



MATCH MAKING MELLEM UDDANNELSE OG ERHVERVSLIV

Undersøgelse af match mellem djøfernes uddannelsesmæssige kompetencer og erhvervslivets behov.



Indledning

Vi uddanner os som aldrig før. Optaget på de videregående uddannelser er gennem de seneste år steget markant. I 2013 blev der optaget 65.000 studerende på de videregående uddannelser – det svarer til en stigning på næste 50 procent siden 2007.¹

Fortsætter søgemønstret til de videregående uddannelser i samme omfang, vil antallet af personer med en videregående uddannelse stige med ca. 350.000 personer i 2030, det er en stigning på 40 procent.

Optaget på universiteterne har også været stødt stigende, hvor især de samfundsvidenskabelige og humanistiske studier har optaget mange. 36 procent af de optagne studerende i 2013 blev optaget på en samfundsvidenskabelig uddannelse.

En universitetsuddannelse er med andre ord ikke længere for de få, men for de mange. Profilmodellen fra undervisningsministeriets seneste fremskrivning viser, at 29 procent af de unge, der afslutter 9. klasse i 2012 forventes at få en kandidatuddannelse. Men er universiteterne gearet til det? Og kan man fortsat have de samme forventninger til, hvad en universitetsuddannelse skal indeholde? Når en tredjedel af de unge vil tage en universitetsuddannelse, er hovedformålet så fortsat en akademisk erkendelsesrejse, hvor et ungt menneske får mulighed for at forme sit eget liv, opnå viden og dannelse og blive en aktiv og konstruktiv samfundsborger og et reflekteret menneske? Eller handler det om, at virksomhederne kan få de ansatte med kompetencer og kvalifikationer, som de har brug for?

At flere tager en videregående uddannelse er positivt, men det stiller også krav til uddannelsesinstitutionerne. De bliver i langt højere grad end i dag hovedleverandører af fremtidens medarbejdere, og det især til det private arbejdsmarked.

Alene stigningen i personer med en lang videregående uddannelse betyder, at 160.000 flere skal beskæftiges i den private sektor i perioden 2013-2030. Det betyder, at der hvert år frem mod 2030 skal skabes 9.000 jobs til kandidater og ph.d. ere i den private sektor. Det er næsten dobbelt så mange jobs, som årligt blev skabt i perioden 2002-2012.

9.000 jobs hvert år i den private sektor er derfor den nye virkelighed, som universiteterne skal rumme og kunne klæde deres kandidater på til at kunne håndtere. Og det er den virkelighed, som de studerende møder, når specialet er afleveret.

Det helt centrale spørgsmål er derfor, om vores uddannelsessystem er indrettet efter fremtidens udfordringer, og om uddannelserne er gearet til at kunne klæde trefjerdedel af deres studerende på til en karriere i det private erhvervsliv.

Det er ofte hævdet, at en god del af de samfundsvidenskabelige uddannelser i noget omfang primært uddanner til den offentlige sektor. Men fortsætter søgemønstret på de samfundsvidenskabelige uddannelser, vil vi i 2030 have 32.000 kandidater – det er mere end dobbelt så mange som i dag. Disse kandidater skal finde deres job og karriere i det private. Så hvordan sikrer vi, at djøferne har de rette kompetencer og kvalifikationer – og hvordan sikrer vi, at uddannelserne i højere grad peger mod det

¹ Udvalget for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser: "Nye Veje, fremtidens videregående uddannelsessystem" (2014).

arbejdsmarked, hvor kandidaterne skal skabe deres arbejdsliv. Hvad er status i dag – og hvad bør eventuelt ændres?

Det har Dansk Erhverv og Djøf undersøgt, og vores analyser viser, at der på mange punkter er et godt match mellem det, de samfundsvidenskabelige kandidater kan, og det, virksomhederne har behov for – men også at der er forbedringspotentialer.

Analysen

Analysen om balancen mellem kandidaternes kunnen og virksomhedernes behov er udført af Dansk Erhverv og Djøf. Der er tale om en sammenligning af to selvstændige analyser, hvor spørgsmålene orienterer sig mod hinanden. Analyseresultaterne den sammenlignende analyse kan ses på de følgende sider.

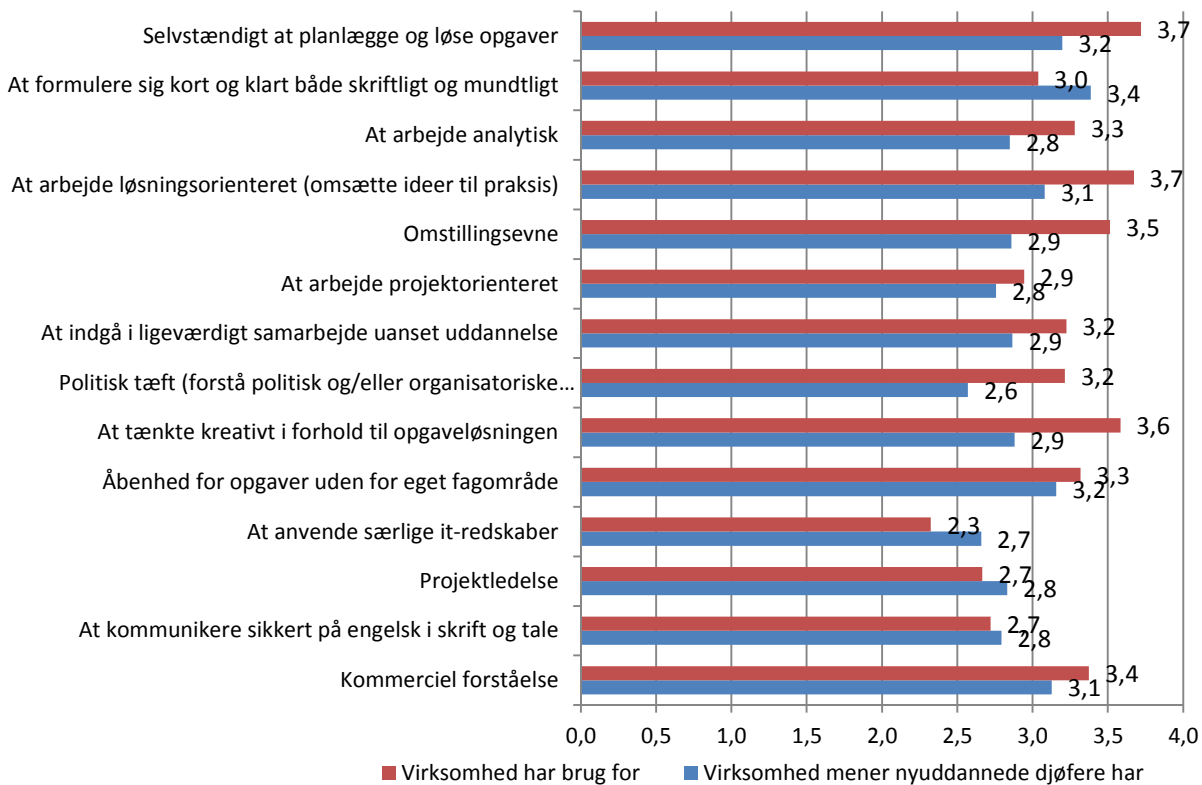
Djøfs analyse er et ekstrakt af en analysen "Sådan fik de jobbet" blandt nyuddannede djøfere, hvor deres erfaringer med jobsøgning og deres første job efter endt uddannelse afdækkes. Undersøgelsen er gennemført i april 2014 og sendt til knap 4.000 kandidater fra 2012 og 2013, undersøgelsen har en svarprocent på 39. Dette notat tager udgangspunkt i svarene fra de nyuddannede, der har haft deres første job (1.255 respondenter). Svarene fra 131 kandidater, der endnu ikke har haft deres første job, er ikke medtaget her (2 respondenter har ikke besvaret spørgsmålet. 53 procent af de respondenter, der er i beskæftigelse nu, er beskæftiget i det offentlige og 47 procent i den private sektor.

