



Dimittendundersøgelse 2011

Agricultural Economics

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

December 2011



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Undersøgelsens formål og datagrundlag.....	4
Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	6
Kandidatuddannelsen i Agricultural Economics.....	9
Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.....	11
Første job.....	14
Ansatte uden for forskningsområdet.....	18
Ledighed.....	22
Efter- og videreuddannelse.....	23

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 Economics. 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.

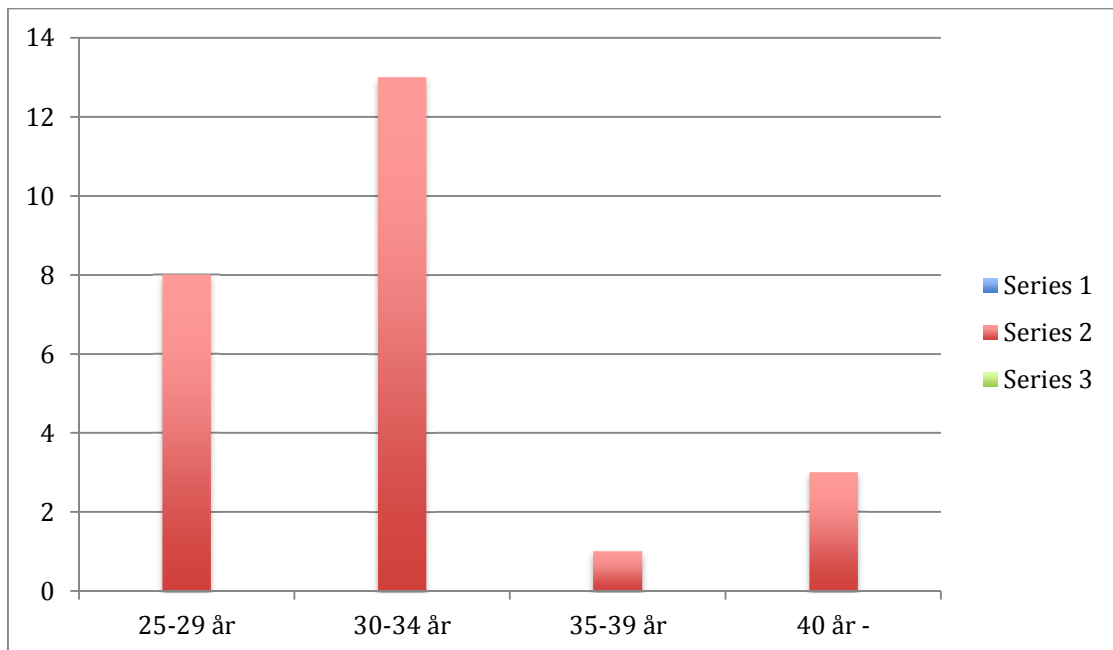
Dimittendundersøgelsen bygger på data fra en spørgeskemainsamling, der tager udgangspunkt i et generisk spørgeskema, udviklet af ph.d. Sara Korzen. I 2010 gennemførte lektor Jesper Lassen i samarbejde med studentermedhjælp Caroline Skov-Carlsen et pilotprojekt med dimittender fra kandidatuddannelsen 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 besvareelserne. 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 54 kandidater fra de pågældende årgange dimitteret, som det var muligt at finde gennem CPR-registeret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 54 dimittender, hvoraf et blev sendt retur med posten. 25 personer udfyldte en besvarelse, hvilket modsvarer en svarprocent på 47 %.

Nærværende rapport omhandler de 25 dimittender fra kandidatuddannelsen i Agricultural Economics. Blandt disse er 20 i arbejde, én er selvstændig, og fire er jobsøgende. Da der ikke er nogen ph.d.-studerende, der har svaret på undersøgelsen, og kun én fra gruppen selvstændig/freelance, vil disse grupper udelades som selvstændige afsnit i rapporten.

Der er 44 % kvinder og 56 % mænd blandt respondenterne. Fordelingen af respondenterne på alder, fremgår af figur 0.1 nedenfor.



Figur 0.1 viser aldersfordelingen blandt undersøgelsens respondenter. 13 af respondenterne er 30-34 år gamle, og denne aldersgruppe udgør dermed 52 % af det samlede antal respondenter. Otte er 24-29 år, én er 35-39 år, og tre er over 40 år. Den yngste respondent er 25 år, mens undersøgelsens ældste respondent er 47 år.

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 Economics

Dimittenderne er typisk blevet optaget på kandidatuddannelse i Agricultural Economics med en bacheloruddannelse i jordbrugsøkonomi. Tre fjerdedele af dimittenderne blev optaget med bachelordannelse i jordbrugsøkonomi som adgangsgrundlag. Herudover blev 12,5 % af dimittenderne optaget med en bacheloruddannelse i erhvervsøkonomi (HA).

