forholdet mellem universitet og aftagervirksomheder
- Virksomhedernes vurdering af kandidaternes kvalifikationer
- Særlige forhold omkring Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenters pædagogiske studieform

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 erhvervserfaring.

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 skønsmæssigt 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 medarbejderes 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 liv-line. 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 DJØF¹³. Undersøgelsen når ligeledes frem til, at brancheorganisationer og mange arbejdsgivere ønsker at styrke praksiselementerne i universitetsuddannelserne for at lette integrationen af nyuddannede på arbejdsmarkedet.

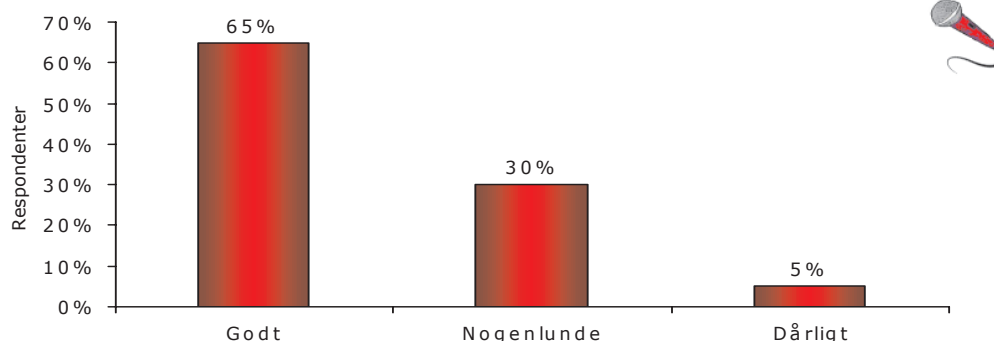
Samtidig peger Aftagerundersøgelsen på, at forholdet mellem universitet og erhvervsliv generelt bør forbedres. Netværksmøder, virksomhedsbesøg, dialog mellem universitet og virksomhed til fremme af forståelsen for gensidige behov samt egentligt samarbejde mellem universiteterne og virksomhederne i form 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 medarbejders faglige såvel som generelle akademiske kvalifikationer, ligesom der er en markant enighed om, at de højtuddannede generelt har de kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger.

¹³ ”Analyser af DJØF’ere på det private arbejdsmarked”, 2002.

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

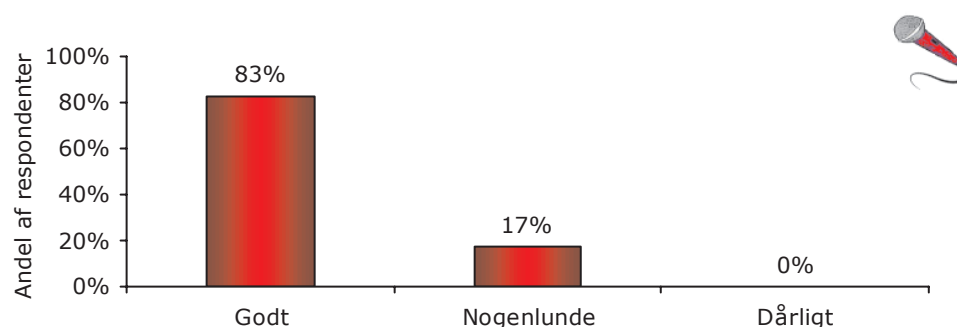


Det fremgår af figur 2.4 at 65% af arbejdsgiverne mener, at deres højtuddannede ansattes faglige kvalifikationer stemmer godt overens med virksomhedens behov. 30% angiver, at de er nogenlunde tilfredse med fagligheden blandt deres højtuddannede, men nævner, at især nyuddannede kandidater kræver længere 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**¹⁵ kvalifikationer overens med virksomhedens behov (n=36)



¹⁴ 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 medarbejderes 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 medarbejderes 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.

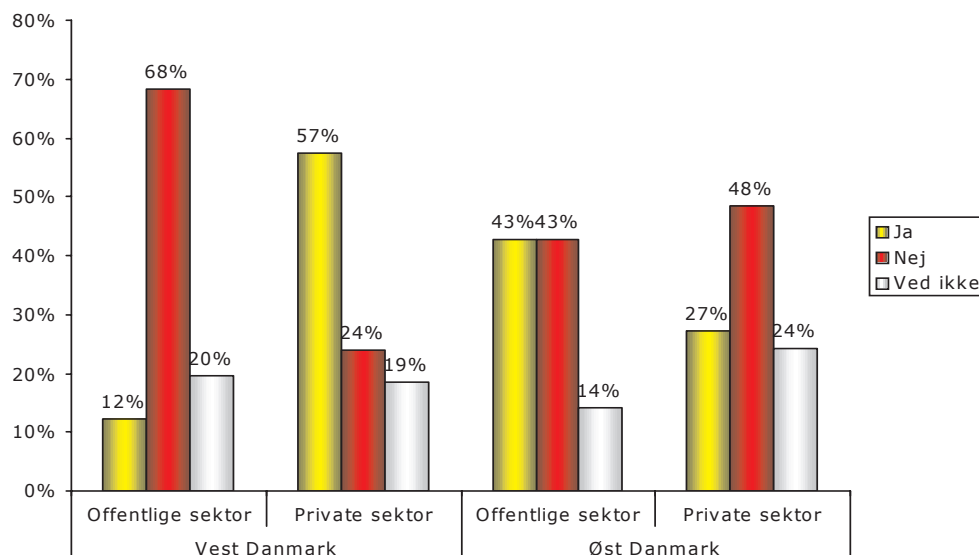
2.5 Særlige forhold omkring AAU og RUCs pædagogiske studieform

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.