I Dansk Erhvervs undersøgelse har 109 virksomheder deltaget. Af de virksomheder, som har ansat en nyuddannet akademiker, er det 3 ud af 4 virksomheder, som har ansat en kandidat med en samfundsvidenskabelig baggrund.

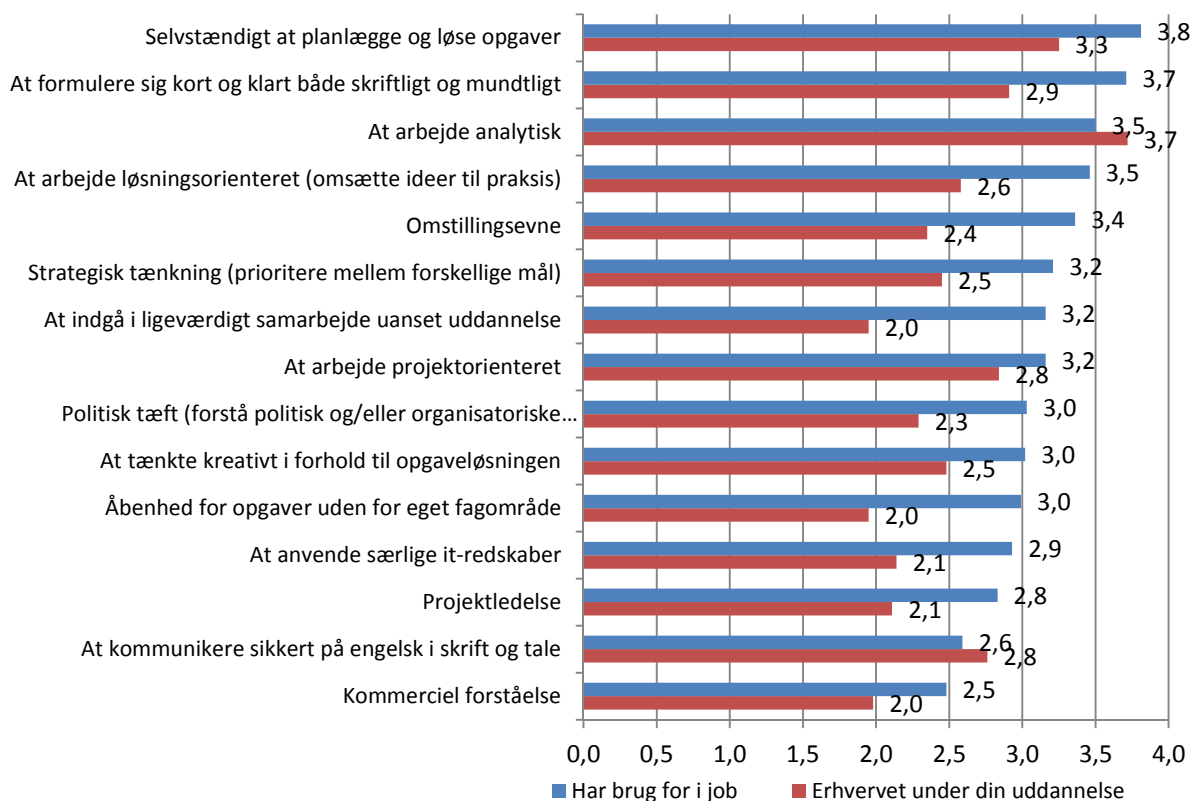
De nyuddannede kandidater arbejder primært med projektledelse, analyser i virksomhederne samt procesoptimering og kommunikation.

I begge undersøgelser har vi angivet 14 til 15 forskellige kompetencer, som både virksomhederne og de nyansatte kandidater er blevet anmodet om at vurdere. Arbejdsgiverne ud fra spørgsmål om i hvilken grad der er brug for disse i jobfunktionen, i hvilket grad de nyansatte har dem, og de nyansatte er anmodet om at angive, i hvilken udstrækning de har erhvervet dem gennem deres uddannelser. Virksomhedernes og kandidaternes svar ser hver for sig således ud, og de sammenholdes i det følgende:

Figur 1. Virksomhedernes vurdering af, hvilke kompetencer de har brug for, og i hvilken grad de mener, at nyuddannede djøfere har disse kompetencer.



Figur 2. Nyuddannede djøferes vurdering af, i hvor høj grad de har erhvervet 15 kompetencer under deres uddannelse, samt i hvor høj grad kompetencerne anvendes i jobbet.