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Economics har specialiseret sig med enten det individuelle program eller inden for fødevareproduktion. Der er i overvejende grad tilfredshed med uddannelsen, og særligt har de projektorienterede forløb været brugbare i arbejdslivet. Der er til gengæld blot 12 % af dimittenderne der i høj grad har haft glæde af forelæsningerne i arbejdslivet. Der tegner sig altså et billede af, at det især er projektet som arbejdsmetode og den praktiske viden, som dimittenderne har haft glæde af i arbejdslivet.

Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

Mange vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Economics, og erfaringerne fra disse erhvervsrelaterede aktiviteter har generelt været udbytterige. 84 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, hvoraf otte tiendedele mener, at dette job har haft en høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. Knap så mange har været i volontørtjeneste eller lavet et erhvervsprojekt, men der er en tilsvarende høj grad af tilfredshed med udbyttet af disse erhvervsrelaterede aktiviteter.

Dimittenderne vurderer altså erhvervsrelaterede aktiviteter som værdifuldt for senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at mange af de dimittender, der har haft studierelevant arbejde, været i volontørtjeneste eller lavet et erhvervsprojekt, også har fundet ansættelse hos den pågældende virksomhed efter dimissionen. Dette gør sig gældende for fire tiendedele af dem, som har haft et studierelevant arbejde, 55 % af dem, som har været i volontørtjeneste, og en fjerdedel af dem, som har lavet et erhvervsprojekt.

Der er imidlertid ikke noget, der tyder på, at erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Economics reelt har indflydelse på ledigheden blandt dimittenderne. Fordelingen i antallet af jobsøgende dimittender er stort set ens i den gruppe, der har haft erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen, som i den gruppe, der ikke har. Det kan altså konkluderes, at erhvervsrelaterede aktiviteter giver positive erfaringer til brug i senere ansættelse, men ikke at de har indflydelse på selve ansættelsesmulighederne efter dimissionen.

Første job

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Economics finder sin første ansættelse i en større privat virksomhed med over 52 ansatte. Vejen til ansættelse er for otte ud af ni dimittenders vedkommende gået gennem enten annoncer i medierne, gennem faglige og private netværk, eller ved at arbejdsgiverne selv har henvendt sig til dimittenden.

Ansættelsen i første job kan være inden for meget forskellige områder som eksempelvis turisme, økonomisk rådgivning, undervisning og ingeniørvirksomhed. Det mest almindeli-

ge er dog rådgivning/konsulentopgaver i relation til fødevareområdet, hvilket er tilfældet for tre ud af ni dimittender. Her arbejder dimittenderne typisk med administration, rådgivning, analyse og kontrol. Seks ud af ni dimittender mener således, at der er en god sammenhæng mellem uddannelsen og deres arbejdsopgaver i første job. Hele fem ud af ni dimittender angiver i denne forbindelse, at der har været direkte sammenhæng mellem deres speciale og første 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.

Dimittenderne mener generelt, at de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til deres ansættelse i første job. Særligt har generelle kompetencer såsom analyseevner, evnen til at løse konkrete problemer, evnen til at definere relevante problemstillinger og praktisk viden inden for jordbrugsøkonomi været medvirkende årsager til første ansættelse.

Ansatte uden for forskningsområdet

Blandt respondenterne er tyve dimittender i arbejde. Syv tiendedele af disse er ansat i en privat virksomhed, halvdelen i meget store virksomheder med over 1000 ansatte og 35 % i store virksomheder med mellem 51-1000 ansatte. To har opnået personaleansvar, hvoraf en har ansvar for over 100 ansatte.

Tolv af de tyve dimittender i job har deres nuværende job som deres første ansættelse, og størstedelen af disse har fundet jobbet gennem enten annoncer i medierne eller gennem faglige eller private netværk. Elleve ud af tolv fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket vidner om, at dimittenderne relativt hurtigt kommer i ansættelse.

Ansættelsesområderne favner generelt bredt, men de fleste dimittender finder ansættelse inden for fødevareområdet eller finansområdet. De mest udbredte opgavetyper, som virksomhederne varetager, er rådgivning og konsulentopgaver, men også forvaltning og produktion er jobopgaver, som ganske mange virksomheder varetager. Dimittenderne bruger mest tid på analyse/evaluering i jobbet og herefter administration og rådgivning/vejledning. Omvendt bruger de færreste dimittender tid på jobfunktioner som produktion, forskning og undervisning/formidling jobfunktioner.