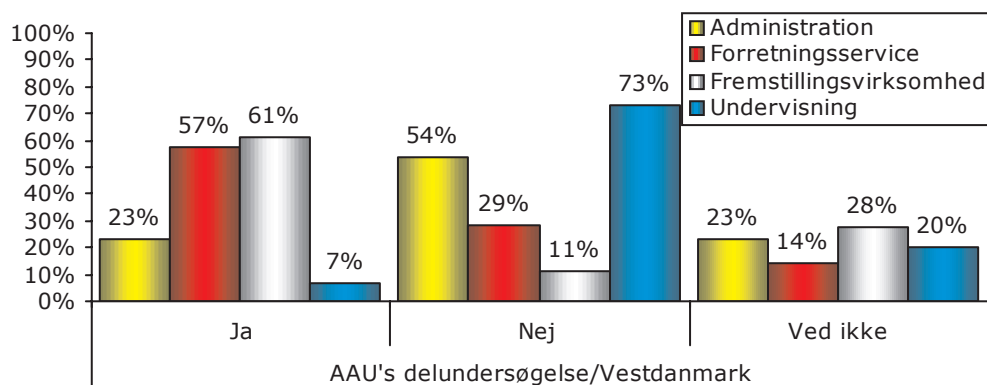
Der er stor forskel på de to delundersøgelseres resultater for, hvorvidt der er særlige grunde til at foretrække kandidater fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet. I Aalborg Universitets delundersøgelse mener respondenter fra den private sektor i overvejende grad (57%), at der er særlige 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.

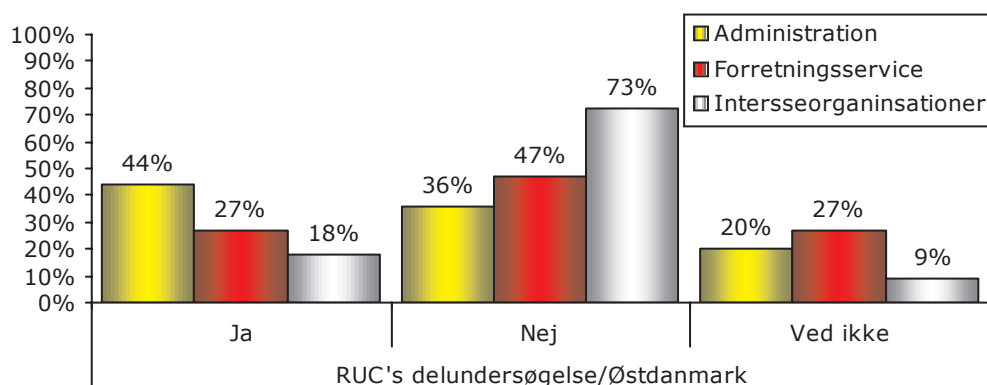
¹⁵ Lone Krogh i "Pædagogik i udviklingen", 2002, side 14.

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 Kandidatundersøgelsen¹⁷, hvor ca. 57% af kandidaterne fra Aalborg Universitet har opnået ansættelse i den private sektor, mens 36% er ansat i det offentlige¹⁸. 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-

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

¹⁸ De resterende 7% dækker bl.a. over "Arbejdsløse" og "Andet".

¹⁹ 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 private¹⁹. 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 arbejdsområde²⁰.

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 problemløsere/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

²⁰ 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.