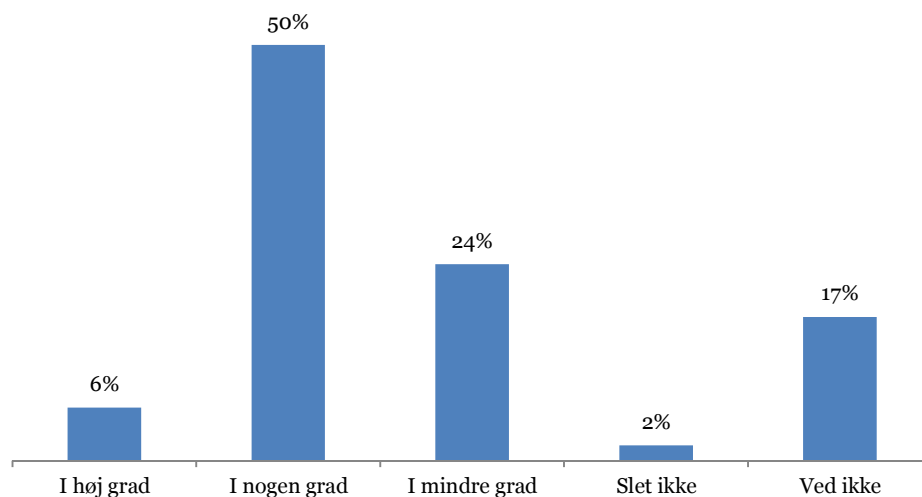


Samklang med enkelte mislyde imellem djøfernes uddannelser og virksomhedernes behov

Der er et relativt godt match på de fleste kompetencer mellem dimittenderne og virksomhedernes behov. Virksomhederne vurderer bl.a., at de nyuddannede kandidater er gode til at formulere sig kort og klart, og de kan løse og planlægge opgaver selvstændigt – alle kompetencer, som er vigtige for varetagelsen af jobbet.

Virksomhederne vurderer da også, at de nyuddannede kandidater er til dels klædt på til at kunne varetage de forskellige jobfunktioner. Halvdelen af virksomhederne mener, at kandidaterne i nogen grad er tilstrækkeligt klædt på til at varetage deres job i virksomhederne. Det er dog kun 6 procent, som mener, at kandidaterne i høj grad er klædt tilstrækkeligt på af deres uddannelse.

Figur 3. I hvilket omfang er det din opfattelse, at nyuddannede kandidater igennem deres universitetsuddannelse er blevet tilstrækkeligt klædt på til at varetage et job i din virksomhed?

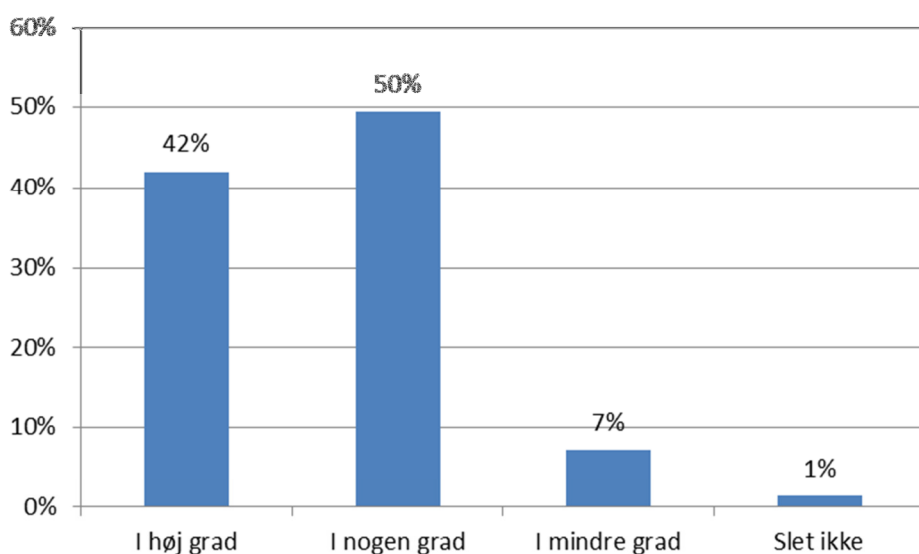


Kilde: Dansk Erhverv medlemsundersøgelse, n=109

Hvis man skelner mellem de virksomheder, der har djøfer ansat, og dem, der ikke har, er virksomhederne med djøfer lidt mere positive end de andre, idet 9 procent og 57 procent af dem angiver, at djøferne i henholdsvis høj eller nogen grad er tilstrækkeligt godt klædt på af deres uddannelse.

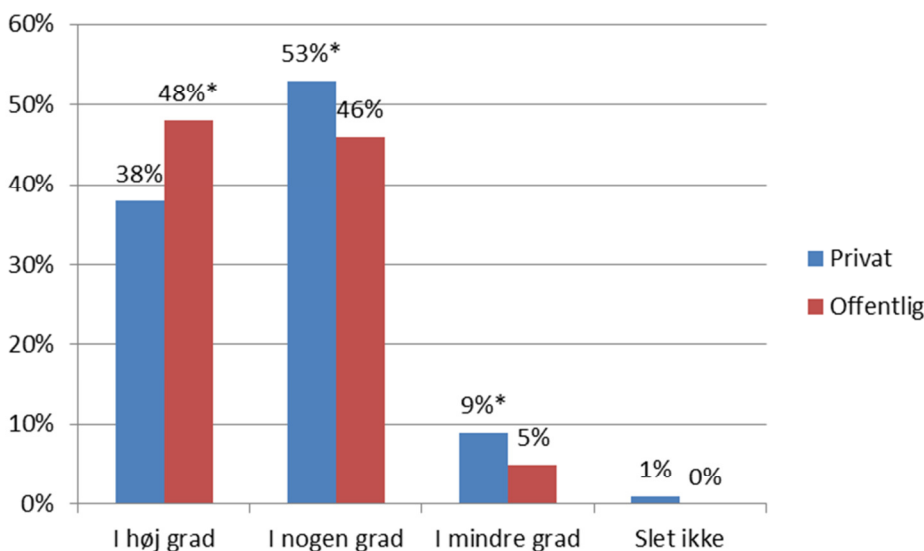
Dimittenderne mener selv, at de er klædt godt på til deres job. 42 procent af de adspurgte dimittender oplever, at deres uddannelse i høj grad har rustet dem til deres nuværende jobfunktion. Halvdelen mener, at deres uddannelse i nogen grad har rustet dem til deres job – mens kun 7 procent oplever, at deres uddannelse i mindre grad har rustet dem til deres job.