Dimittenderne angiver, at de i vid udstrækning anvender de kompetencer, som de har opnået på studiet. Især anvender stort set alle dimittender i nogen eller høj grad de meget generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til at generalisere. 95 % af dimittenderne vurderer som følge heraf, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem kandidatuddannelsen i Agricultural Economics og deres nuværende stilling. Tallene vidner om en god faglig sammenhæng mellem uddannelse og job og en generel tilfredshed med de kompetencer, som uddannelsen har bidraget med.

Ledighed

Der er generelt en lav ledighed blandt dimittenderne fra Agricultural Economics, blot fire ud af 25 dimittender er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervs erfaring, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger at være hovedårsagerne til ledighed. Selvom det i undersøgelsen ser ud til, at erhvervsrelaterede aktiviteter ikke har den store betydning for senere ansættelsesmuligheder, så vurderer de ledige dimittender altså, at manglende erhvervs erfaring har betydning for deres ledighed.

Efter- og videreuddannelse

Der er generelt et ønske blandt dimittenderne om at tage del i efter- og videreuddannelseskurser. Fire tiendedele har allerede deltaget i efter- eller videreuddannelseskurser, og otte tiendedele kan forestille sig at gøre det inden for de næste tre år. De kompetencer, som dimittenderne ønsker at opnå gennem efter- og videreuddannelse, er typisk inden for økonomi, kommunikation og ledelse. Motivationen til deltagelse i efter- og videreuddannelseskurser er forskellig, men det er for en tredjedel af dimittendernes vedkommende et ønske om personlig udvikling. Andre motivationer kan være mulighed for højere løn, andre jobfunktioner inden for ansættelsesområdet, arbejdsgiverens ønske eller krav samt ønske om at opnå specifikke støttekompetencer som sprog eller it-kundskaber.

1. Kandidatuddannelsen i Agricultural Economics

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

Kandidatuddannelsen i Agricultural Economics er normeret til to år og udbygger de kundskaber og den indsigt, som den studerende har erhvervet sig på den adgangsgivende bacheloruddannelse. Dimittenderne kommer fra forskellige baggrunde, men mest almindeligt er bachelordannelsen i jordbrugsøkonomi (75 %) og bachelordannelsen i erhvervsøkonomi (HA) (12,5 %). De resterende dimittender er blevet optaget på baggrund af en bacheloruddannelse i henholdsvis økonomi, agronomi og geografi. Kun en dimittend er blevet optaget på baggrund af en udenlandsk bacheloruddannelse.

På kandidatuddannelsen i Agricultural Economics specialiserer man sig inden for ét af følgende områder: Fødevarerproduktion, internationale økonomiske relationer, miljøøkonomi og forvaltning eller et individuelt program. Fordelingen på specialiseringerne ses af tabel 1.1 nedenfor.

Tabel 1.1 Valg af specialisering

Hvilken specialisering har du taget på din kandidatuddannelse i Agricultural Economics?	Procentandel
Fødevarerproduktion	28 %
Internationale økonomiske relationer	8 %
Miljøøkonomi- og forvaltning	8 %
Individuelt program	44 %
Andet, herunder valgfag - specificér venligst:	12 %
Total	100 %
n	25

Det individuelle program er den største specialiseringslinje, idet 44 % har valgt denne linje på kandidatuddannelsen, herefter kommer fødevarerproduktion med 28 % af dimittenderne.

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 1.2, er der en overvejende tilfredshed blandt dimittenderne med, hvorvidt uddannelsen har rustet til arbejdslivet. 93 % mener således, at uddannelsen i nogen eller høj grad har rustet dem til arbejdslivet.

Tabel 1.2 Tilfredshed med uddannelsen

I hvor høj grad mener du, at din kandidatuddannelse fra KU-LIFE har rustet til dit arbejdsliv?	Procentandel
I høj grad	36 %
I nogen grad	56 %
I mindre grad	8 %

Slet ikke	0 %
I alt	100 %
n	25

Der er ikke overraskende sammenhæng mellem, hvorvidt folk er i arbejde, og hvorvidt de mener, at uddannelsen har rustet dem til arbejdslivet. Dette viser sig især ved, at ingen af de jobsøgende i høj grad er tilfredse, mens næsten halvdelen af de ansatte i høj grad er tilfredse. Resultaterne af sammenligningen mellem ansættelse og tilfredshed med uddannelse ses af tabel 1.3 nedenfor.