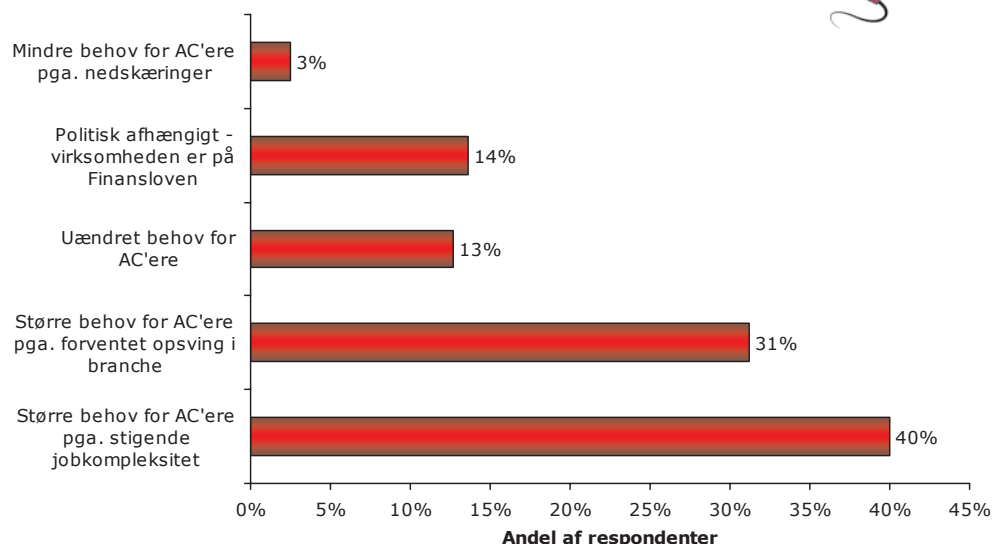
Ovenstående resultater bekræfter, at de egenskaber, som Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter særligt lægger vægt på at udvikle hos kandidaterne via studieformen, også er de egenskaber, som respondenterne hæfter sig ved, at kandidaterne fra de to universiteter i høj grad er gode til. Blandt 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 adspurgte 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 begrundes 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. Akademikerområdet 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 generationsskifte²¹.

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).

Forventning
er til de
højtuddannedes
kvalifikationer i fremtiden

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 2002²². 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.

²¹ "Udviklingstendenser på det offentlige arbejdsmarked", kapitel 5, Arbejdsministeriet 1999.

²² "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.

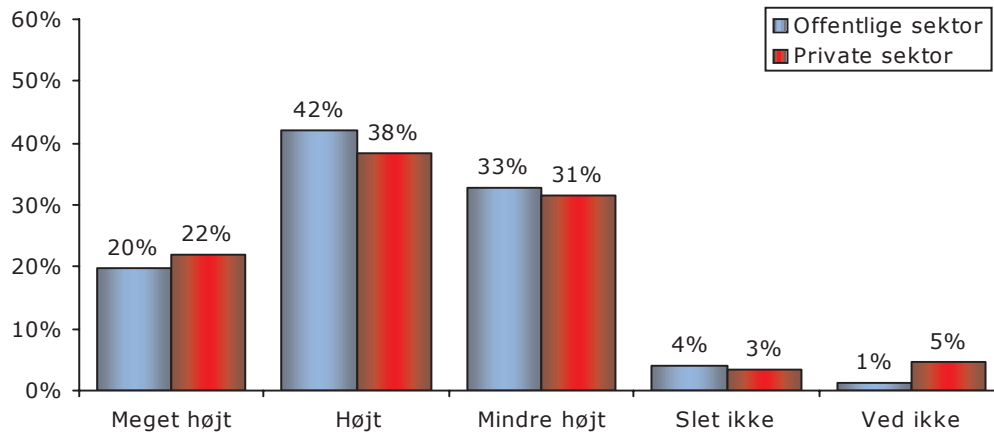
Udviklingen i samfundet går mod et stadigt større fokus på viden og kompetencer. Vi lever i et videnssamfund, forstået sådan, at virksomheder og organisationers produktion og overlevelse i stigende grad afhænger af vidensressourcer og evnen til at udvikle disse. For AC'ere giver denne udvikling sig blandt 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.

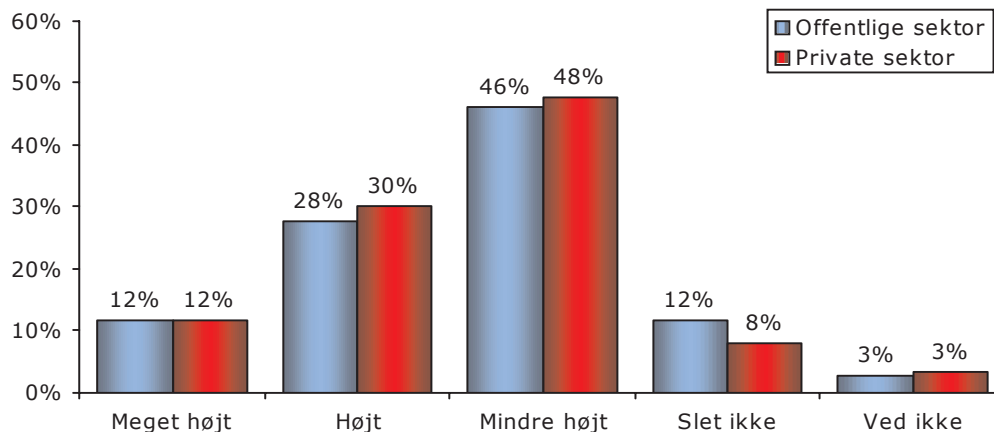
Virksomhederne prioriterer efter- og videreuddannelse højt

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)



