



Dimittendundersøgelse 2011

Agricultural Development

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

December 2011



Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Forord..... | 3 |
| Undersøgelsens formål og datagrundlag..... | 4 |
| Undersøgelsens hovedkonklusioner..... | 6 |
| Kandidatuddannelsen i Agricultural Development | 9 |
| Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen | 11 |
| Første job..... | 14 |
| Ph.d.-studerende | 18 |
| Ansatte uden for forskningsområdet..... | 21 |
| Ledighed..... | 25 |
| Efter- og videreuddannelse..... | 26 |

Forord

KU-LIFE har besluttet at gennemføre dimittendundersøgelser hvert fjerde år som led i kvalitetssikringen af fakultetets uddannelser. Undersøgelserne har fokus på dimittendernes beskæftigelsessituation og tilfredshed med deres uddannelsesforløb, for at afdække om dimittenderne opnår de rette kompetencer, eller om der er behov for ændringer af uddannelsen.

Dimittendundersøgelserne tilgår således studielederne med henblik på fortsat udvikling af uddannelserne.

Jeg vil gerne takke alle de dimittender, der har deltaget i undersøgelsen.

Undersøgelsen er gennemført af stud.scient.san.publ. Malene Bødker og stud.scient.soc. Kim Helmersen.

Lotte Lynggaard-Johansen

Undersøgelsens formål og datagrundlag

KU-LIFE har besluttet at gennemføre dimittendundersøgelser hvert fjerde år som led i kvalitetssikringen af fakultetets uddannelser. Dimittendundersøgelsen 2011 er den første af sin slags og den tager udgangspunkt i årgangene 2007-2010. Nærværende undersøgelse retter sig mod dimittender fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development. Formålet med undersøgelsen er:

1. At tilvejebringe viden om beskæftigelsesforholdene for de seneste dimittendårgange, både hvad angår overgang fra studie til job, jobindhold, sektorplacering og mobilitet på arbejdsmarkedet. Hertil viden om dimittendernes ledighed og mulige årsager hertil samt en belysning af forholdet mellem erhvervede kompetencer på uddannelsen og efterspurgte og brugte kompetencer i forbindelse med opnået beskæftigelse.
2. At afdække forhold vedrørende de pågældende dimittenders studieforløb såsom gennemførelsestid, studiejob, projektorienterede forløb, praktikophold og studieophold i udlandet samt disse forholds mulige sammenhænge med opnået beskæftigelse.

Dimittendundersøgelsen bygger på data fra en spørgeskemainsamling, der tager udgangspunkt i et generisk spørgeskema, udviklet af ph.d. Sara Korzen. I 2010 gennemførte lektor Jesper Lassen i samarbejde med studentermedhjælp Caroline Skov-Carlsen et pilotprojekt med dimittender fra kandidatuddannelsen i Biology-Biotechnology med henblik på at udvikle spørgeskemaet til brug for nærværende og fremtidige dimittendundersøgelser. Spørgeskemaet anvendt i undersøgelsen er med hjælp fra de respektive studieledere yderligere tilpasset de enkelte studieretninger.

Udviklingen og gennemførelsen af spørgeskemaet er foregået via internettet. Der blev rettet henvendelse til dimittenderne via almindelig post på baggrund af adresser udtrukket fra CPR-registret. Invitationsbrevet indeholdt internetadresse og individuel kode til udfyldelse af spørgeskemaet samt oplysninger om undersøgelsen, herunder anonymitet i besvarelsene. Både invitationsbrev og spørgeskema fandtes i en dansk og en engelsk version. Efter den oplyste frist for udfyldelse af spørgeskemaet blev der sendt påmindelsesbreve ud til de personer, der endnu ikke var registreret en besvarelse fra. Som incitament til at deltage i undersøgelsen blev der trukket lod om 10 gavekort à 300 kr. til Gavekortet.dk blandt respondenterne.

På dataindsamlingstidspunktet (juni, 2011) var 139 kandidater fra de pågældende årgange dimitteret, som det var muligt at finde gennem CPR-registeret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 139 dimittender, hvoraf 17 blev sendt retur med posten. 28 personer udfyldte en besvarelse, hvilket modsvarer en svarprocent på 23 %. Den lave svarprocent vurderes at skyldes, at ca. 75 % af dimittenderne pr. årgang er udlændinge, som efter dimissionen vender tilbage til deres hjemland, og det har ikke været muligt at fremskaffe adresser på disse dimittender.

Nærværende rapport omhandler dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development. Rapporten bygger på 28 besvarelser, som fordelt på nuværende jobsituation er tæller otte, som er i arbejde, ti, som er ph.d.-studerende, ni, som er jobsøgende (heraf står to uden for arbejdsmarkedet), én selvstændig og én, som er under fuldtidsuddannelse. Da

der kun er én respondent i grupperne selvstændige/freelance og folk under fuldtidsuddannelse, udelades grupperne som selvstændige afsnit i rapporten.

Undersøgelsespopulationen fordeler sig som følgende på dimissionsårene:

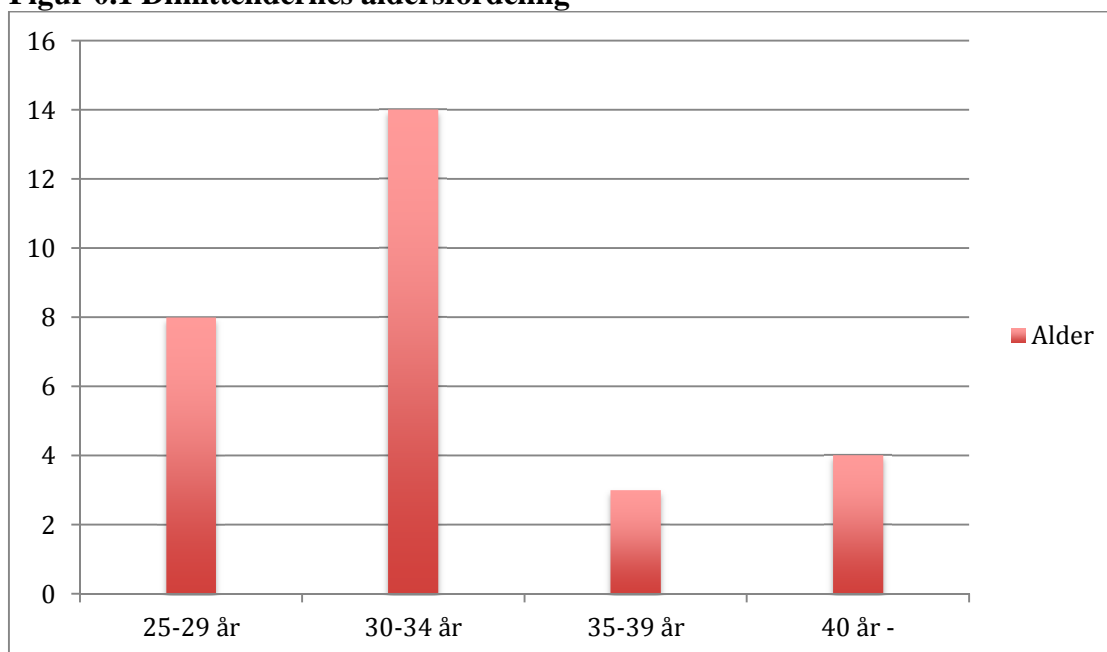
Tabel 0.1: Dimissionsår

| Årgang | Procentandel |
|--------|-----------------|
| 2007 | 17 % |
| 2008 | 24 % |
| 2009 | 24 % |
| 2010 | 34 % |
| Total | 100 % |
| n | 29 ¹ |

Tabel 0.1 viser dimissionsårene for undersøgelsens respondenter. Der er 29 besvarelser af dette spørgsmål, hvilket er én mere end undersøgelsens øvrige respondentgrundlag. Dette skyldes, at en enkelt ikke har besvaret spørgeskemaets resterende spørgsmål.

Der er en forholdsvis jævn fordeling på årgangene 2007-2010, men årgang 2010 er en smule overrepræsenteret, og årgang i 2007 en smule underrepræsenteret i undersøgelsen. Ud af respondenterne er der 41 % kvinder og 59 % mænd, hvilket afspejler kønsfordelingen på uddannelsen, som gennemsnitligt er 43 % kvinder og 57 % mænd. Aldersfordelingen vises af figur 0.1 nedenfor.

Figur 0.1 Dimittendernes aldersfordeling



Figur 0.1 viser aldersfordelingen blandt undersøgelsens respondenter. 14 af respondenterne er 30-34 år gamle og denne aldersgruppe udgør dermed 48 % af det samlede antal respondenter. Otte er 25-29 år, tre er 35-39 år, og fire er over 40 år. Undersøgelsens yngste respondent er 26 år, mens den ældste er 49 år.