Tabel 1.3 Tilfredshed med uddannelsen fordelt på nuværende situation

X: Hvad er din nuværende jobsituation? Y: I hvor høj grad mener du, at din kandidatuddannelse fra KU-LIFE har rustet dig til dit arbejdsliv?	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Total	n
Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.)	45 %	50 %	5 %	0 %	100 %	25
Jeg er ansat som ph.d.-/erhvervs-ph.d.-studerende	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	25
Jeg er selvstændig (herunder freelance)	0 %	100 %	0 %	0 %	100 %	25
Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning)	0 %	75 %	25 %	0 %	100 %	25
Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invalidepensionist)	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	25

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 1.4.

Tabel 1.4 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	12 %	48 %	24 %	16 %	0 %	100 %	25
Gruppearbejde/-projekter	44 %	48 %	4 %	4 %	0 %	100 %	25
Individuelt projektarbejde	48 %	40 %	8 %	4 %	0 %	100 %	25
Problemorienteret projektarbejde	32 %	60 %	4 %	4 %	0 %	100 %	25
Case-orienteret undervisning	28 %	20 %	28 %	20 %	4 %	100 %	25
Praktiske øvelser	12 %	44 %	24 %	16 %	4 %	100 %	25
Volontørtjeneste/praktik el. lign.	44 %	8 %	0 %	24 %	24 %	100 %	25
Fagenes dybde	24 %	36 %	20 %	16 %	4 %	100 %	25
Tværfagligheden	32 %	40 %	12 %	8 %	8 %	100 %	25
Metodekurser	12 %	28 %	36 %	20 %	4 %	100 %	25
Feltarbejde	12 %	20 %	12 %	20 %	36 %	100 %	25

Træning i faglig formidling	24 %	40 %	12 %	12 %	12 %	100 %	25
Selvstændigt laboratorieba- seret specialearbejde	0 %	4 %	4 %	32 %	60 %	100 %	25
Muligheden for at specialise- re sig	28 %	40 %	4 %	16 %	12 %	100 %	25
Udbuddet af valgfag på KU- LIFE	16 %	52 %	16 %	16 %	0 %	100 %	25
Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark	36 %	24 %	0 %	28 %	12 %	100 %	25
Udlandsophold via <u>udveks- lingsaftale</u>	16 %	4 %	0 %	40 %	40 %	100 %	25
Udlandsophold via <u>selv- stændigt arrangeret aftale</u>	4 %	12 %	4 %	36 %	44 %	100 %	25

Det fremgår, at godt to tredjedele af dimittenderne har haft stor glæde af alle tre typer af projektarbejde i arbejdslivet, hvilket dermed har været de mest udbytterige aspekter af uddannelsen. Herudover har muligheden for specialisering, volontørtjeneste og tværfagligheden været meget udbytterigt i den senere beskæftigelse. Det tegner altså til, at det især er de brede, projektorienterede færdigheder, som er anvendelige på arbejdsmarkedet.

Lidt mindre positivt ser det ud med uddannelsens sideløbende aspekter. Der refereres her til feltarbejde, volontørtjeneste samt udlandsophold. 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. Det er bemærkelsesværdigt, at blot 12 % af dimittenderne i høj grad har haft glæde af forelæsningsne i arbejdslivet. Samlet set tegner der sig altså et billede af, at det især er projektet som arbejdsmetode og selve den faglige viden, som dimittenderne har haft glæde af i arbejdslivet.

1.2 Delkonklusion

Dimittenderne er typisk blevet optaget på kandidatuddannelse i Agricultural Economics med en bacheloruddannelse i jordbrugsøkonomi. Tre fjerdedele af dimittenderne blev optaget med bachelordannelse i jordbrugsøkonomi som adganggrundlag. Herudover blev 12,5 % af dimittenderne optaget med en bacheloruddannelse i erhvervsøkonomi (HA).

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Economics har specialiseret sig med enten det individuelle program eller inden for fødevarerproduktion. Der er i overvejende grad tilfredshed med uddannelsen, og særligt har de projektorienterede forløb været brugbare i arbejdslivet. Der er til gengæld blot 12 % af dimittenderne der i høj grad har haft glæde af forelæsningsne i arbejdslivet. Der tegner sig altså et billede af, at det især er projektet som arbejdsmetode og den praktiske viden, som dimittenderne har haft glæde af i arbejdslivet.