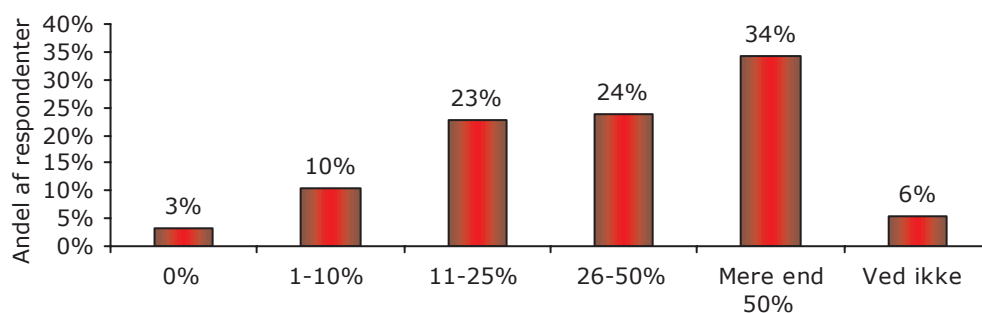
Note: Procenterne fordeler sig således, at hver sektor giver 100%.

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-

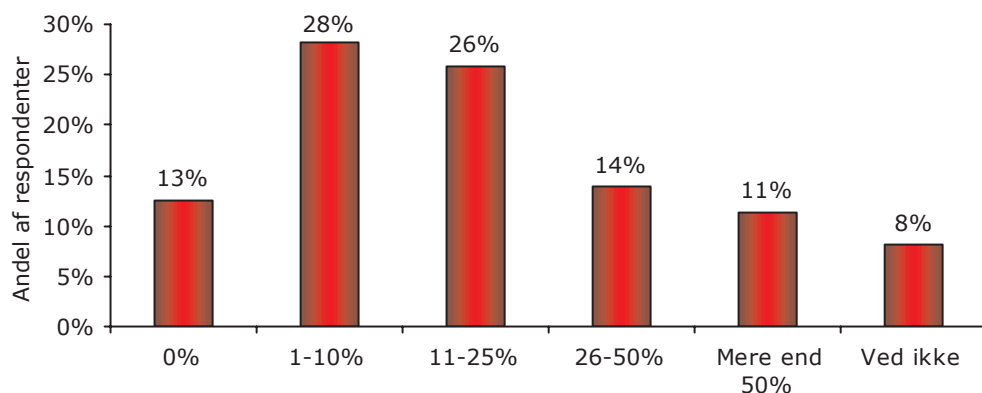
tern underviser.

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)



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

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 definition²³ af såvel efter- som videreuddannelse, har mange virksomheder forholdt sig til egen forståelse af

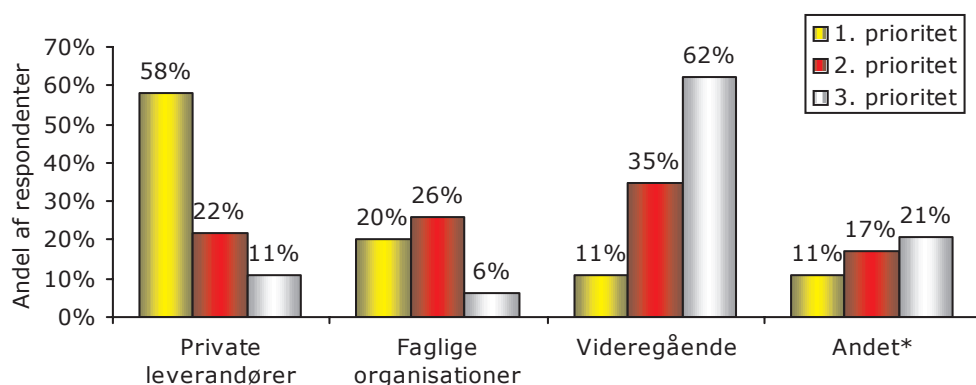
²³ Se det indledende afsnit "Begrebsafklaring", side 7 for definition af efter- og videreuddannelse.

begreberne²⁴. 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)



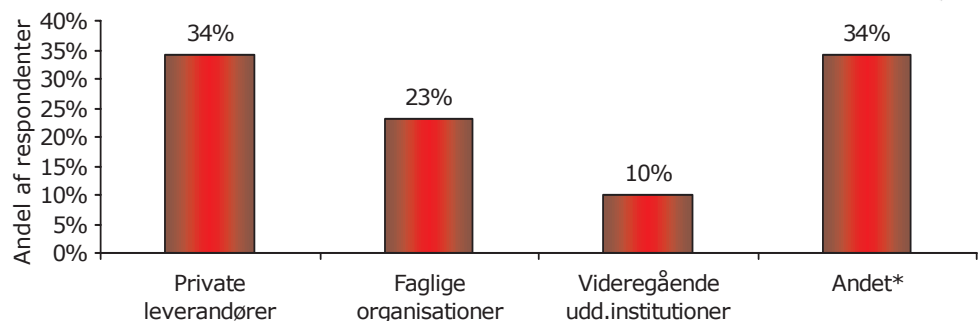
*Andet dækker primært over interne kurser, Forvaltningshøjskolen, Den Kommunale Højskole, udenlandske udbydere og konferencer/seminarer.