Figur 4. Oplever du, at din uddannelse har rustet dig til din nuværende jobfunktion?



Hvis man alene ser på djøfjerne, der har fået ansættelse i den private sektor, er tallene en smule anderledes, da det her er 38 procent, der i høj grad mener, at uddannelsen har rustet dem godt til deres job, mens 53 procent mener, at den i nogen grad har gjort det, og 9 procent af dem, der har fået ansættelse i den private sektor, mener, at uddannelsen i mindre grad har gjort det.

Figur 5. Oplever du, at din uddannelse har rustet dig til din nuværende jobfunktion? Opdelt på sektor.

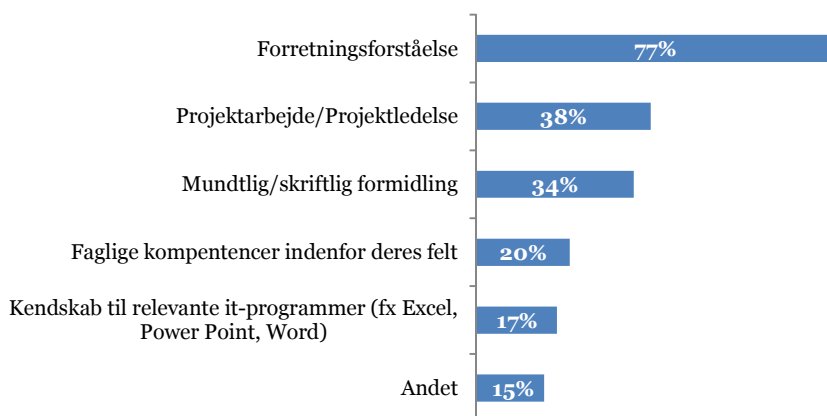


*Forskellen er signifikant

Djøfernes egen vurdering står derfor i kontrast til, at 24 procent af virksomhederne mener, at kandidaterne i mindre grad har de tilstrækkelige kompetencer med sig fra uddannelserne.

Blandt de kompetencer og kvalifikationer, virksomhederne peger på som en mangelvare, er der særligt høj efterspørgsel efter forretningsforståelse. 77 procent af de adspurgte virksomheder ser gerne, at kompetencer og viden inden for forretningsforståelse bliver styrket i uddannelserne.

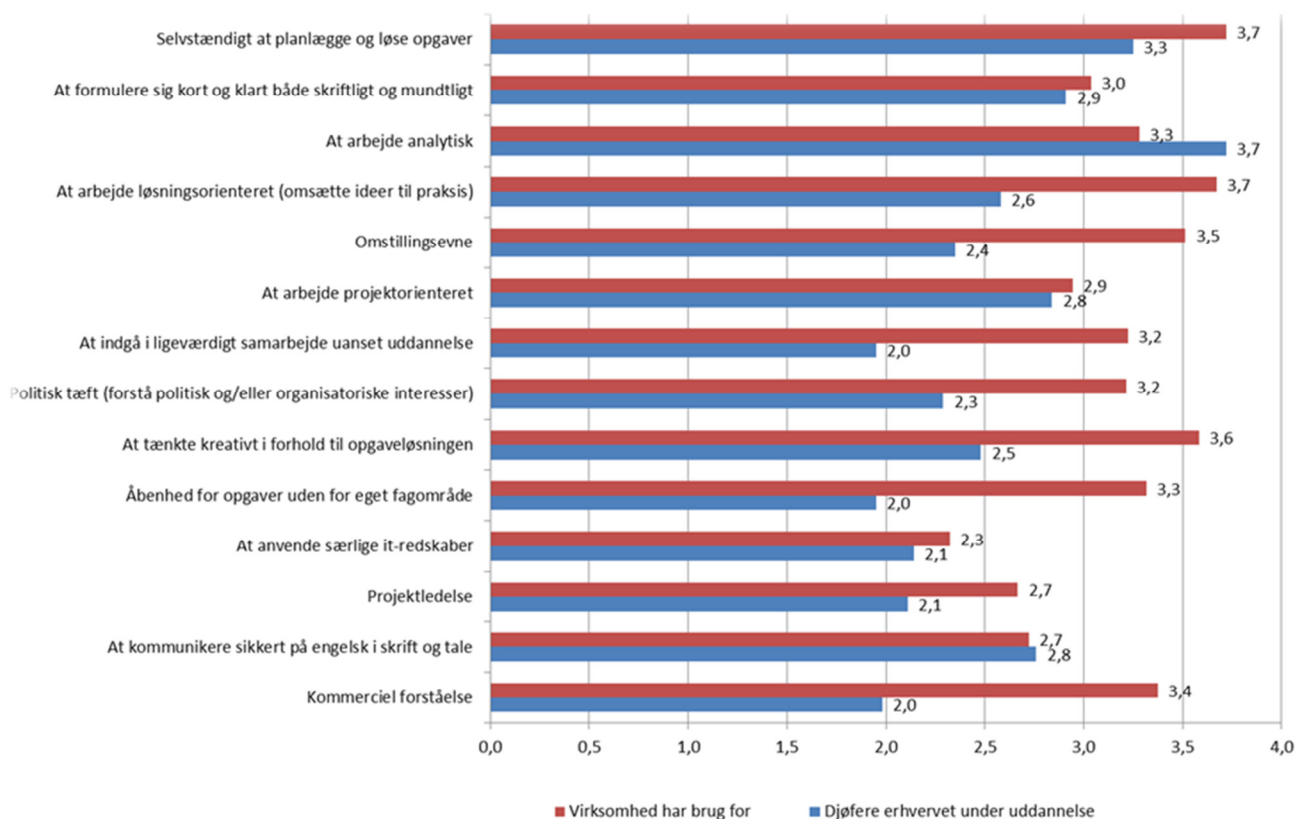
Figur 6. Når du ser samlet på nyuddannede kandidater fra universiteterne, er der så nogle kompetencer, du gerne så blev styrket under uddannelsen (angiv op til tre kompetencer)



Kilde: Dansk Erhverv medlemsundersøgelse, n=109

Ser man nærmere på, hvad virksomhederne angiver som kompetencebehov, og hvad djøferne har erhvervet sig på uddannelsen, er der ikke et klart match på alle parametre.

Figur 7. Virksomhedernes vurderinger af, hvad djøferne har brug for, og djøfernes vurdering af, hvad de har erhvervet sig på deres uddannelser.