2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

På kandidatuddannelsen i Agricultural Economics har man mulighed for et meritgivende projektorienteret forløb: volontørtjeneste eller erhvervsprojekt på 15 ECTS-point samt specialesamarbejde. Sideløbende med studiet 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	62 %
I nogen grad	19 %
I mindre grad	14 %
Slet ikke	5 %
Total	100 %
n	21

84 % af dimittenderne har haft studierelevant arbejde, og 62 % af disse mener, at studiejobbet i høj grad har haft relevans for dem i arbejdslivet. Hertil mener 19 %, at studiejobbet i nogen grad har haft relevans, og blot 5 %, at det ingen relevans har haft overhovedet. 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 næsten fire tiendedele 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? Y: Hvad er din nuværende jobsituation?	Ja	Nej
Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.)	81 %	75 %
Jeg er ansat som ph.d.-/erhvervs-ph.d.-studerende	0 %	0 %
Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse	0 %	0 %
Jeg er selvstændig (herunder freelance)	5 %	0 %
Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning)	14 %	25 %
Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invalidpensionist)	0 %	0 %
Total	100 %	100 %
n	21	4

Tabel 2.2 sammenligner dimittendernes jobsituation med, hvorvidt de har haft et studierelevant arbejde. Procentfordelingen mellem dem, som er jobsøgende, og dem, som har haft et studierelevant arbejde, er ikke stor nok til at spore en sammenhæng. Der er dermed ikke noget, der tyder på at studierelevant arbejde har indflydelse på ledighed.

2.2 Volontørtjeneste

På kandidatuddannelsen i Agricultural Economics har dimittenderne også haft mulighed for at komme i volontørtjeneste til og med studieåret 2008/2009. 44 % af dimittenderne har sideløbende med studiet været i volontørtjeneste, og som det ses af tabel 2.3, har det givet dem erfaringer til brug i senere beskæftigelse. Hele 82 % af dimittenderne mener således, at deres volontørtjeneste i høj grad har givet dem erfaringer til brug i arbejdslivet. Ingen mener, at erfaringerne fra volontørtjenesten slet ikke har været brugbare. I forlængelse af denne positive statistik, kan det nævnes, at 55 % af de dimittender, der har været i volontørtjeneste hos en virksomhed, også 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	82 %
I nogen grad	18 %
I mindre grad	4 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	11

Tabel 2.4 sammenligner antallet af dimittender, som har været i volontørtjeneste, med dimittendernes nuværende arbejdssituation. Procentfordelingen mellem dem, som er jobsøgende, og dem, som har haft et studierelevant arbejde, er ikke stor nok til at spore en sammenhæng. 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? Y: Hvad er din nuværende jobsituation?	Ja	Nej
Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o. lign.)	82 %	79 %
Jeg er ansat som ph.d.-/erhvervs-ph.d.-studerende	0 %	0 %
Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse	0 %	0 %
Jeg er selvstændig (herunder freelance)	9 %	0 %
Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning)	9 %	21 %
Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invaliddensionist)	0 %	0 %
Total	100 %	100 %
n	11	14

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 32 % af dimittenderne benyttet sig af. Tre fjerdedele af disse mener, at erhvervsprojektsamarbejde i nogen grad eller høj grad har givet dem positive erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf angiver en fjerdedel, at de efter dimissionen har fået ansættelse i netop den virksomhed, hvor de lavede deres erhvervsprojektsamarbejde.

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	75 %
I nogen grad	12,5 %
I mindre grad	12,5 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	8

Tabel 2.6 illustrerer sammenhængen mellem dimittendernes deltagelse i erhvervsprojektsamarbejde og deres jobsituation. Ligesom det var tilfældet for studierelevant arbejde og volontørtjeneste, er der ikke nogen umiddelbar sammenhæng at spore.

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.)	75 %	82 %
Jeg er ansat som ph.d./erhvervs-ph.d.-studerende	0 %	0 %
Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse	0 %	0 %
Jeg er selvstændig (herunder freelance)	12,5 %	0 %
Jeg er jobsøgende (herunder aktivering og jobtræning)	12,5 %	18 %
Jeg er uden for arbejdsmarkedet (fx hjemmegående, førtids- eller invaliddensionist)	0 %	0 %
Total	100 %	100 %
n	8	17

2.4 Delkonklusion

Mange vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Economics, og erfaringerne fra disse erhvervsrelaterede aktiviteter har generelt været udbytterige. 84 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, hvoraf otte tiendedele mener, at dette job har haft en høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. Knap så mange har været i volontørtjeneste eller lavet et erhvervsprojektsamarbejde, men der er en tilsvarende høj grad af tilfredshed med udbyttet af disse erhvervsrelaterede aktiviteter.

Dimittenderne vurderer altså erhvervsrelaterede aktiviteter som værdifuldt for senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at mange af de dimittender, der har haft studierelevant arbejde, været i volontørtjeneste eller lavet et erhvervsprojektsamarbejde, også har fundet ansættelse hos den pågældende virksomhed efter dimissionen. Dette gør sig gældende for fire tiendedele af dem, som har haft studiejob, 55 % af dem, som har været i volontørtjeneste, en fjerdedel af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

Der er imidlertid ikke noget, der tyder på, at erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Agricultural Economics reelt har indflydelse på ledigheden blandt dimittenderne. Fordelingen i antallet af jobsøgende dimittender er stort set ens i den gruppe, der har haft erhvervsrelaterede aktiviteter, og i den gruppe, der ikke har. Det kan altså konkluderes, at erhvervsrelaterede aktiviteter giver positive erfaringer til brug i senere ansættelse, men ikke at de har indflydelse på selve ansættelsesmulighederne efter dimissionen.