¹ Der er en respondent, som har besvaret de indledende spørgsmål, men ikke resten af spørgeskemaet. Derfor er svarprocenten her 29.

Undersøgelsens hovedkonklusioner

Dette indledende afsnit opsamler de væsentligste konklusioner i undersøgelsen og vil give et indblik i undersøgelsen for den almindeligt interesserede læser.

Kandidatuddannelsen i Agricultural Development

Dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development kommer med mange forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. 55 % af respondenterne² har taget deres adgangsgivende bacheloruddannelse i udlandet, og af disse en tredjedel i Etiopien. Blandt de danske bacheloruddannelser er bacheloruddannelserne i naturressourcer, biologi og fødevarer videnskab de mest almindelige.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development er tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter været givende. Dette gælder dels de teoretiske kerneaspekter som forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed, dels de praktiske kerneaspekter som metodekurser, projektarbejde, praktiske øvelser og feltarbejde. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af udbuddet af valgfag på KU-LIFE. Dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj eller nogen grad har rustet dem til arbejdslivet. Dette gælder både for dimittender i job og for de jobsøgende. Manglende kundskaber fra uddannelsen vurderes således ikke at være årsag til ledighed.

Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

En del vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Development, og erfaringerne fra disse har generelt været udbytterige. 29 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, hvoraf 69 % mener, at dette job har haft en enten nogen grad eller høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. Lige så mange har været i volontørtjeneste, hvoraf tre fjerdedele mener, at erfaringer herfra har høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. 45 % har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, herunder specialesamarbejde, og tilfredsheden er her tilsvarende høj grad. Dimittenderne vurderer altså studierelevant arbejde, volontørtjeneste eller erhvervsprojektsamarbejde som værdifuldt for senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at mange af disse dimittender har fundet ansættelse hos den samme virksomhed efter dimissionen. Dette gør sig gældende for 43 % af dem, som har haft et studierelevant arbejde, en fjerdedel af dem, som har været i volontørtjeneste, og 23 % af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

Der kan spores en tendens til, at studierelevant arbejde har indflydelse på ledigheden, idet der blot er en enkelt ledig i denne gruppe. Omvendt er der ikke noget, der tyder på at deltagelse i hverken erhvervsprojektsamarbejde eller volontørtjeneste skulle have indflydelse på ledighed.

Første job

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development finder sin første ansættelse i en offentlig institution med over 52 ansatte. Vejen til ansættelse i første job er for halvdelen af dimittendernes vedkommende sket enten via annoncer i medierne eller faglige netværk. To tredjedele af dimittenderne ansættes i virksomheder inden for naturressourcer og jordbrug eller fødevarerområdet. Ifølge dimittenderne er disse virksomheders

² Gennemsnitligt bliver 75 % optaget på baggrund af en udenlandsk bacheloruddannelse. Blandt respondenterne er der altså en overvægt af dimittender med en dansk bacheloruddannelse.

arbejdsopgaver overvejende forskning (29 %), rådgivning/konsulentopgaver (21 %) samt undervisning (21 %). I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne forskning eller analyse/evaluering. Syv ud af ti dimittender mener, at der er en god sammenhæng mellem uddannelsen og deres arbejdsopgaver i første job, og halvdelen mener, at der har været direkte sammenhæng mellem deres speciale og første job.

Dimittenderne mener, at en del af de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til deres ansættelse i første job. Særligt har generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at løse et konkret problem, evnen til at definere relevante problemstillinger samt evnen til samarbejde, været medvirkende årsager til første ansættelse. Omvendt har kompetencer, der er mere specifikke for kandidatuddannelsen i Agricultural Development, haft en mindre grad af indflydelse, nemlig internationalt og tværfagligt samarbejde, faglig specialisering inden for mit felt samt evnen til at arbejde feltbaseret.

Ph.d.-studerende

Ti af undersøgelsens 28 respondenter er ph.d.-studerende svarende til 36 %. Den typiske ph.d.-studerende er ansat i en almindelig ph.d.-stilling på KU-LIFE opnået via et opslået stipendium. Alle ph.d.-studerende arbejder med forskning, og næsten alle med analyse/evaluering samt undervisning/formidling. I disse jobfunktioner anvendes generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling samt evnen til at vælge den bedste metode, men også mere fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at arbejde feltbaseret, evnen til internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs i vid udstrækning af størstedelen af de ph.d.-studerende.

Ansatte uden for forskningsområdet

Otte dimittender i arbejde har besvaret undersøgelsens spørgsmål. Halvdelen er ansat i interesseorganisationer, og fjerdedel i henholdsvis offentlige institutioner og private virksomheder. Over halvdelen er ansat i store virksomheder med over 250 ansatte, og resten i virksomheder med under 51 ansatte. Én har opnået personaleansvar for 1-5 ansatte. Halvdelen af dimittenderne er ansat i deres første job, og størstedelen af disse har fundet jobbet gennem enten annoncer i medierne, gennem private netværk eller uopfordret ansøgning. Halvdelen fandt jobbet inden for et halvt år, og halvdelen efter mere end halvandet år, hvilket kan tyde på, at mange dimittender venter ganske længe på at komme i ansættelse.

Ansættelsesområderne er typisk inden for udviklingsarbejde og naturressourcer, hvor virksomhederne primært beskæftiger sig med rådgivning/konsulentopgaver, men også PR-arbejde inden for Fair Trade, udviklingsarbejde, statistik samt lobbyarbejde. Dimittenderne bruger mest tid på administration og rådgivning/vejledning i jobbet og herefter analyse/evaluering og kommunikation/PR. I forbindelse hermed angiver dimittenderne, at de i jobbet anvender de kompetencer, som de har opnået på studiet - især de meget generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at samarbejde med andre faggrupper, evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer samt evnen til at vælge den bedste metode anvendes af stort set alle dimittenderne i nogen eller høj grad. Herudover anvendes mere fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at indgå i internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs i nogen eller høj grad af syv ud af otte dimittender. En af de mindst anvendte kompetencer er evnen til at samarbejde med andre inden for samme fagområde. Dette kan vidne om, at

dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development finder ansættelse i udpræget tværfaglige miljøer.

Seks ud af otte dimittender mener, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

Ledighed

Ledigheden er ganske høj blandt dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development, idet en fjerdedel af dimittenderne er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervs erfaring, mange jobsøgende til de relevante stillinger, og at få stillinger matcher den faglige profil, at være hovedårsagerne til ledighed. Der er dog ingen jobsøgende dimittender, der angiver, at uddannelsen ikke har givet de nødvendige kompetencer.

Efter- og videreuddannelse

Blot en femtedel (seks) af dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development har taget del i efter- eller videreuddannelseskurser. Til gengæld overvejer godt halvdelen at efter- eller videreuddanne sig inden for en periode på tre år. Samlet set er der altså et ganske udbredt ønske blandt dimittenderne om tage del i efter- og videreuddannelseskurser. Blandt dem, der har taget efter- eller videreuddannelse, er det primært kurser af kortere varighed og herefter enkeltstående master- eller HD-kurser. Årsagerne til efter- eller videreuddannelse er især et ønske fra arbejdsgiveren, men også et ønske om personlig udvikling og muligheden for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet. Fremadrettet ønsker dimittenderne hovedsageligt at udbygge deres kompetencer uden for kerneområdet, dvs. kompetencer, der kan styrke deres faglige profil i bredden. To tredjedele overvejer således at tage kurser inden for økonomi, fremmedsprog, ledelse/organisation, kommunikation eller it.

1. Kandidatuddannelsen i Agricultural Development

Nærværende afsnit fokuserer på kandidatuddannelsen i Agricultural Development. Der følger en beskrivelse af dimittendernes adgangsgrundlag og egen vurdering af det faglige indhold i kandidatuddannelsen. Denne vurdering foretages ud fra et spørgsmål om, i hvilken grad dimittenderne vurderer, at uddannelsen har rustet dem til erhvervslivet.

Kandidatuddannelsen i Agricultural Development er normeret til to år og udbygger de kundskaber og den indsigt, som den studerende har erhvervet sig på den adgangsgivende bacheloruddannelse. 55 % har taget deres adgangsgivende bachelor i udlandet. Disse kommer fra mange forskellige lande. Mest hyppigt er Etiopien, hvor fem af dimittenderne har taget deres adgangsgivende bacheloreksamen. Blandt de bacheloruddannelser, som dimittenderne har taget i udlandet, er det mest hyppige 'Agricultural Science', 'Forestry Science' og 'Development Studies', men uddannelsesretningerne er generelt meget spredte.