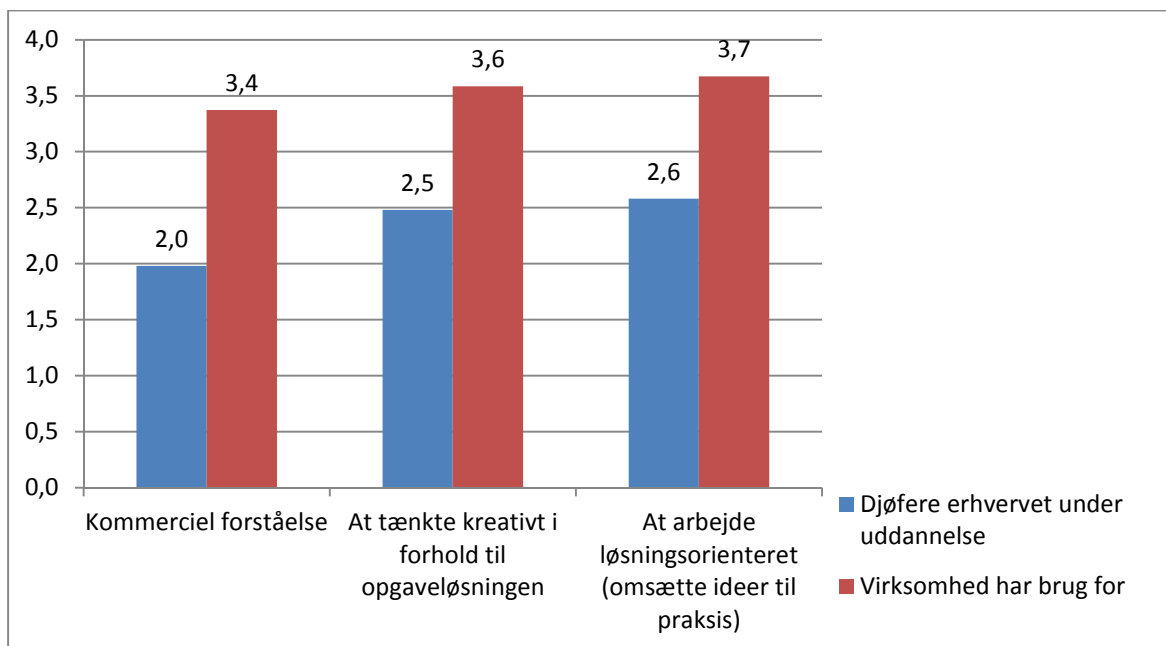
Løsningsorienteret og kommerciel forståelse

Den forretningsmæssige og kommercielle forståelse og at kunne omsætte sin viden til konkrete løsninger samt arbejde kreativt er i høj grad kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

”Den kommercielle forståelse handler grundlæggende om, at vores medarbejdere skal tænke i, hvordan de kan skabe værdi i virksomheden. Det er en dagligdags forståelse af noget så enkelte at tænkte fakturering ind i projekterne, og hvordan man kan sælge og løse opgaven.” Adm. direktør Mona Juul, Envision.

Som figur 8 viser, er der et kompetencegab især på disse tre parametre, når vi ser på, hvad virksomhederne påpeger, at de har behov for, og det kandidaterne selv mener, at de har erhvervet på uddannelserne.

Figur 8. Kompetencegab mellem virksomhedernes behov og de samfundsvidenskabelige uddannelser

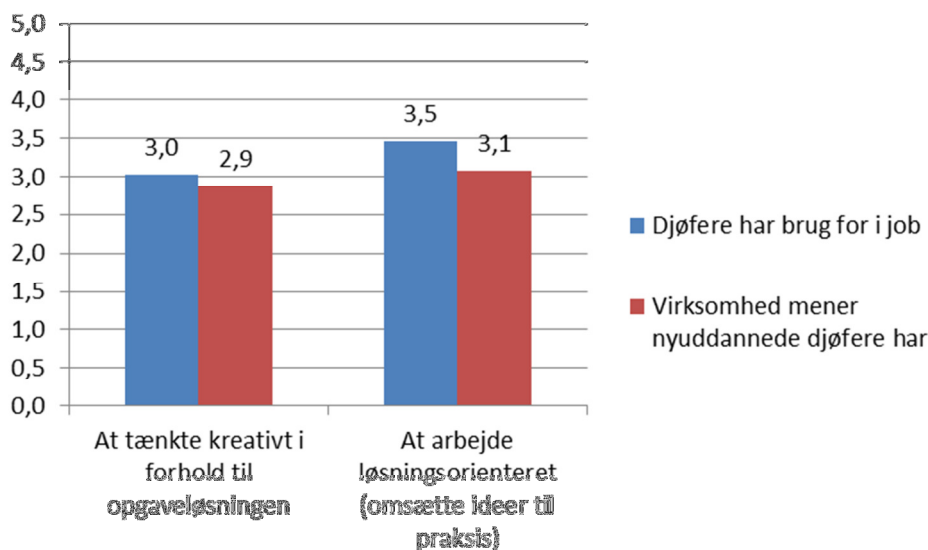


Virksomhederne lægger stor vægt, at deres ansatte kan arbejde løsningsorienteret og omsætte deres viden og ideer til virkelighed. 72 procent af virksomhederne peger på, at de i høj grad vægter, at man kan arbejde løsningsorienteret og omsætte sin viden til konkrete løsninger, når de ansætter medarbejdere. Som figur 8 viser, at det en kompetence, som virksomhederne har behov for, og desværre en kompetence, som kandidaterne ikke mener, at de i tilstrækkelig grad erhverver sig under uddannelser

Der er med andre ord her et klart kompetencegab mellem virksomhedernes behov for disse kompetencer og de kvalifikationer, som dimittenderne har fået med sig fra uddannelsen.

Figur 9 understreger denne pointe, idet den viser, at de nyuddannede kandidater er enige med arbejdsgiverne i, at det at kunne arbejde løsningsorienteret og omsætte og anvende deres viden i relation til konkrete problemstillinger, er kompetencer, som de i høj grad har behov for i deres job. Dimittendernes og virksomhedernes vurderinger peger derfor på et kompetencebehov, som ikke er imødekommet af uddannelserne i deres nuværende sammensætning.