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. Der er ni dimittender, der har svarene på spørgsmålene vedrørende første job, hvilket udgør 36 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen.

To tredjedele af dimittenderne finder ansættelse i en privat virksomhed i første job, og resten ved en offentlig institution. 46 % er ansat i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte, 22 % er ansat i mellemstore virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte, og de resterende 22 % er ansat i virksomheder med under 51 ansatte. I forlængelse heraf spørges ind til dimittendernes personaleansvar. Der er imidlertid ikke nogen af dimittenderne, der har opnået personaleansvar i første job.

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.)	44 %
Gennem mit private netværk	11 %
Gennem mit faglige netværk	22 %
Gennem uopfordret ansøgning	0 %
Arbejdsgiverne henvendte sig til mig	22 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	0 %
Total	100 %
n	9

Dimittenderne er blevet spurgt, hvordan de fik deres første job. Svarene fremgår af tabel 3.1. 44 % fandt jobbet gennem annoncer i medierne, 22 % blev kontaktet af deres arbejdsgiver, 22 % har fundet jobbet gennem faglige netværk, og 11 % gennem private netværk.

3.2 Ansættelsesområde og jobfunktioner

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	0 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	33,3 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	0 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	66,7 %
Total	100,0 %
n	9

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 tre af dimittenderne vil placere virksomheden/institutionen/organisationen inden for fødevarerområdet. Blandt de resterende seks dimittender som placere vil placere den inden for et andet område er områderne meget forskellige. Der nævnes økonomisk rådgivning og pension, turisme, undervisning, ingeniørvirksomhed og offentlig administration.

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	0 %
Forvaltning	8 %
Klinisk praksis	0 %
Produktion	0 %
Produktudvikling	8 %
Rådgivning/konsulentopgaver	62 %
Undervisning	0 %
Andet	23 %
Total	100 %
n	13 ¹

De mest udbredte arbejdsopgaver er rådgivning/konsulentopgaver, som 62 % af dimittenderne mener, at deres arbejdsplads varetager. Herefter følger forvaltning og produktudvikling med hver 8 %. De resterende dimittender svarer, at der varetages andre typer opgaver i den virksomhed/institution/organisation, hvor de er ansat. Disse opgaver er økonomisk styring og analyse samt salg.

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	33 %	22 %	11 %	34 %	100 %	9
Analyse/evaluering	0 %	78 %	11 %	11 %	100 %	9
Forskning	0 %	0 %	22 %	78 %	100 %	9
Kommunikation/PR	11 %	0 %	33 %	56 %	100 %	9
Kontrol og inspektion	22 %	11 %	33 %	34 %	100 %	9
Ledelse og organisation	11 %	22 %	0 %	67 %	100 %	9
Naturforvaltning	0 %	11 %	0 %	89 %	100 %	9
Produktudvikling eller -innovation	0 %	11 %	44 %	45 %	100 %	9
Rådgivning/vejledning	33 %	33 %	0 %	34 %	100 %	9
Undervisning/formidling	11 %	22 %	22 %	45 %	100 %	9
Produktion	0 %	11 %	0 %	89 %	100 %	9
Projektansøgninger	11 %	0 %	0 %	89 %	100 %	9

Tabel 3.4 illustrerer fordelingen i svarene på, hvor meget tid dimittenderne mener, at de bruger på en række jobfunktioner i første job. Tre dimittender bruger meget tid på forskning og rådgivning/vejledning i deres første job. Derudover bruger syv ud af ni noget tid på analyse/evaluering. Rådgivning/vejledning og analyse/evaluering er således de jobfunktioner, som dimittenderne i overvejende grad bruger tid på i første job. Omvendt er produktion, projektansøgninger, naturforvaltning og forskning jobfunktioner, som næsten ingen dimittender bruger tid på i første job.

¹ Det har været muligt at afgive to svar, hvorved antallet af svar (13) er større end antallet af respondenter (9).