Blandt de dimittender, der har taget en bacheloruddannelse i Danmark, er det mest almindelige bachelordannelserne i naturressourcer (31 %), biologi (23 %) og fødevidenskab (15 %). De resterende er fra henholdsvis skovbrug, 'Environmental Engineering', geografi og hortonomi.

1.1 Vurdering af uddannelsen

Der spørges indledningsvist til dimittendernes generelle tilfredshed med uddannelsen som kompetencegivende i forhold til arbejdslivet. Der spørges til generel tilfredshed med uddannelsen og til tilfredshed med kompetenceudbyttet af mere specifikke aspekter af uddannelsesforløbet.

Som det ses af tabel 1.1, er der en overvejende tilfredshed blandt dimittenderne med, hvorvidt uddannelsen har rustet til arbejdslivet. 85 % mener således, at uddannelsen i nogen eller høj grad har rustet dem til arbejdslivet.

Tabel 1.1 Tilfredshed med uddannelsen

| I hvor høj grad mener du, at din kandidatuddannelse fra KU-LIFE har rustet til dit arbejdsliv? | Procentandel |
|--|--------------|
| I høj grad | 39 % |
| I nogen grad | 46 % |
| I mindre grad | 14 % |
| Slet ikke | 0 % |
| I alt | 100 % |
| n | 28 |

Ud over den generelle tilfredshed med uddannelsen er der spurgt til, hvor stor glæde dimittenderne har haft af en række specifikke aspekter af deres uddannelse efter dimissionen. Besvarelsene ses af tabel 1.2.

Tabel 1.2 Tilfredshed med aspekter ved uddannelsen

| I hvor høj grad har du haft glæde af følgende aspekter ved dit uddannelsesforløb, siden du afsluttede din uddannelse? | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Forekom ikke på uddannelsen | Total | n |
|---|------------|--------------|---------------|-----------|-----------------------------|-------|----|
| Forelæsninger | 25 % | 50 % | 18 % | 7 % | 0 % | 100 % | 28 |
| Gruppearbejde/-projekter | 57 % | 29 % | 14 % | 0 % | 0 % | 100 % | 28 |
| Individuelt projektarbejde | 57 % | 39 % | 0 % | 0 % | 4 % | 100 % | 28 |
| Problemorienteret projektarbejde | 57 % | 36 % | 4 % | 4 % | 0 % | 100 % | 28 |
| Case-orienteret undervisning | 39 % | 36 % | 11 % | 7 % | 7 % | 100 % | 28 |
| Praktiske øvelser | 32 % | 32 % | 25 % | 7 % | 4 % | 100 % | 28 |
| Volontørtjeneste/praktik el. lign. | 32 % | 14 % | 11 % | 14 % | 29 % | 100 % | 28 |
| Fagenes dybde | 14 % | 43 % | 36 % | 0 % | 7 % | 100 % | 28 |
| Tværfagligheden | 46 % | 39 % | 11 % | 4 % | 0 % | 100 % | 28 |
| Metodekurser | 32 % | 32 % | 29 % | 4 % | 4 % | 100 % | 28 |
| Feltarbejde | 64 % | 29 % | 4 % | 4 % | 0 % | 100 % | 28 |
| Træning i faglig formidling | 11 % | 25 % | 25 % | 7 % | 32 % | 100 % | 28 |
| Selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde | 21 % | 0 % | 7 % | 14 % | 57 % | 100 % | 28 |
| Muligheden for at specialisere sig | 25 % | 25 % | 32 % | 7 % | 11 % | 100 % | 28 |
| Udbuddet af valgfag på KU-LIFE | 21 % | 46 % | 14 % | 7 % | 11 % | 100 % | 28 |
| Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark | 7 % | 18 % | 21 % | 18 % | 36 % | 100 % | 28 |
| Udlandsophold via <u>udvekslingsaftale</u> | 11 % | 4 % | 11 % | 29 % | 46 % | 100 % | 28 |
| Udlandsophold via <u>selvstændigt arrangeret aftale</u> | 39 % | 21 % | 4 % | 14 % | 21 % | 100 % | 28 |

Overordnet set fremgår det, at dimittenderne har haft glæde af uddannelsens kerneaspekter. Aspekter som forelæsninger, projektarbejde individuelt og i gruppe, case-orienteret undervisning, metodekurser, praktiske øvelser, feltarbejde og tværfaglighed har dimittenderne langt overvejende haft glæde af i nogen eller høj grad. Fagenes dybde er en mindre positiv undtagelse, som 36 % af dimittenderne i mindre grad har haft glæde, mens 7 % slet ikke mener, at de kom i dybden med faget på uddannelsen.

Mindre positivt vurderes uddannelsens mere sideløbende aspekter. Der refereres her til valgfag på andre universiteter og fakulteter, udlandsophold, volontørtjeneste, selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde samt træning i faglig formidling. Dette kan dog skyldes, at dimittenderne simpelthen ikke har *valgt* at tage del i disse sideløbende uddannelsesaspekter. Det er derfor ikke let at drage konklusioner på baggrund af disse data. Udbuddet af valgfag på KU-LIFE er eksempel på et sideløbende aspekt, som dimittender angiver, at de har haft glæde af. Godt to tredjedele af dimittenderne mener at de har haft glæde af udbuddet valgfag på KU-LIFE.

1.2 Delkonklusion

Dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development kommer med mange forskellige uddannelsesmæssige baggrunde. 55 % af respondenterne³ har taget deres adgangsgivende bacheloruddannelse i udlandet, og af disse en tredjedel i Etiopien. Blandt de danske bacheloruddannelser er bacheloruddannelserne i naturressourcer, biologi og fødevarer videnskab de mest almindelige.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development er tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter været givende. Dette gælder dels de teoretiske kerneaspekter som forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed, dels de praktiske kerneaspekter som metodekurser, projektarbejde, praktiske øvelser og feltarbejde. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af udbuddet af valgfag på KU-LIFE. Dimittenderne vurderer, at uddannelsen i høj eller nogen grad har rustet dem til arbejdslivet. Dette gælder både for dimittender i job og for de jobsøgende. Manglende kundskaber fra uddannelsen vurderes således ikke at være årsag til ledighed.

2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

På kandidatuddannelsen i Agricultural Development har man mulighed for et meritgivende projektorienteret forløb: volontørtjeneste eller erhvervsprojekt på 15 ECTS-point samt specialesamarbejde. Sideløbende med uddannelsen har mange studerende et studierelevant arbejde.

2.1 Studierelevant arbejde

Tabel 2.1 Studierelevant arbejde – relevans for arbejdslivet

| I hvor høj grad vurderer du, at du kan bruge dine erfaringer fra dit studiejob i dit arbejdsliv? | Procentandel |
|--|--------------|
| I høj grad | 29 % |
| I nogen grad | 42 % |
| I mindre grad | 29 % |
| Slet ikke | 0 % |
| Total | 100 % |
| n | 7 |

29 % af dimittenderne har haft studierelevant arbejde, og af disse mener 71 %, at studiejobbet i nogen eller høj grad har haft relevans for dem i arbejdslivet. Det kan altså konkluderes, at dimittenderne mener, at deres studiejob har givet dem erfaringer, som er relevante på arbejdsmarkedet. Denne konklusion underbygges af det forhold, at 43 % af dimittenderne, som har haft studiejob, også har været ansat i den pågældende virksomhed efter dimissionen.

Tabel 2.2 Sammenhæng mellem studiejob og jobsituation

| X: Har du haft studierelevant arbejde under din uddannelse på KU-LIFE? | Ja | Nej |
|--|----|-----|
| Y: Hvad er din nuværende jobsituation? | | |

³ Gennemsnitligt bliver 75 % optaget på baggrund af en udenlandsk bacheloruddannelse. Blandt respondenterne er der altså en overvægt af dimittender med en dansk bacheloruddannelse.

| | | |
|---|-------|-------|
| Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.) | 57 % | 18 % |
| Jeg er ansat som ph.d.-/erhvervs-ph.d.-studerende | 29 % | 36 % |
| Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse | 0 % | 4,5 % |
| Jeg er selvstændig (herunder freelance) | 5 % | 4,5 % |
| Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning) | 14 % | 27 % |
| Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invaliddensionist) | 0 % | 9 % |
| Total | 100 % | 100 % |
| n | 7 | 22 |

Tabel 2.2 sammenligner dimittendernes jobsituation med, hvorvidt de har haft et studierelevant arbejde. Forholdet mellem de jobsøgende og de arbejdende fordelt på, hvorvidt man har haft et relevant studierelevant arbejde er stor, hvilket kan være et tegn på, at der er en sammenhæng mellem relevant studiejob og ledighed. Datagrundlaget er dog for tyndt til, at der kan drages konklusioner på baggrund af tallenes tendenser.