Figur 9. Kompetencer, der efterspørges i jobbet.

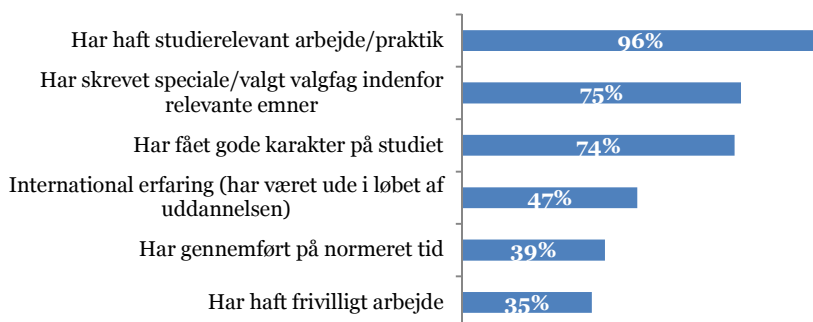


Få erfaring udefra

Kandidaternes muligheder for at bringe deres viden i spil i virksomhederne beror i vid udstrækning på de erfaringer, kandidaterne har med at kombinere deres teoretiske kunnen med en konkret opgaveløsning. Der er flere måder at gøre dette på, og det er helt oplagt, at de studerende opsøger mulighederne for det allerede tidligt i studieforløbet.

Studiejobs og praktikforløb er oplagte gode og relevante måder at gøre det på, og både virksomhedernes vurderinger og de nyuddannedes egne erfaringer vidner da også om, at betydningen af relevant studiejob og/eller praktikforløb er stor. Det gør det lettere for kandidaterne at oversætte deres kompetencer til arbejdsgiverne og gøre det forståeligt, hvad de kan bidrage med – og dermed øger det muligheden for at få job. Erfaringer med studiejob og praktik er også i høj eller noget grad efterspurgt af 96 procent af virksomhederne, hvis de står for at skulle rekruttere en nyuddannet kandidat. Til sammenligning er gode karakterer kun efterspurgt af 74 procent, og gennemførelse af studiet på normeret tid er kun afgørende for 39 procent af virksomhederne.

Figur 10. Faktorer som tæller positivt i overvejslen af at ansætte nyuddannede fra universiteterne (svaret i høj grad eller i nogen grad):



Kilde: Dansk Erhverv medlemsundersøgelse, n=57 (kun respondenter som har ansat nyuddannede akademikere fra universitetet de seneste 4 år)
Anm: Procentsatsen viser andelen, som har svaret i høj grad eller i nogen grad.

Relevant studiejob er også det, som de fleste af kandidaterne peger på som mest afgørende for at få det første job.² Dernæst kommer, at arbejdsgiveren kendte en i forvejen. Ud af de kandidater, der er blevet 'headhuntet' til deres job, kendte 83 procent arbejdsgiveren fra en tidligere ansættelse som student hos denne.

Godt halvdelen af de nyuddannede djøfere, der har haft deres første job, begyndte deres jobsøgning inden, eller mens de skrev speciale/afsluttende projekt, mens knap en tredjedel begyndte deres jobsøgning efter afleveringen. 17 procent søgte ikke selv efter deres første job, men blev headhuntet, tilbudt opgradering af studiejob el.lign.

Tabel 1. Hvornår begyndte du for alvor at søge efter dit første job som kandidat?

Før jeg begyndt på speciale/afsluttende projekt	11%
Mens jeg skrev speciale/afsluttende projekt	46%
Umiddelbart efter aflevering af speciale/afsluttende projekt eller afsluttende eksamen	19%
En måned eller senere efter aflevering af speciale/afsluttende projekt eller afsluttende eksamen	8%
Jeg søgte ikke selv efter mit første job (blev "headhuntet", tilbudt "opgradering" af studiejob el.lign.)	16%

Kilde: Djøf: "Sådan fik de jobbet", april 2014.

Blandt dem, der blev headhuntet, tilbudt opgradering af studiejob el.lign., er langt de fleste, 83 procent, blevet ansat på en arbejdsplads, hvor de har haft studiejob.

² Kilde: DJØF, Notat: Nyuddannede DJØFeres kompetencer, 2014

Tabel 2. Hvordan fandt arbejdsgiveren dig, da han ville tilbyde dig et job? (dem, der er blevet headhuntet mv.)

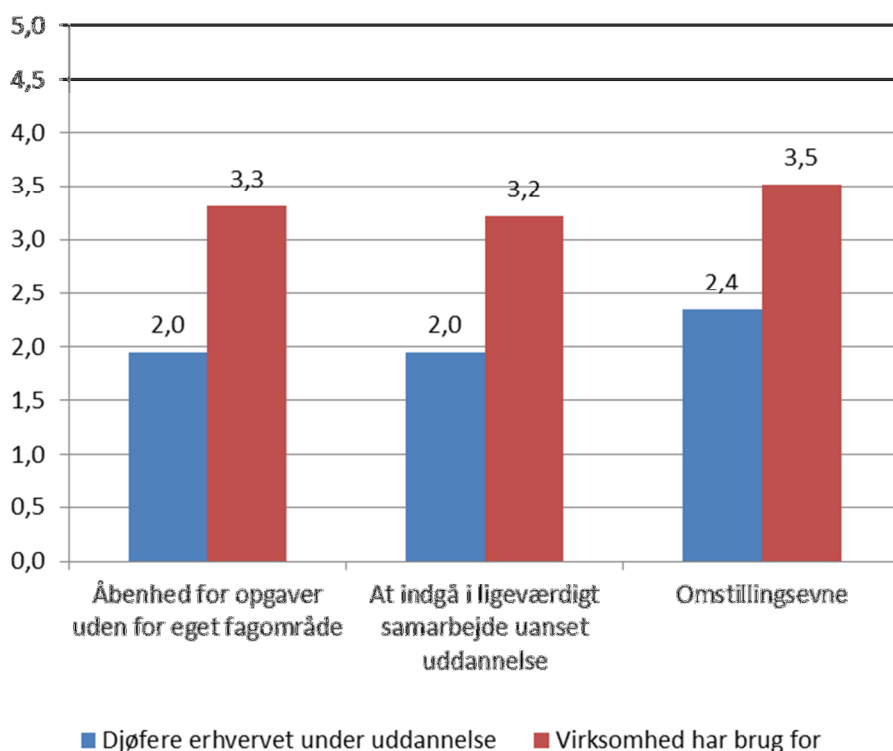
Arbejdsgiveren kendte mig fra min tid som studerende på samme arbejdsplads	83%
Gennem mit netværk	10%
Andet	5%
"Kaffemøde"	2%
På LinkedIn	2%
På min personlige hjemmeside	0%
På Facebook	0%
På Twitter	0%

Kilde: Djøf: "Sådan fik de jobbet", april 2014.