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne mener, at der er faglig sammenhæng mellem kandidatuddannelsen i Agricultural Economics og deres første job. Seks ud af de ni dimittender mener, at der i høj grad eller i nogen grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og kandidatuddannelsen. Dertil er der fem, der angiver, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og 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 Economics, 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 KU-LIFE, 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	67 %	11 %	22 %	0 %	0 %	100 %	9
Evnen til at definere relevante problemstillinger	45 %	11 %	11 %	33 %	0 %	100 %	9
Evnen til at generalisere	11 %	44 %	37 %	11 %	0 %	100 %	9
Evnen til at løse et konkret problem	56 %	11 %	22 %	0 %	11 %	100 %	9
Evnen til at vælge den bedste metode	34 %	11 %	33 %	22 %	0 %	100 %	9
Evnen til at planlægge og styre et projekt	22 %	11 %	33 %	22 %	11 %	100 %	9
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	11 %	33 %	45 %	11 %	0 %	100 %	9
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	22 %	34 %	22 %	22 %	0 %	100 %	9
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	22 %	67 %	11 %	0 %	0 %	100 %	9
Praktisk viden inden for mit fagområde	45 %	11 %	11 %	33 %	6 %	100 %	9
Evnen til at analysere problemer inden for jordbrug og miljø på et naturvidenskabeligt grundlag	22 %	56 %	0 %	22 %	0 %	100 %	9

Det overordnede billede, som fremkommer af tabel 3.5, er, at dimittenderne vurderer, at de opnåede kompetencer har haft indvirkning på deres ansættelse i første job. Således er der få dimittender, der vurderer nogle de ovennævnte kompetencer til at have mindre grad eller slet ingen indflydelse på deres første ansættelse. Kompetencer såsom evnen til at analysere og evnen til at løse konkrete problemer har, ifølge dimittenderne, haft størst indflydelse. Omvendt har kompetencer såsom evnen til at formidle faglige problemstillinger til forskel-

lige målgrupper og evnen til at vælge den bedste metode samt planlægge og styre et projekt, ifølge dimittenderne, haft mindst indflydelse.

3.4 Delkonklusion

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Agricultural Economics finder sin første ansættelse i en større privat virksomhed med over 52 ansatte. Vejen til ansættelse er for otte ud af ni dimittenders vedkommende gået gennem enten annoncer i medierne, gennem faglige og private netværk, eller ved at arbejdsgiverne selv har henvendt sig til dimittenden.

Ansættelsen i første job kan være inden for meget forskellige områder som eksempelvis turisme, økonomisk rådgivning, undervisning og ingeniørvirksomhed. Det mest almindelige er dog rådgivning/konsulentopgaver i relation til fødevareområdet, hvilket er tilfældet for tre ud af ni dimittender. Her arbejder dimittenderne typisk med administration, rådgivning, analyse og kontrol.

Seks ud af ni dimittender mener således, at der er en god sammenhæng mellem uddannelsen og deres arbejdsopgaver i første job. Hele fem ud af ni dimittender angiver i denne forbindelse, at der har været direkte sammenhæng mellem deres speciale og første 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.

Dimittenderne mener generelt, at de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til deres ansættelse i første job. Særligt har generelle kompetencer såsom analyseevner, evnen til at løse konkrete problemer, evnen til at definere relevante problemstillinger og praktisk viden inden for jordbrugsøkonomi været medvirkende årsager til første ansættelse.

4. Ansatte uden for forskningsområdet

Følgende afsnit omhandler de dimittender, som er i arbejde uden for forskningsområdet. Populationen af arbejdende dimittender tæller 20, hvilket udgør 80 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er 70 % ansat i en privat virksomhed, 20 % i en offentlig institution, og 10 % i en interesseorganisation. Over halvdelen arbejder i meget store virksomheder/organisationer/institutioner med over 1000 ansatte. Hertil arbejder 35 % i større virksomheder med mellem 51-1000 ansatte. Blot 10 % arbejder i virksomheder med mindre end 51 ansatte. Dimittenderne spørges i forlængelse heraf til, hvorvidt de har personaleansvar: To svarer, at de har personaleansvar, og af disse har én ansvar for mellem 1-5 ansatte, og én har ansvar for over 100 ansatte.

4.1 Vejen til jobbet

Af de arbejdende dimittender svarer seks tiendedele, at deres aktuelle job også er deres første job. Disse tolv dimittender er blevet spurgt, hvordan de fandt vej til jobbet. Svarene fremgår af tabel 4.1. En fjerdedel fandt således jobbet gennem annoncer i medierne, og fjerdedel gennem deres private netværk. 17 % af dimittenderne fandt jobbet gennem deres faglige netværk og 8 % gennem uopfordrede ansøgninger. En fjerdedel angiver, at de har fundet jobbet på anden vis. Disse specificerer imidlertid alle studiejob, som vejen til nuværende job, hvilket hører under faglige netværk.