2.2 Volontørtjeneste

På kandidatuddannelsen i Agricultural Development har dimittenderne også haft mulighed for at komme i volontørtjeneste til og med studieåret 2008/2009. 28 % har således været i volontørtjeneste, og som det ses af tabel 2.3, har det givet dem erfaringer til brug i senere beskæftigelse. Tre fjerdedele af dimittenderne mener, at volontørtjenesten i høj grad har givet dem erfaringer til brug i arbejdslivet, mens ingen mener, at erfaringerne fra volontørtjenesten slet ikke har været brugbare. I forlængelse af denne positive statistik kan det nævnes, at en fjerdedel af volontørerne, har været ansat i den samme virksomhed efter dimissionen.

Tabel 2.3 Volontørtjeneste – relevans for arbejdslivet

| I hvor høj grad vurderer du, at du kan bruge dine erfaringer fra volontørtjeneste i dit arbejdsliv? | Procentandel |
|---|--------------|
| I høj grad | 75 % |
| I nogen grad | 12,5 % |
| I mindre grad | 12,5 % |
| Slet ikke | 0 % |
| Total | 100 % |
| n | 8 |

I tabel 2.4 sammenlignes antallet af dimittender, som har været i volontørtjeneste, med dimittendernes nuværende arbejdssituation. Heraf fremgår det, at volontørtjeneste forekommer næsten lige så hyppigt blandt de jobsøgende som blandt dem, som er i arbejde. Der er dermed ikke noget, der tyder på, at volontørtjeneste har indflydelse på ledighed.

Tabel 2.4 Sammenhæng mellem volontørtjeneste og jobsituation

| X: Har du været i volontørtjeneste under din uddannelse på KU-LIFE? | Ja | Nej |
|--|--------|------|
| Y: Hvad er din nuværende jobsituation? | | |
| Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.) | 37,5 % | 24 % |
| Jeg er ansat som ph.d.-/erhvervs-ph.d.-studerende | 25 % | 38 % |
| Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse | 0 % | 5 % |
| Jeg er selvstændig (herunder freelance) | 12,5 % | 0 % |

| | | |
|---|-------|-------|
| Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning) | 25 % | 24 % |
| Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invaliddensionist) | 0 % | 9 % |
| Total | 100 % | 100 % |
| n | 8 | 21 |

2.3 Erhvervsprojektsamarbejde

Erhvervsprojektsamarbejde dækker over specialesamarbejde og erhvervsprojekt, hvor den studerende udarbejder sit speciale eller projekt i samarbejde med erhvervet – sidstnævnte dog kun siden studieåret 2009/2010. Denne mulighed har 45 % af dimittenderne benyttet sig af. Som det fremgår af tabel 2.5, mener 69 % af disse, at projektsamarbejdet i nogen grad eller høj grad har givet dem positive erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf angiver 23 %, at de efter dimissionen har fået ansættelse i netop den virksomhed, hvor de lavede deres projekt. Det tyder altså på, at erfaringer fra erhvervsprojektsamarbejde har relevans på arbejdsmarkedet.

Tabel 2.5 Erhvervsprojektsamarbejde – relevans for arbejdslivet

| I hvor høj grad vurderer du, at du kan bruge dine erfaringer fra erhvervsprojektsamarbejde i dit arbejdsliv? | Procentandel |
|--|--------------|
| I høj grad | 23 % |
| I nogen grad | 46 % |
| I mindre grad | 31 % |
| Slet ikke | 0 % |
| Total | 100 % |
| n | 13 |

I forlængelse heraf fremgår det dog af tabel 2.6, at der overraskende er en lille tendens til, at de, som har lavet et projektsamarbejde, i mindre grad er i arbejde end dem, som ikke har. Erhvervsprojektsamarbejde har ud fra disse tal således ikke indflydelse på ledighed.

Tabel 2.6 Sammenhæng mellem erhvervsprojektsamarbejde og jobsituation

| X: Har du gennemført et projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation under din uddannelse på KU-LIFE? Y: Hvad er din nuværende jobsituation? | Ja | Nej |
|--|-------|-------|
| Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.) | 23 % | 31 % |
| Jeg er ansat som ph.d./erhvervs-ph.d.-studerende | 31 % | 38 % |
| Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse | 0 % | 6 % |
| Jeg er selvstændig (herunder freelance) | 0 % | 6 % |
| Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning) | 31 % | 19 % |
| Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invaliddensionist) | 15 % | 0 % |
| Total | 100 % | 100 % |
| n | 13 | 16 |

2.4 Delkonklusion

En del vælger at engagere sig i erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Development, og erfaringerne fra disse har generelt været udbytterige. 29 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, hvoraf 69 % mener, at dette job har haft en enten nogen grad eller høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. Lige så man-

ge har været i volontørtjeneste, hvoraf tre fjerdedele mener, at erfaringer herfra har høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. 45 % har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, herunder specialesamarbejde, og tilfredsheden er her tilsvarende høj grad. Dimittenderne vurderer altså studierelevant arbejde, volontørtjeneste eller erhvervsprojektsamarbejde som værdifuldt for senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at mange af disse dimittender har fundet ansættelse hos den samme virksomhed efter dimissionen. Dette gør sig gældende for 43 % af dem, som har haft et studierelevant arbejde, en fjerdedel af dem, som har været i volontørtjeneste, og 23 % af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

Der kan spores en tendens til, at studierelevant arbejde har indflydelse på ledigheden, idet der blot er en enkelt ledig i denne gruppe. Omvendt er der ikke noget, der tyder på at deltagelse i hverken erhvervsprojektsamarbejde eller volontørtjeneste skulle have indflydelse på ledighed.

3. Første job

Følgende afsnit omhandler dimittendernes erfaringer med første job. Afsnittets formål er at give et indblik i, hvordan dimittenderne er kommet i arbejde, hvor hurtigt de fandt ansættelse, og inden for hvilke områder de fandt ansættelse. Ti dimittender har svaret på spørgsmålene vedrørende første job, hvilket udgør 36 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen.

46 % af dimittenderne har fundet ansættelse i første job i en offentlig institution, 27 % i en privat virksomhed, og 27 % i en interesseorganisation. Mange er ansat i relativt store virksomheder/organisationer/institutioner. Halvdelen er ansat i store virksomheder med over 250 ansatte, og 30 % i mellemstore virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte. I forlængelse heraf spørges der ind til dimittendernes personaleansvar: To dimittender svarer, at de har opnået personaleansvar i første job, og for begges vedkommende er personalegruppen mellem 1-5 ansatte.

3.1 Vejen til jobbet

Tabel 3.1 Vejen til første job

| Hvordan fandt du dit første job? | Procentandel |
|---|--------------|
| Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.) | 30 % |
| Gennem mit private netværk | 10 % |
| Gennem mit faglige netværk | 20 % |
| Gennem uopfordret ansøgning | 10 % |
| Arbejdsgiverne henvendte sig til mig | 10 % |
| Via A-kassen | 0 % |
| Via jobcentret | 10 % |
| Andet | 10 % |
| Total | 100 % |
| n | 10 |

Dimittenderne er blevet spurgt, hvordan de fandt deres første job, og svarene herpå fremgår af tabel 3.1. Næsten en tredjedel fandt jobbet gennem annoncer i medierne, en femtedel gennem faglige netværk, og yderligere 10 % blev kontaktet af deres arbejdsgiver, fandt det

gennem private netværk eller gennem uopfordret ansøgning. Den ene dimittend, som har svaret, at personen har fået jobbet på anden vis, angiver at have kontaktet arbejdsgiver om en opslået stilling, men blev derefter kontaktet om en anden stilling.

3.2 Ansættelsesområde, jobfunktioner og kompetencer

Tabel 3.2 Virksomhedens arbejdsområde

| Inden for hvilket område vil du primært placere den virksomhed/institution/organisation, som du er ansat i? | Procentandel |
|---|--------------|
| Forvaltning af naturressourcer og jordbrug | 28 % |
| Fødevarerområdet (inkl. jordbrug) | 18 % |
| Medicinalområdet | 0 % |
| Miljø-/energiområdet | 9 % |
| Sundhedsområdet | 0 % |
| Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health") | 0 % |
| Andet område - specificér venligst: | 46 % |
| Total | 100 % |
| n | 11 |

Dimittenderne er blevet spurgt, inden for hvilket område de vil placere den virksomhed/institution/organisation, som de er ansat ved. Svarene, som fremgår af tabel 3.2, viser, at 28 % af dimittenderne arbejder i en virksomhed inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, Hertil kommer 18 % i ansættelse inden for fødevarerområdet, 9 % inden for miljø-/energiområdet og 46 % inden for andre områder, der specificeres til sundheds og medicinalområdet samt undervisning og forskning. Det tegner altså til, at dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development primært kommer i arbejde inden for fagområderne i første job.