I vurderingen af de kompetencer, virksomheder efterspørger mest hos de nyansatte, vægter virksomhederne bl.a. evnen til at indgå i ligeværdigt samarbejde med andre uanset uddannelse, kandidaternes omstillingsevne samt åbenhed for opgaver uden for eget fagområde højt.

Men de vurderer ikke, at kandidaterne har disse kompetencer i det ønskede omfang. Det kan ses i lyset af, at netop sådanne kompetencer kan være vanskelige at opdyrke i uddannelsesregi. Det er derfor afgørende, at det i stedet stimuleres gennem studiejob, praktik eller projektskrivning med medstuderende fra andre fagområder.

Figur 11. Kompetencegab mellem uddannelse og virksomhedernes behov



Den praktiske erfaring med at bringe sin faglighed i spil i andre faglige sammenhænge, omstille sig fra en opgave til en ny og indgå i samarbejder med nogle, der ikke har sammen viden eller faglige baggrund, kan også lette kandidaternes overgang mellem studium og job, idet kandidaterne umiddelbart har mere erfaring med, og dermed også er bedre klædt på til at gøre deres faglige viden mere tilgængelig og dermed anvendelig for virksomhederne.

Koblingen mellem teori og praksis er således betydningsfuld på flere måder, og den kan også erhverves på flere måder. Det er derfor heller ikke overraskende, at det mest fremtrædende råd, de nyansatte kandidater har til en førsteårsstuderende, er at få et studiejob, et praktikforløb – og så at arbejde hårdt. Nogle typiske råd lyder således:

”Find et relevant studiejob, men husk at fordybe dig, og udnyt muligheden for at dygtiggøre dig og udvide din horisont, mens du læser”

”Få et studiejob. Det giver forståelse for arbejdsgange, aktuelle problemstillinger og et godt netværk”

”Kom ud i virkeligheden. Praktik, studiejob og frivilligt arbejde er guld værd og sætter studiet i perspektiv”

Akademikere skaber vækst og flere jobs – men ikke første dag

Gentagne analyser viser, at højtuddannet arbejdskraft skaber vækst, øger produktiviteten og skaber flere arbejdspladser. Akademikerne – og særligt djøfjerne – udgør derfor et væsentligt konkurrenceparameter for virksomhederne. Djøf har i analysebrevet Defacto vist, at de virksomheder, der har akademikere ansat, er mere produktive. Derfor har de lettere ved at vokse end deres branchefæller. Omvendt er de firmaer, der ikke har akademikere, mere tilbøjelige til at lukke ned.³

Analysen ”Produktivitetseffekter af uddannelse og generelt uddannelsesløft i den private sektor” udført af CEBR fra CBS og Djøf i juni 2013 viser således, at mere uddannelse skaber højere værditilvækst pr. præsteret time i den private sektor. Dermed er der udsigt til højere produktivitet ved at øge uddannelsesniveaue i den private sektor.⁴

Et sammenligneligt resultat fremgår af Det Økonomiske Råds efterårsrapport fra oktober 2010. Endvidere viser analysen ”Ansættelse af første akademiker i private virksomheder” udført for Djøf af AE-rådet i december 2012, at den første ansættelse af højtuddannede trækker faglærte og ufaglærte job med sig, idet arbejdssteder, der ansætter den første akademiker, har en beskæftigelsesudvikling, der er 7,1 procent større end virksomheder uden akademikere set over en 3-årig periode. Det svarer til 1,2 person pr. arbejdssted.⁵

Men der er dog ikke gevinst fra dag 1. Virksomhederne tilkendegiver, at det i gennemsnitlig tager 10 måneder, før kandidaterne har tjent deres løn hjem.

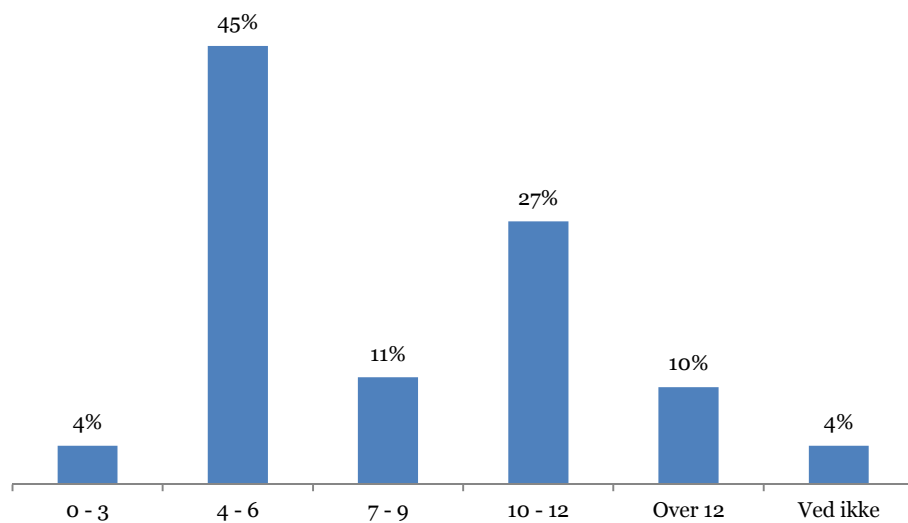
³ Se <http://www.djoef.dk/blade/defacto/udgivelser/2013/nummer-3/akademisk-jobv-ae-kst-trodser-krisen.aspx>

⁴ Se http://www.cbs.dk/files/cbs.dk/cebr_djoef_uddannelse_produkativitet.pdf

⁵

<http://www.djoef.dk/~media/documents/djoef/d/defacto/2012/2/ans%C3%A6ttelse%20af%20f%C3%B8rste%20akademiker%20i%20private%20virksomheder.ashx>