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 uddannelses typer for at imødekomme respondenternes forståelse heraf. Resultaterne af interviewene ses i de følgende figurer.

²⁴ 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.

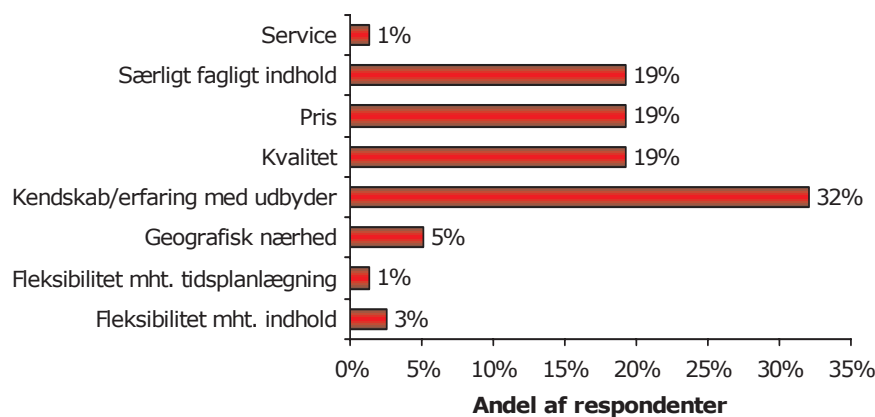
Figur 3.5: Hvilke udbydere bruges primært til efteruddannelse? (n=38)



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

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.

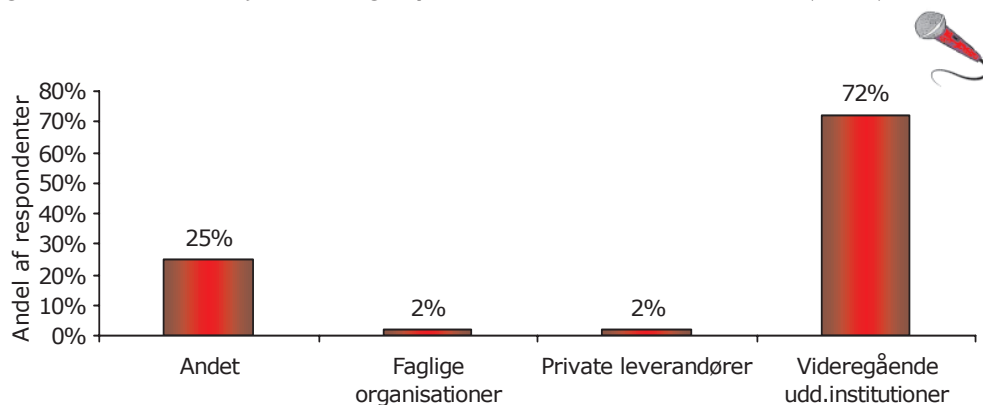
Som konsekvens af prisniveauet samt for at få bedre mulighed for at skræddersy efteruddannelse til virksomhedens specifikke behov, foretrækker omkring halvdelen af de interviewede virksomheder interne kurser. En respondent fra en større offentlig virksomhed udtrykker det således:

"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 udbyder til videreuddannelse

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

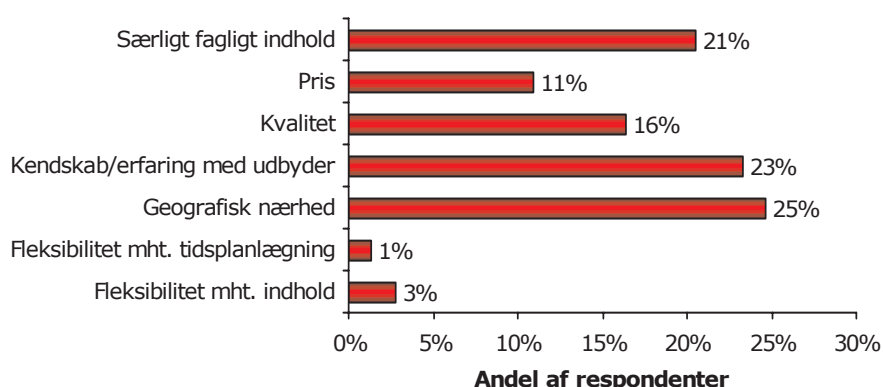


Note: Andet dækker først og fremmest over Forvaltningshøjskolen, Den Kommunale Højskole og udenlandske udbydere.

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, forretningsservice-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 medarbejderen. Tendensen bekræftes ligeledes af en undersøgelse foretaget på Københavns Universitet²⁵.

Virksomhederne foretrækker korte efteruddannelseskurser

²⁵ "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.