Tabel 3.3 viser fordelingen i dimittendernes svar på, hvilke typer opgaver der varetages af den virksomhed, hvor de er ansat.

Tabel 3.3 Virksomhedens opgavetyper i første job

| Hvilke af følgende type opgaver varetages primært af den virksomhed/institution/organisation, hvor du er ansat? | Procentandel |
|---|-----------------|
| Forskning | 29 % |
| Forvaltning | 7 % |
| Klinisk praksis | 0 % |
| Produktion | 0 % |
| Produktudvikling | 0 % |
| Rådgivning/konsulentopgaver | 21 % |
| Undervisning | 21 % |
| Andet | 21 % |
| Total | 100 % |
| n | 14 ⁴ |

De mest udbredte arbejdsopgaver i virksomhederne er forskning (29 %), rådgivning/konsulentopgaver (21 %) samt undervisning (21 %). Hertil svarer 21 % af dimittenderne.

⁴ Det har været muligt at afgive to svar, hvorved antallet af svar (14) er større end antallet af respondenter (10).

derne, at den virksomhed, hvor de er ansat, varetager andre typer opgaver såsom kontrol, statistik og udviklingsarbejde.

Tabel 3.4 Jobfunktioner i første job

| Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i første job? | Meget tid | Noget tid | Lidt tid | Ingen tid | Total | n |
|--|-----------|-----------|----------|-----------|-------|----|
| Administration | 10 % | 30 % | 30 % | 30 % | 100 % | 10 |
| Analyse/evaluering | 40 % | 30 % | 10 % | 20 % | 100 % | 10 |
| Forskning | 50 % | 10 % | 0 % | 40 % | 100 % | 10 |
| Kommunikation/PR | 20 % | 40 % | 0 % | 40 % | 100 % | 10 |
| Kontrol og inspektion | 20 % | 30 % | 10 % | 40 % | 100 % | 10 |
| Ledelse og organisation | 10 % | 10 % | 30 % | 50 % | 100 % | 10 |
| Naturforvaltning | 0 % | 10 % | 10 % | 80 % | 100 % | 10 |
| Produktudvikling eller -innovation | 0 % | 20 % | 10 % | 70 % | 100 % | 10 |
| Rådgivning/vejledning | 10 % | 30 % | 0 % | 60 % | 100 % | 10 |
| Undervisning/formidling | 20 % | 30 % | 20 % | 30 % | 100 % | 10 |
| Produktion | 0 % | 30 % | 0 % | 70 % | 100 % | 10 |
| Projektansøgninger | 10 % | 30 % | 10 % | 50 % | 100 % | 10 |

Tabel 3.4 illustrerer fordelingen i svarene på, hvor meget tid dimittenderne mener, at de bruger på en række jobfunktioner i første job. De jobfunktioner, som de fleste af dimittenderne bruger meget tid på i deres første job er forskning og analyse/evaluering. Derefter bruger en del tid på kommunikation/PR, kontrol og inspektion samt undervisning/formidling. Dimittenderne angiver dog generelt ikke i særlig høj grad, at de anvender nogle af de listede jobfunktioner i første job. Nogle af jobfunktionerne som naturforvaltning, ledelse og organisation, produktudvikling samt produktion bruger næsten ingen af dimittenderne tid på i første job overhovedet.

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne mener, at der er faglig sammenhæng mellem kandidatuddannelsen i Agricultural Development og deres første job. Syv tiendedele af dimittenderne mener, at der i høj grad eller i nogen grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. Halvdelen af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Med baggrund i disse tal ser der altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes opgaver i første job.

3.3 Kompetencer

Tabel 3.5 viser dimittendernes svar på, i hvilken grad de mener, at en række kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Agricultural Development, har været medvirkende til, at de blev ansat i deres første job.

Tabel 3.5 Kompetencers indvirkning på ansættelse i første job

| I hvilken grad mener du, at følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse på KULIFE, var medvirkende til, at du fik dit første job? | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse | Total | n |
|---|------------|--------------|---------------|-----------|--|-------|---|
|---|------------|--------------|---------------|-----------|--|-------|---|

| | | | | | | | |
|---|------|------|------|------|------|-------|----|
| Evnen til at analysere | 40 % | 40 % | 10 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at definere relevante problemstillinger | 30 % | 30 % | 20 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at generalisere | 40 % | 10 % | 20 % | 20 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at løse et konkret problem | 40 % | 20 % | 10 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at vælge den bedste metode | 10 % | 40 % | 30 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at planlægge og styre et projekt | 30 % | 0 % | 50 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper | 20 % | 30 % | 20 % | 10 % | 20 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig | 20 % | 50 % | 20 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig | 50 % | 20 % | 20 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Praktisk viden inden for mit fagområde | 30 % | 30 % | 20 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Internationalt og tværfagligt samarbejde | 40 % | 0 % | 40 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs | 10 % | 40 % | 20 % | 20 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Faglig specialisering inden for mit felt | 20 % | 10 % | 40 % | 30 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at arbejde feltbaseret | 30 % | 10 % | 20 % | 40 % | 0 % | 100 % | 10 |

Det er svært at tegne et overordnet billede, som det fremkommer af tabellen, da tallene er ganske jævnt fordelt. Det kan hverken konkluderes, at kompetencer opnået på kandidatuddannelsen i Agricultural Development har været medvirkende til, at de blev ansat i deres første job, eller at de ikke har været medvirkende. Meget generelle kompetencer som evnen til at analysere, evnen til at løse et konkret problem, evnen til at definere relevante problemstillinger samt evnen til samarbejde mener de fleste af dimittenderne i nogen eller i høj grad har været årsag til deres første ansættelse. Omvendt er nogle af de kompetencer, som har haft mindst indflydelse, evnen til at planlægge og styre et projekt, internationalt og tværfagligt samarbejde, faglig specialisering inden for mit felt samt evnen til at arbejde feltbaseret. Der ses altså en tendens til, at mere generelle akademiske kompetencer ifølge dimittenderne har noget større indflydelse på første ansættelse end mere specifikke kompetencer for kandidatuddannelsen i Agricultural Development.

3.4 Delkonklusion

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development finder sin første ansættelse i en offentlig institution med over 52 ansatte. Vejen til ansættelse i første job er for halvdelen af dimittendernes vedkommende sket enten via annoncer i medierne eller faglige netværk. To tredjedele af dimittenderne ansættes i virksomheder inden for naturressourcer og jordbrug eller fødevarerområdet. Ifølge dimittenderne er disse virksomheders

arbejdsopgaver overvejende forskning (29 %), rådgivning/konsulentopgaver (21 %) samt undervisning (21 %). I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne forskning eller analyse/evaluering. Syv ud af ti dimittender mener, at der er en god sammenhæng mellem uddannelsen og deres arbejdsopgaver i første job, og halvdelen mener, at der har været direkte sammenhæng mellem deres speciale og første job.

Dimittenderne mener, at en del af de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til deres ansættelse i første job. Særligt har generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at løse et konkret problem, evnen til at definere relevante problemstillinger samt evnen til samarbejde, været medvirkende årsager til første ansættelse. Omvendt har kompetencer, der er mere specifikke for kandidatuddannelsen i Agricultural Development, haft en mindre grad af indflydelse, nemlig internationalt og tværfagligt samarbejde, faglig specialisering inden for mit felt samt evnen til at arbejde feltbaseret.

4. Ph.d.– studerende

I dette afsnit beskrives de 10 dimittender, som er i beskæftigelse som ph.d.-studerende. Af disse er otte ikke overraskende indskrevet på KU-LIFE, mens en enkelt er indskrevet på Aarhus Universitet og en enkelt på Leibniz Institute of Agricultural Development in Central and Eastern Europe (IAMO). Alle er ansat som almindelige ph.d.-studerende.

4.1 Vejen til ph.d.-ansættelse

For seks ud af ti ph.d.-studerende er stillingen deres første ansættelse. Herudover har en har været ansat ét sted før, to har været ansat to steder, og én har været ansat fire steder eller derover. De seks dimittender i første ansættelse er blevet spurgt om vejen til deres ph.d.-stilling. Fem ud af seks svarer, at de fandt ph.d.-stillingen gennem et opslået stipendium, mens en svarer at have søgt finansiering af sit ph.d.-projekt selv.