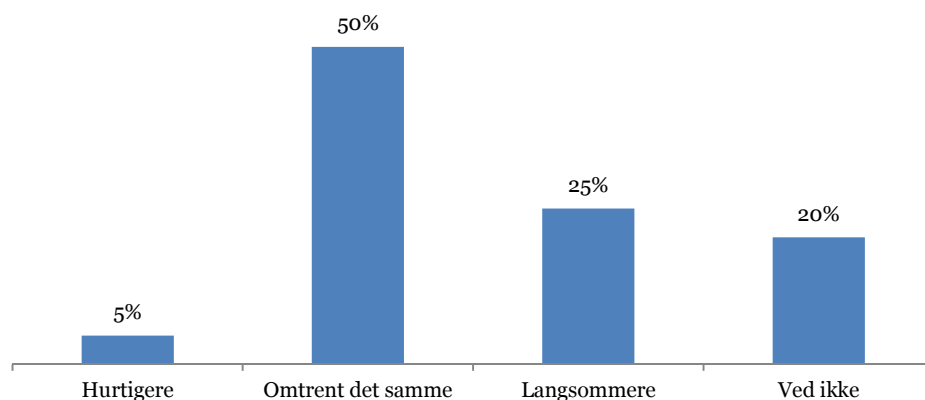
Figur 12. Hvor lang tid vil du vurdere, at der typisk går/ville gå, før en nyuddannet DJØFer tjener sin løn hjem i din virksomhed? (angiv venligst svaret i antal måneder)



Kilde: Dansk Erhverv medlemsundersøgelse, n=101

Halvdelen af virksomheden vurderer, at det tager samme tid for en nyuddannede dimittend at tjene sin løn hjem, som det gør for de andre ansættelser. Der er dog en fjerdedel af virksomhederne, der mener, at dimittenderne er en smule langsommere.

Figur 13. Er det hurtigere eller langsommere end de folk, i generelt ansætter?



Kilde: Dansk Erhverv medlemsundersøgelse, n=109

Anbefalinger

For at sikre de kompetencer, som denne analyse påviser, at både virksomheder og de nyansatte selv peger på, at de nyansatte ikke besidder i tilstrækkelig grad, anbefaler Dansk Erhverv og Djøf, at universiteterne, de studerende og virksomhederne alle fremover søger at øge matchet mellem uddannelsernes indhold og virksomhedernes behov.

Dansk Erhverv og Djøf anbefaler, at universiteterne fremover vægter følgende elementer i udbud, prioritering og tilrettelæggelse af undervisningen:

- Øg samspil mellem praksis og teori.
Dette kan fx ske ved øget brug af casebaseret undervisning, gæsteforelæsere fra relevante brancher, herunder forskningssamarbejdspartnere, og opgaveformuleringer, der tager afsæt i problemstillinger fra virksomheder og organisationer. Det kan også være oplagt at supplere den forskningsbaserede og teoretisk vinklede undervisning med en praktisk orienteret undervisning, som knytter an til den teoretiske læring. Denne undervisning kan varetages af eksterne lektorer, undervisningsassistenter mv.
- Øg uddannelsesindsatsens betydning og prestige.
Det kan bl.a. ske ved at skabe sammenhæng mellem underviserens forskningsaktiviteter og deres undervisning, fx gennem inddragelse af forskningspartnere fra andre universiteter, erhvervsliv mv. som gæsteforelæsere. Det er også oplagt at sætte mere fokus på undervisningsopgaven i universiteternes udviklingskontrakter. Undervisningen skal anerkendes som universiteternes vigtigste bidrag til samfundet, og betydningen skal derfor også fremgå af de målsætninger, der formuleres i udviklingskontrakterne. Endelig bør man belønne gode undervisere og lade gode undervisningskompetencer være meriterende i ansættelsessammenhænge. Universiteterne bør bestræbe sig på at skabe et arbejdsmiljø, hvor undervisningen har høj status, og underviserne ansøges til at søge inspiration til og samarbejde om undervisningsopgaven.
- Skab klarhed om læringsformål, forventet udbytte og sæt kvalitetsstandarder højt.
Der bør være en klar sammenhæng mellem undervisningsformer og eksamensformer samt de arbejdsformer, som kandidaterne vil indgå i på arbejdsmarkedet. Skriftlige eksamener tidligt i studieforløbet kan fx træne de studerendes skriftlige kompetencer, ligesom øvelser med at skrive løsningsorienteret i stedet for problemorienteret og varierende undervisningsformer kan være nyttigt. Universiteterne kan med fordel gøre det klart for de studerende, hvilke kompetencer, de erhverver sig gennem uddannelserne, og hvad de må hente af viden og erfaring på arbejdsmarkedet. Det er endvidere afgørende, at universiteterne sætter høje kvalitetskrav til de studerende, og informerer de studerende om værdien af deres præstationer gennem vejledning og sparring mellem den enkelte studerende og underviseren.

Dansk Erhverv og Djøf anbefaler, at de studerende fremover vægter følgende elementer i fastlæggelsen af deres studier og studieliv:

- Få et studierelevant job på maks. 15 timer om ugen.

- Opdyrk på eget initiativ kontakter med erhvervslivet i forbindelse med opgaveskrivning, caseudvikling mv.
- Tag et praktikforløb.
- Vær opmærksom på, hvordan den teori, du lærer, kan omsættes i praksis, og forsøg at lave oversættelsen.
- Vær i dialog med din underviser og din medstuderende om, hvad teorien betyder i virkelighedens verden.
- Sæt ord på dine kompetencer – tænk over og formuler i korte træk, hvilken forskel du kan gøre for en virksomhed.
- Søg vejledning og sparring hos din underviser.

Dansk Erhverv og Djøf anbefaler, at virksomhederne:

- Udbyder studiejobs til de studerende, men husk, at de også skal have tid til deres studie. Begræns derfor kravet til timetallet til ca. 15 timer, så det ikke forsinker de studerendes studieaktiviteter.
- Udbyder caseopgaver og projektformuleringer, som de studerende kan bruge i undervisning og eksamensøjemed.
- Opretter case-konkurrencer. Det er en god rekrutteringskanal, og giver de studerende en mulighed for at afprøve deres viden.
- Søger samarbejder med universiteterne i form af praktikforløb for studerende, projekter og samarbejde, gæstelæreroptræden mv.
- Har fokus på den gode teoretiske ballast, som den nyuddannede har med sig, og brug den i kobling til den konkrete og kommercielle virkelighed, som virksomheder befinder sig i.