Kursustype

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

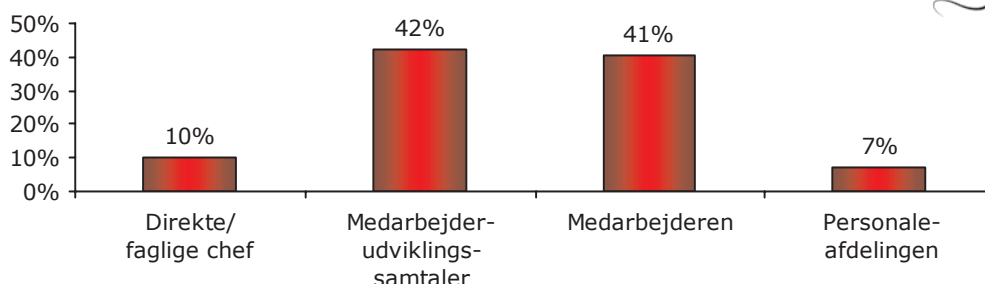
sesplaner. Kun 10% af respondenterne har i høj grad en uddannelsesplan for den enkelte medarbejder. Langt størstedelen (46%) har svaret "i nogen grad" eller "i mindre grad" (34%).

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 besluttet 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 ajourføring 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 Kandidatundersøgelsen²⁶. 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.

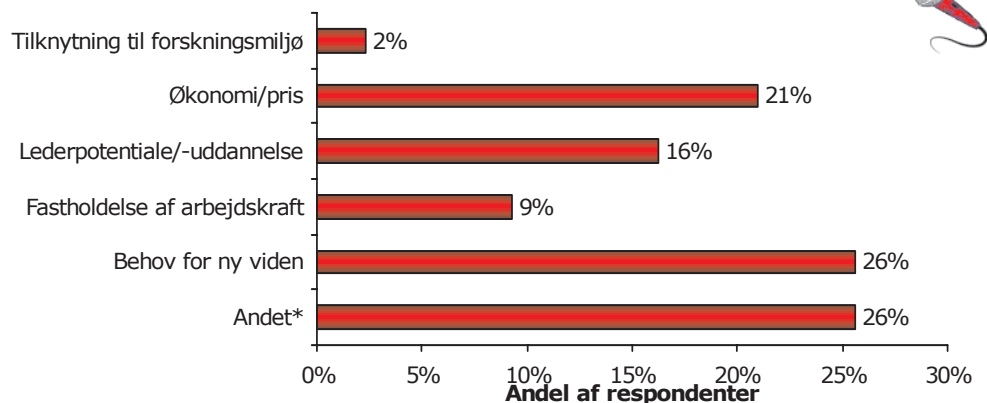
Typisk afsættes mellem 5.000-10.000 kr. pr. medarbejder årligt til efter- og videreuddannelse

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.

²⁶ 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.

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



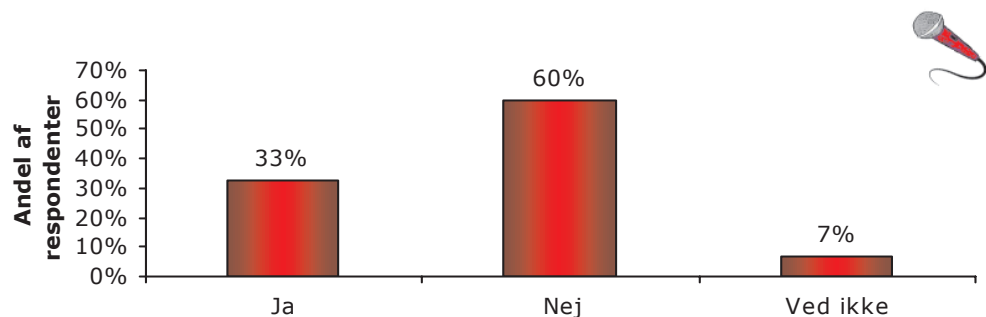
*Andet er blandt andet arbejdsgivernes overvejelser om, hvad virksomheden får ud af udgiften, samt vurdering af kandidatens potentiale og "track-record" i virksomheden.

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.

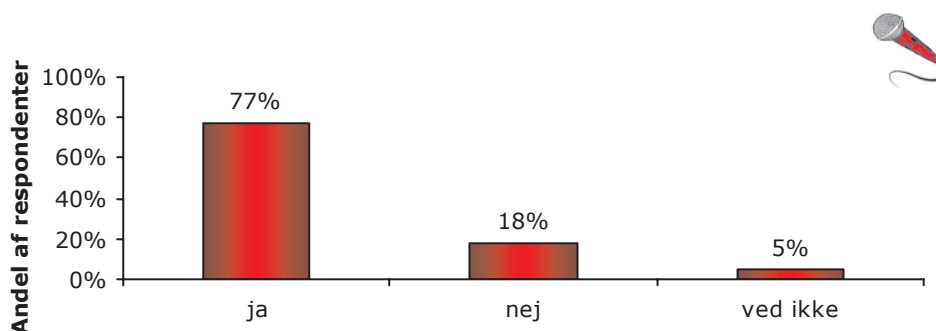
Figur 3.11: Spiller muligheden for jobskifte ind ved godkendelse af videreuddannelse? (n=39)



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.