4.2 Jobfunktioner og kompetencer

Tabel 4.1 viser fordelingen i de ph.d.-studerendes opfattelser af, i hvilken grad de bruger tid på en række jobfunktioner i deres ph.d.-stillinger. Ikke overraskende bruger alle meget tid eller noget tid på forskning (100 %), mens også analyse/evaluering (70 %) samt undervisning/formidling (40 %) er udbredt, hvilket naturligvis hænger sammen med, at det er en forskningsstilling.

Tabel 4.1 Jobfunktioner i ph.d.-stilling

| Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i din ph.d.-stilling? | Meget tid | Noget tid | Lidt tid | Ingen tid | Total | n |
|--|-----------|-----------|----------|-----------|-------|----|
| Administration | 0 % | 30 % | 40 % | 30 % | 100 % | 10 |
| Analyse/evaluering | 40 % | 30 % | 20 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Forskning | 90 % | 10 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Kommunikation/PR | 0 % | 40 % | 30 % | 30 % | 100 % | 10 |
| Kontrol og inspektion | 0 % | 20 % | 30 % | 50 % | 100 % | 10 |
| Ledelse og organisation | 0 % | 40 % | 30 % | 30 % | 100 % | 10 |
| Naturforvaltning | 0 % | 10 % | 20 % | 70 % | 100 % | 10 |
| Produktudvikling eller - | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 100 % | 10 |

| | | | | | | |
|-------------------------|------|------|------|------|-------|----|
| innovation | | | | | | |
| Rådgivning/vejledning | 0 % | 20 % | 20 % | 60 % | 100 % | 10 |
| Undervisning/formidling | 10 % | 30 % | 50 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Produktion | 0 % | 10 % | 10 % | 80 % | 100 % | 10 |
| Projektansøgninger | 0 % | 20 % | 30 % | 50 % | 100 % | 10 |

I forlængelse heraf angiver seks ud af ti ph.d.-studerende, at der i høj grad er faglig sammenhæng mellem deres ph.d.-stilling og deres uddannelse. Det specificeres yderligere hos halvdelen af de ph.d.-studerende, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og ph.d.-ansættelsen.

Der er altså tilsyneladende god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og ansættelsen som ph.d.-studerende. Dette er ikke overraskende, da ph.d.-projekter er forskningsprojekter, der typisk vil være nært forbundet med dimittendens uddannelse.

4.3 Kompetencer

Tabel 4.2 viser dimittendernes svar på, i hvilken grad en række kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Agricultural Development, finder anvendelse i deres ph.d.-stilling.

Tabel 4.2 Brug af kompetencer i ph.d.-stilling

| I hvilken grad bruger du i din ph.d.-stilling følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse? | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse | Total | n |
|--|------------|--------------|---------------|-----------|--|-------|----|
| Evnen til at analysere | 60 % | 40 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at definere relevante problemstillinger | 40 % | 30 % | 10 % | 0 % | 20 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at generalisere | 70 % | 30 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at løse et konkret problem | 30 % | 50 % | 10 % | 0 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at vælge den bedste metode | 30 % | 70 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at planlægge og styre et projekt | 50 % | 30 % | 20 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper | 10 % | 50 % | 10 % | 30 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig | 30 % | 50 % | 10 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig | 40 % | 30 % | 30 % | 0 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Praktisk viden inden for mit fagområde | 30 % | 40 % | 20 % | 0 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Internationalt og tværfagligt samarbejde | 40 % | 20 % | 30 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at forstå og analysere komplekse sammen- | 20 % | 40 % | 20 % | 0 % | 20 % | 100 % | 10 |

| | | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|-------|----|
| hænge og trade-offs | | | | | | | |
| Faglig specialisering inden for mit felt | 40 % | 30 % | 10 % | 20 % | 0 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at organisere mit arbejde | 50 % | 20 % | 20 % | 0 % | 10 % | 100 % | 10 |
| Evnen til at arbejde feltbaseret | 60 % | 20 % | 10 % | 10 % | 0 % | 100 % | 10 |

Som forventet anvender de ph.d.-studerende en række generelle akademiske kompetencer, såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling samt evnen til at vælge den bedste metode, i nogen eller høj grad. Herudover er evnen til at planlægge og styre et projekt samt indgå i samarbejde både med folk fra samme faggruppe og andre faggrupper nogle kompetencer, som næsten alle de ph.d.-studerende anvender i deres stilling. De ph.d.-studerende anvender imidlertid også de mere fagspecifikke kompetencer i næsten ligeså høj grad. Således anvender 80 % evnen til at arbejde feltbaseret, og 60 % evnen til internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs. Samlet set er alle de oplyste kompetencer i et vist omfang anvendelige kompetencer for en ph.d.-studerende inden for området Agricultural Development.

4.4 Delkonklusion

Ti af undersøgelsens 28 respondenter er ph.d.-studerende svarende til 36 %. Den typiske ph.d.-studerende er ansat i en almindelig p.h.-stilling på KU-LIFE opnået via et opslået stipendium. Alle ph.d.-studerende arbejder med forskning, og næsten alle med analyse/evaluering samt undervisning/formidling. I disse jobfunktioner anvendes generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling samt evnen til at vælge den bedste metode, men også mere fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at arbejde feltbaseret, evnen til internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs i vid udstrækning af størstedelen af de ph.d.-studerende.

5. Ansatte uden for forskningsområdet

Følgende afsnit omhandler de dimittender, som er i arbejde uden for forskningsområdet, dvs. undtaget de ph.d.-studerende, som blev behandlet i foregående afsnit. Populationen af arbejdende dimittender tæller otte, hvilket udgør 29 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er halvdelen ansat i en interesseorganisation, en fjerdedel i en privat virksomhed, og en fjerdedel i en offentlig institution. Over halvdelen arbejder i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte. To arbejder i små virksomheder med 1-20 ansatte, og en arbejder i en mellemstor virksomhed med 21-50 ansatte. Dimittenderne spørges i forlængelse heraf, hvorvidt de har personaleansvar. En enkelt har personaleansvar og dette for 1-5 ansatte.

5.1 Vejen til jobbet

Af de arbejdende dimittender svarer halvdelen, at deres aktuelle job også er deres første job. Disse fire dimittender er spurgt, hvordan de fandt vej til jobbet, og svarene på dette fremgår af tabel 5.1. Halvdelen fandt således jobbet gennem annoncer i medierne, én fandt jobbet gennem sit private netværk, og én fik jobbet på baggrund af en uopfordret ansøgning.

Tabel 5.1 Vejen til nuværende job

| Hvordan fandt du dit nuværende job? | Procentandel |
|---|--------------|
| Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.) | 50 % |
| Gennem mit private netværk | 25 % |
| Gennem mit faglige netværk | 0 % |
| Gennem uopfordret ansøgning | 25 % |
| Via A-kassen | 0 % |
| Via jobcentret | 0 % |
| Andet | 0 % |
| Total | 100 % |
| n | 4 |

Dimittenderne, hvis nuværende job også er første job spørges endvidere om, hvor lang tid der gik fra dimissionen til nuværende ansættelse, og to ud af fire dimittender svarer, at de fandt deres nuværende job inden for en periode på et halvt år. De resterende to dimittender fandt henholdsvis jobbet inden for en periode på halvandet år og en periode på over to år. Det kan derfor tyde på, at mange af dimittenderne ikke kommer i ansættelse umiddelbart efter dimissionen. I forlængelse heraf spørges der til, hvorvidt dimittendens arbejdsplads har haft ansatte med samme uddannelsesbaggrund tidligere. Ingen angiver, at deres arbejdsplads tidligere har haft ansatte med samme uddannelsesbaggrund.

5.2 Ansættelsesområde og jobfunktioner

Tabel 5.2 Virksomhedens arbejdsområde

| Inden for hvilket område vil du primært placere den virksomhed/institution/organisation, som du er ansat i? | Procentandel |
|---|--------------|
| Forvaltning af naturressourcer og jordbrug | 25 % |
| Fødevarerområdet (inkl. jordbrug) | 12,5 % |
| Medicinalområdet | 0 % |
| Miljø-/energiområdet | 12,5 % |
| Sundhedsområdet | 0 % |
| Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health") | 0 % |
| Andet område - specificér venligst: | 50 % |
| Total | 100 % |
| n | 8 |

Som det kan aflæses af tabel 5.2, angiver halvdelen af dimittenderne i arbejde, at virksomheden ligger inden for et andet område end de mulige svarkategorier. To af disse specificerer udviklingsarbejde, én international handel og én rådgivende ingeniørvirksomhed. Herudover vurderer to, at virksomheden ligger inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, og én, at den ligger inden for medicinalområdet. På trods af dette noget blandede billede, ser det umiddelbart ud til at dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development kommer i arbejde inden for deres fagområde.

Tabel 5.3 viser dimittendernes svar på, hvilke typer opgaver der varetages af den virksomhed, hvor de er ansat.

Tabel 5.3 Virksomhedens opgavetyper i første job

| Hvilke af følgende type opgaver varetages primært af den virksomhed/institution/organisation, hvor du er ansat? | Procentandel |
|---|----------------|
| Forskning | 0 % |
| Forvaltning | 0 % |
| Klinisk praksis | 0 % |
| Planlægning | 0 % |
| Produktion | 0 % |
| Produktudvikling | 0 % |
| Rådgivning/konsulentopgaver | 56 % |
| Undervisning | 0 % |
| Andet | 44 % |
| Total | 100 % |
| n | 9 ⁵ |

Fem af ni svar fordeler sig på rådgivning/konsulentopgaver, som dermed er de mest udbredte typer af opgaver i virksomhederne. Andre opgaver er PR-arbejde inden for fairtrade, udviklingsarbejde, statistik samt lobbyarbejde.

Tabel 5.4 Jobfunktioner i nuværende job

| Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i dit nuværende job? | Meget tid | Noget tid | Lidt tid | Ingen tid | Total | n |
|---|-----------|-----------|----------|-----------|-------|---|
| Administration | 25 % | 37,5 % | 25 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Analyse/evaluering | 25 % | 25 % | 37,5 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Forskning | 0 % | 0 % | 25 % | 75 % | 100 % | 8 |
| Kommunikation/PR | 37,5 % | 0 % | 37,5 % | 25 % | 100 % | 8 |
| Kontrol og inspektion | 12,5 % | 25 % | 12,5 % | 50 % | 100 % | 8 |
| Ledelse og organisation | 0 % | 25 % | 25 % | 50 % | 100 % | 8 |
| Naturforvaltning | 12,5 % | 25 % | 0 % | 62,5 % | 100 % | 8 |
| Produktudvikling eller -innovation | 12,5 % | 25 % | 25 % | 37,5 % | 100 % | 8 |
| Rådgivning/vejledning | 12,5 % | 50 % | 25 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Undervisning/formidling | 0 % | 0 % | 50 % | 50 % | 100 % | 8 |
| Produktion | 0 % | 12,5 % | 0 % | 87,5 % | 100 % | 8 |
| Projektansøgninger | 0 % | 25 % | 37,5 % | 37,5 % | 100 % | 8 |

Tabel 5.4 viser dimittendernes vurdering af tidsforbrug på en række jobfunktioner. Otte dimittender har afgivet svar på dette spørgsmål, og de typiske jobfunktioner er administration og rådgivning/vejledning, som fem ud af otte bruger enten meget eller noget tid på, hvilket gør dem til de mest almindelige jobfunktioner. Herefter følger analyse/evaluering og kommunikation/PR. Det er interessant at bemærke, at kun meget få af dimittenderne mener, at de bruger meget tid på nogle af de listede opgavetyper. Eksempelvis er produktion, undervisning/formidling, forskning samt ledelse og organisation jobfunktioner, som langt de fleste af dimittenderne bruger ingen eller kun lidt tid på.

Der spørges endvidere til, hvorvidt dimittenderne oplever faglig sammenhæng mellem deres job og kandidatuddannelsen i Agricultural Development. Seks ud af otte angiver, at

⁵ Det har været muligt at sætte to krydser, hvorved antallet af svar bliver ni og altså større end selve antallet af dimittender i job, hvilket er otte.

der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng. Der ser altså ud til at være god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og de dimittenderes jobfunktioner. Det skal i denne forbindelse nævnes, at 17 % af dimittenderne angiver, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job.

5.3 Kompetencer

Dimittenderne i job er også blevet spurgt, i hvilken grad de mener, at de i deres job anvender en række kompetencer opnået på kandidatuddannelsen i Agricultural Development.

Tabel 5.5 viser svarene herpå.

Tabel 5.5 Anvendelse af kompetencer i nuværende job

| I hvilken grad bruger du i dit nuværende job følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse? | I høj grad | I nogen grad | I mindre grad | Slet ikke | Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse | Total | n |
|---|------------|--------------|---------------|-----------|--|-------|---|
| Evnen til at analysere | 37,5 % | 25 % | 37,5 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at definere relevante problemstillinger | 12,5 % | 62,5 % | 25 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at generalisere | 37,5 % | 50 % | 12,5 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at løse et konkret problem | 37,5 % | 50 % | 0 % | 0 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at vælge den bedste metode | 12,5 % | 75 % | 12,5 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at planlægge og styre et projekt | 25 % | 50 % | 25 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper | 37,5 % | 25 % | 25 % | 0 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at samarbejde med andre med den samme faglige baggrund som mig | 12,5 % | 25 % | 25 % | 37,5 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at samarbejde med andre med en anden faglig baggrund end mig | 62,5 % | 37,5 % | 0 % | 0 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Praktisk viden inden for mit fagområde | 25 % | 50 % | 12,5 % | 12,5 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Internationalt og tværfagligt samarbejde | 50 % | 37,5 % | 0 % | 12,5 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs | 12,5 % | 25 % | 37,5 % | 25 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Faglig specialisering inden for mit felt | 50 % | 25 % | 12,5 % | 0 % | 12,5 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at arbejde feltbaseret | 25 % | 25 % | 0 % | 50 % | 0 % | 100 % | 8 |
| Evnen til at organisere mit arbejde | 50 % | 37,5 % | 0 % | 12,5 % | 0 % | 100 % | 8 |

Tabellen tegner et overordnet billede af, at dimittenderne i høj grad bruger de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen i jobbet. Blandt de generelle akademiske kompetencer, som dimittenderne anvender mest, er evnen til at samarbejde med andre faggrupper, som alle dimittenderne anvender i nogen eller høj grad. Herudover er evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer samt evnen til at vælge den bedste metode kompetencer, som syv ud af otte anvender i nogen eller høj grad.

Dimittenderne anvender i næsten lige så høj grad de mere fagspecifikke kompetencer i deres job. Således er evnen til at indgå i internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs kompetencer, som syv ud af otte dimittender anvender i jobbet. Herudover anvender seks ud af otte kompetencerne praktisk viden inden for fagområdet og evnen til at arbejde feltbaseret i jobbet.

De eneste kompetencer, som anvendes i lav grad, er evnen til at samarbejde med andre inden for samme fagområde, evnen til at organisere sit arbejde samt faglig specialisering inden for fagområdet. I denne forbindelse er det interessant at bemærke, at dimittenderne i langt højere grad anvender evnen til at arbejde med andre uden for fagområdet end inden for. Dette kan tyde på, at dimittenderne arbejder i tværfaglige miljøer. Det kan dog konkluderes, at langt hovedparten af kompetencerne anvendes i jobbet, hvilket vidner om en god faglig sammenhæng mellem uddannelse og job.

5.4 Delkonklusion

Otte dimittender i arbejde har besvaret undersøgelsens spørgsmål. Halvdelen er ansat i interesseorganisationer, og fjerdedel i henholdsvis offentlige institutioner og private virksomheder. Over halvdelen er ansat i store virksomheder med over 250 ansatte, og resten i virksomheder med under 51 ansatte. Én har opnået personaleansvar for 1-5 ansatte. Halvdelen af dimittenderne er ansat i deres første job, og størstedelen af disse har fundet jobbet gennem enten annoncer i medierne, gennem private netværk eller uopfordret ansøgning. Halvdelen fandt jobbet inden for et halvt år, og halvdelen efter mere end halvandet år, hvilket kan tyde på, at mange dimittender venter ganske længe på at komme i ansættelse.

Ansættelsesområderne er typisk inden for udviklingsarbejde og naturressourcer, hvor virksomhederne primært beskæftiger sig med rådgivning/konsulentopgaver, men også PR-arbejde inden for Fair Trade, udviklingsarbejde, statistik samt lobbyarbejde. Dimittenderne bruger mest tid på administration og rådgivning/vejledning i jobbet og herefter analyse/evaluering og kommunikation/PR. I forbindelse hermed angiver dimittenderne, at de i jobbet anvender de kompetencer, som de har opnået på studiet. Især generelle akademiske kompetencer, såsom evnen til at samarbejde med andre faggrupper, evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer samt evnen til at vælge den bedste metode anvendes af stort set alle dimittenderne i nogen eller høj grad. Herudover anvendes mere fagspecifikke kompetencer, såsom evnen til at indgå i internationalt og tværfagligt samarbejde samt evnen til at forstå og analysere komplekse sammenhænge og trade-offs i nogen eller høj grad af syv ud af otte dimittender. En af de mindst anvendte kompetencer er evnen til at samarbejde med andre inden for samme fagområde. Dette kan vidne om, at dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development finder ansættelse i udpræget tværfaglige miljøer.