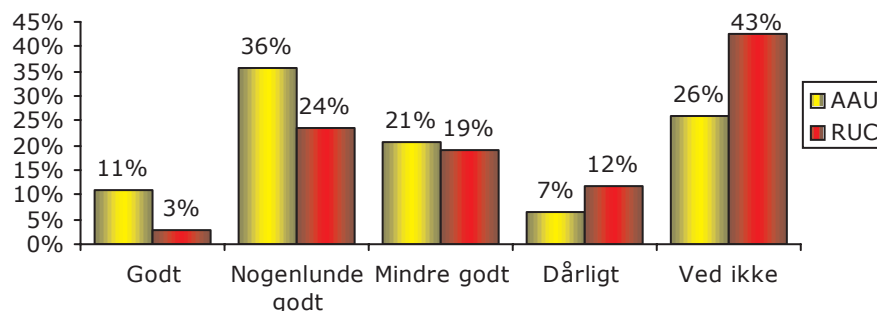
3.3. Virksomhedernes vurdering af universiteternes videreuddannelser

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 slå fast, at om end det faglige niveau vurderes som højt, er den manglende erhvervsmæssige 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 markeds-mæssigt stort potentiale for universiteternes udbud af videreuddannelse.

Højt fagligt niveau, men lav anvendelighed i praksis

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 promovning af videreuddannelser og erhvervslivets behov. Mere samarbejde om indhold kan være en måde, hvorpå man kan mindske matchningsproblemet.

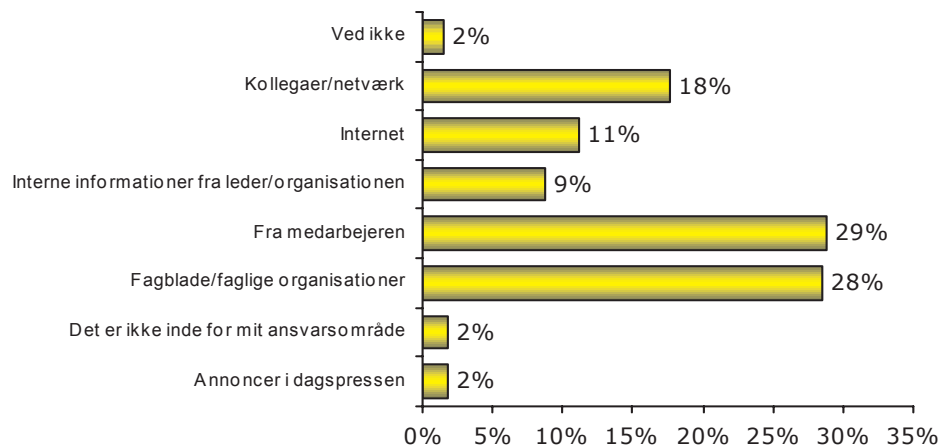
Matchningsproblem mellem universiteternes udbud og erhvervslivets behov

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.

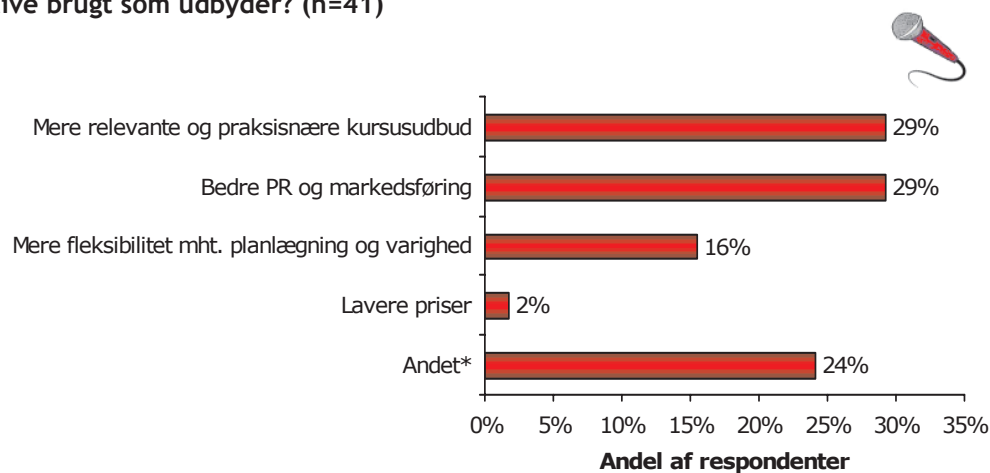
Figur 3.14: Hvordan holder du dig orienteret om *videreuddannelse* til dine højtuddannede medarbejdere? (n=161)



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 metodetriangulering²⁷ 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 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-

²⁷ 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 medarbejderes 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 dimitterende. 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 dimitterende 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.

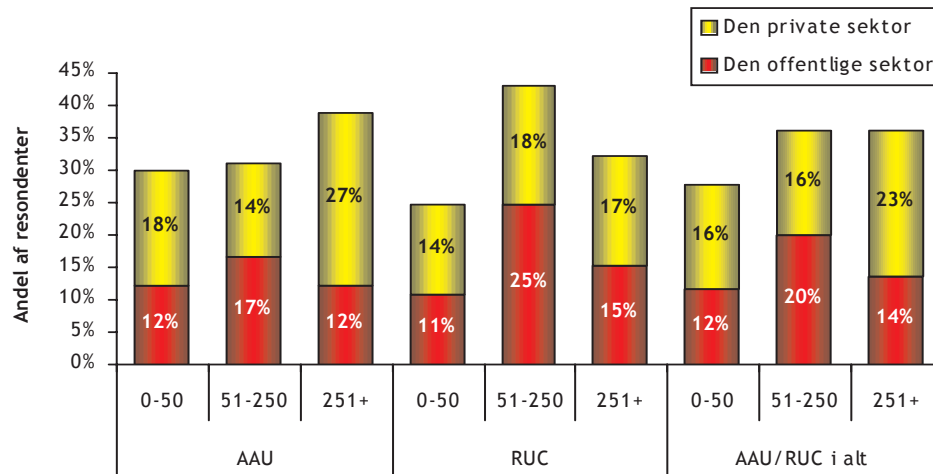
Figur 1. Geografisk fordeling af respondenter for spørgeskema- og interviewundersøgelsen



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 Kandidatundersøgelsen²⁹, at 57% af Aalborg Universitets kandidater fra årgangene 1990 til 2000 fandt beskæftigelse i den private sektor, 36% i den offentlige sektor, og 3%³⁰ 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 naturfaglige³¹. Ifølge de foreløbige tal fra Kandidatundersøgelsen²⁹ finder ca. 45% af kandidaterne fra Roskilde Universitetscenter desuden ansættelse i den offentlige sektor - mod 30% i den private sektor³² 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.

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

³⁰ De resterende 4% dækker over "Andet" og "Arbejdsløse"

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

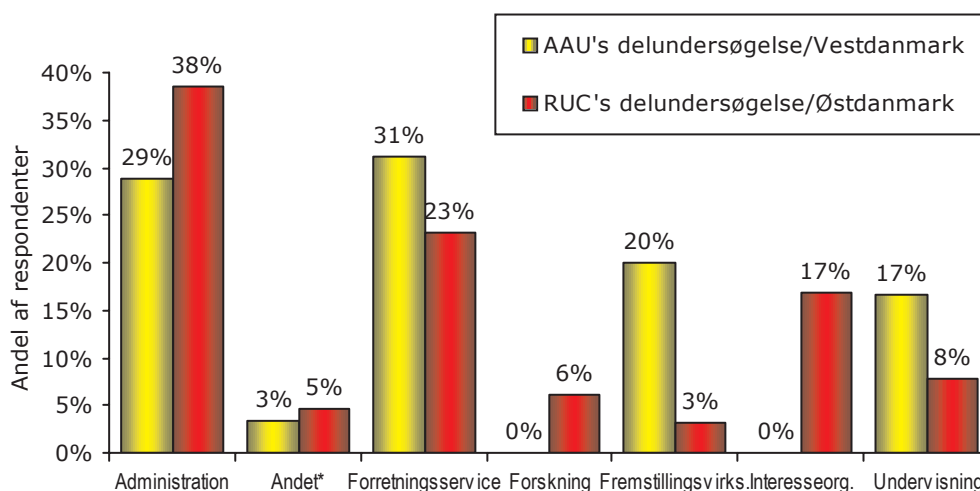
³² De resterende 13% dækker over "Andet" og "Arbejdsløse"

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 besvarelsene 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 arbejdsgivers 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.

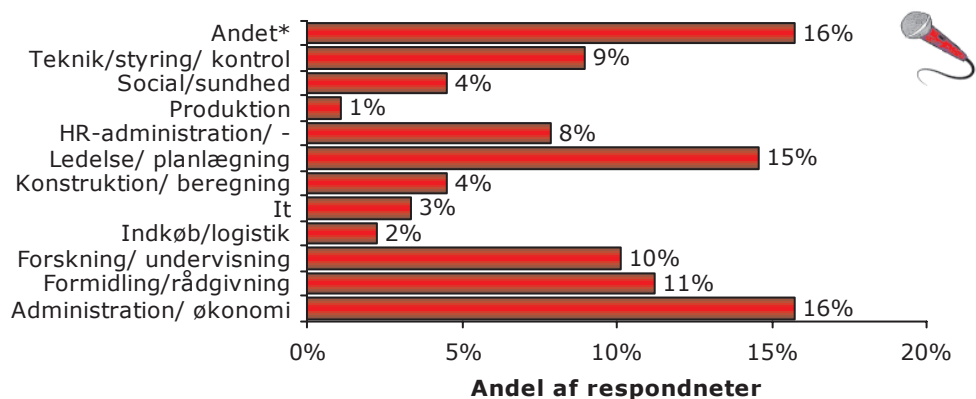
Interviewundersøgelsen

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 interesseret 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
Mellemfolkeligt 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