Seks ud af otte dimittender mener, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

6. Ledighed

I dette afsnit beskrives de syv dimittender, der er jobsøgende, og som udgør en fjerdedel af respondenterne.

Af de syv jobsøgende dimittender har to været ledige i 0-6 måneder, og fem har været ledige i 6-12 måneder. Fem af de jobsøgende dimittender har ikke haft tidligere ansættelser, og to har haft én tidligere ansættelse.

Tabel 6.1 Hovedårsager til ledighed

| Hvad mener du er hovedårsagerne til, at du er ledig? (Sæt gerne flere kryds) | Procentandel |
|---|-----------------|
| Min uddannelse har ikke givet mig de nødvendige kompetencer | 0 % |
| Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge | 0 % |
| Jeg mangler erhvervs erfaring | 17 % |
| Jeg ønsker ikke/har ikke mulighed for at flytte for at få arbejde | 0 % |
| Der bliver ikke opslået job med relevans for ansøgere med min faglige profil | 25 % |
| Jeg har ikke det nødvendige netværk | 17 % |
| Der er mange ansøgere til de stillinger, jeg søger | 25 % |
| Jeg er ikke god nok til at skrive ansøgninger | 0 % |
| Jeg er ikke god nok til at gå til ansættelsessamtale | 0 % |
| Graviditet/barsel eller manglede børnepasningsmuligheder | 8 % |
| Jeg ønsker ikke at få arbejde | 0 % |
| Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom | 0 % |
| Andet | 8 % |
| Total | 100 % |
| n | 12 ⁶ |

Af tabel 6.1 fremgår dimittendernes syn på hovedårsagen til deres ledighed. Langt de fleste dimittenderne mener, at der mange ansøgere til de stillinger, som de søger (25 %), og at få stillinger matcher deres faglige profil (25 %). Herudover angives manglende erhvervs erfaring som årsag til ledighed (17 %). Det er positivt, at ingen af dimittenderne angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed. Den ene dimittend, som angiver ”andet” som hovedårsag til ledighed, mener, at sprogbarrierer er den primære årsag.

6.1 Delkonklusion

Ledigheden er ganske høj blandt dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development, idet en fjerdedel af dimittenderne er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervs erfaring, mange jobsøgende til de relevante stillinger, og at få stillinger matcher den faglige profil, at være hovedårsagerne til ledighed. Der er dog ingen jobsøgende dimittender, der angiver, at uddannelsen ikke har givet de nødvendige kompetencer.

⁶. Det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor antallet af svar (12) er større end antallet af respondenter (syv).

7. Efter og videreuddannelse

I dette afsnit beskrives de dimittender, som har deltaget i efter- og videreuddannelse, samt de, som overvejer at efter- eller videreuddanne sig inden for de næste tre år. Seks (21 %) af dimittenderne har deltaget i efter- eller videreuddannelse, og disse er blevet spurgt, hvilke typer af kurser de har taget del i. Det har været muligt at afgive flere svar, hvorved antallet af svar (syv) er større end antallet af respondenter (seks). Fire har taget kurser af kortere varighed, mens to har taget master- eller HD-kurser. Tre af dimittenderne tog selv initiativ til deres seneste efter- eller videreuddannelse, og tre tog initiativet sammen med deres leder.

Der spørges endvidere ind til, hvilke årsager dimittendernes lægger til grund for deres deltagelse i efter- og videreuddannelse. Fordelingen i svarene fremgår af tabel 7.1. Det har også her været muligt at afgive flere svar (17), hvilket er større end antallet af respondenter (seks).

Den hyppigste årsag til efter- eller videreuddannelse er et ønske eller krav fra arbejdsgiver. Herudover er ønske om personlig udvikling og mulighed for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet hyppige årsager. Generelt er årsagerne mangefold, og nævnes kan også ønske om at opnå højere løn og om at opnå specifikke færdigheder inden for eksempelvis sprog eller it.

Tabel 7.1 Årsager til deltagelse i efter- eller videreuddannelse

| Hvorfor har du valgt at efter- eller videreuddanne dig? (Sæt gerne flere kryds) | Procentandel |
|--|--------------------|
| Det giver mulighed for nye jobfunktioner inden for mit ansættelsesområde | 18 % |
| Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn | 12 % |
| Krav/ønske fra arbejdsgiver | 24 % |
| Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche) | 6 % |
| Ønske om at få specifikke kompetencer (fx it, sprog) | 12 % |
| Ønske om at få færdigheder, som ikke har direkte relevans for mit job | 6 % |
| Ønske om personlig udvikling | 18 % |
| Der lå ingen klare grunde bag | 0 % |
| Andet | 6 % |
| Total | 102 % ⁷ |
| n | 17 ⁸ |

Blandt alle dimittenderne inklusive dem, som deltager/har deltaget i efter- eller videreuddannelse, overvejer 46 % at gøre det inden for de næste tre år. Disse er blevet spurgt, inden for hvilke områder de overvejer at efter- eller videreuddanne sig.

Tabel 7.2 Efter- eller videreuddannelsesområder inden for de næste tre år

| Inden for hvilke områder overvejer du at efter- eller videreuddanne dig? (Sæt gerne flere kryds) | Procentandel |
|---|--------------|
| Fremmedsprog | 16 % |
| Fødevarerområdet | 10 % |
| It | 10 % |
| Jura | 0 % |

⁷ Tallene summer til 102 % pga. afrunding til hele tal.

⁸ Respondenttallet er seks, men det har været muligt at afgive flere svar, derfor er svarantallet 17.

| | |
|--------------------------|--------------------|
| Kommunikation/formidling | 13 % |
| Landskabsforvaltning | 3 % |
| Ledelse/organisation | 13 % |
| Miljø og energi | 6 % |
| Naturressourceområdet | 6 % |
| Veterinærområdet | 0 % |
| Økonomi | 13 % |
| Andet, skriv hvilket | 12 % |
| Ved ikke | 3 % |
| Total | 105 % ⁹ |
| n | 31 ¹⁰ |

Som tabellen viser, overvejer dimittenderne at videreuddanne sig inden for mange forskellige områder, hvorved der ikke tegner sig noget entydigt billede. Efteruddannelse inden for fremmedsprog, kommunikation, ledelse og økonomi er mest populært, hvilket altså kan tyde på, at det især er en kompetenceudvikling i bredden, som dimittenderne efterspørger. Blandt dem, der ønsker at videreuddanne sig inden for andre områder, er der to, som har svaret naturressourceområdet, og én psykologi.

Dimittenderne spørges i forlængelse af ovenstående, hvilke typer af kurser de mere specifikt ønsker at tage del i inden for de næste tre år. Der er afgivet 16 svar på dette spørgsmål, og mest populære er andre korte kurser (50 %). Af de resterende otte dimittender overvejer tre at tage enkeltstående master-/diplom-/HD-kurser, mens fem ønsker anden form for efteruddannelse end de oplyste, herunder ph.d. og it-kurser.

7.1 Delkonklusion

Blot en femtedel (seks) af dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Agricultural Development har taget del i efter- eller videreuddannelseskurser. Til gengæld overvejer godt halvdelen at efter- eller videreuddanne sig inden for en periode på tre år. Samlet set er der altså et ganske udbredt ønske blandt dimittenderne om tage del i efter- og videreuddannelseskurser. Blandt dem, der har taget efter- eller videreuddannelse, er det primært kurser af kortere varighed og herefter enkeltstående master- eller HD-kurser. Årsagerne til efter- eller videreuddannelse er især et ønske fra arbejdsgiveren, men også et ønske om personlig udvikling og muligheden for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet. Fremadrettet ønsker dimittenderne hovedsageligt at udbygge deres kompetencer uden for kerneområdet, dvs. kompetencer, der kan styrke deres faglige profil i bredden. To tredjedele overvejer således at tage kurser inden for økonomi, fremmedsprog, ledelse/organisation, kommunikation eller it.

⁹ Tallene summer til 105 % pga. afrunding til hele tal.

¹⁰ Respondenttallet er 13, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 31.