Tabel 4.1 Vejen til nuværende job

Hvordan fandt du dit nuværende job?	Procentandel
Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	25 %
Gennem mit private netværk	25 %
Gennem mit faglige netværk	17 %
Gennem uopfordret ansøgning	8 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	25 %
Total	100 %
n	12

Dimittenderne, hvis nuværende job også er første job, er endvidere blevet spurgt, hvor lang tid der gik fra dimission til nuværende ansættelse, og 11 ud af 12 dimittender svarer, at de fandt deres nuværende job inden for en periode på et halvt år. Den sidste dimittend fandt jobbet inden for en periode på et år. Dette vidner om, at dimittenderne hurtigt kommer i arbejde efter dimissionen. I forlængelse heraf er de blevet spurgt, hvorvidt deres arbejdsplads har haft andre ansatte med samme uddannelsesbaggrund tidligere. Tre fjerdedele angiver, at deres arbejdsplads tidligere har haft ansatte med samme uddannelsesbaggrund.

4.2 Ansættelsesområde og jobfunktioner

Tabel 4.2 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	5 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	30 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	5 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	60 %
Total	100 %
n	20

Som det kan aflæses af tabel 4.2 angiver seks tiendedele af dimittenderne, at deres virksomhed ligger inden for et andet område end de mulige svarkategorier. Disse specificerer overvejende finansområdet, men også udvikling, økonomisk rådgivning, svineproduktion og foder. Blandt de resterende fire tiendedele, angiver de fleste fødevarerområdet. En enkelt svarer dog forvaltning af naturressourcer og jordbrug, mens en svarer miljø/energiområdet.

Man kan på trods af dette noget blandede billede umiddelbart konkludere, at jordbrugsøkonomer arbejder inden for deres fagområde. Lidt overraskende er det dog i denne forbindelse, at blot en enkelt er beskæftiget med forvaltning af naturressourcer og jordbrug.

Tabel 4.3 viser dimittendernes svar på, hvilke typer opgaver der varetages af den virksomhed, hvor de er ansat.

Tabel 4.3 Virksomhedens opgavetyper i nuværende job

Hvilke af følgende type opgaver varetages primært af den virksomhed/institution/organisation, hvor du er ansat?	Procentandel
Forskning	8 %
Forvaltning	12 %
Klinisk praksis	0 %
Planlægning	0 %
Produktion	12 %
Produktudvikling	4 %
Rådgivning/konsulentopgaver	38 %
Undervisning	4 %
Andet	23 %
Total	100 %
n	26 ²

Dimittenderne mener, at virksomhederne varetager mange forskellige typer opgaver, men det mest almindelige er rådgivning/konsulentopgaver, hvilket 38 % af virksomhederne varetager. Herefter følger forvaltning og produktion, hvilket 12 % af virksomhederne varetager. Blandt dem, som har svaret, at virksomheden varetager andre opgaver, peger dimittenderne især på salg, økonomisk rådgivning og revision.

Tabel 4.4 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	15 %	35 %	30 %	20 %	100 %	20
Analyse/evaluering	40 %	30 %	25 %	5 %	100 %	20
Forskning	5 %	0 %	10 %	85 %	100 %	20
Kommunikation/PR	10 %	25 %	25 %	40 %	100 %	20
Kontrol og inspektion	5 %	30 %	20 %	45 %	100 %	20
Ledelse og organisation	5 %	5 %	20 %	70 %	100 %	20
Naturforvaltning	5 %	0 %	0 %	95 %	100 %	20
Produktudvikling eller -innovation	10 %	5 %	25 %	60 %	100 %	20
Rådgivning/vejledning	25 %	25 %	15 %	35 %	100 %	20
Undervisning/formidling	5 %	15 %	40 %	40 %	100 %	20
Produktion	0 %	5 %	0 %	95 %	100 %	20
Projektansøgninger	0 %	5 %	15 %	80 %	100 %	20

Tabel 4.4 viser dimittendernes vurdering af eget tidsforbrug på en række jobfunktioner. Der er 20 dimittender, som har afgivet svar på dette spørgsmål, og syv tiendedele af disse bruger enten meget tid eller noget tid på analyse/evaluering, hvilket gør den til den mest almindelige jobfunktion blandt dimittenderne. Herefter følger administration og rådgivning/vejledning, som halvdelen af dimittenderne angiver, at de bruger noget eller meget tid på.

Det er interessant at bemærke, at der generelt er meget få af dimittenderne, som mener, at de bruger meget tid på nogle af de listede opgavetyper. Eksempelvis produktion, forskning

² Det har været muligt at sætte to krydser, hvorved antallet af svar bliver 26 og altså større end selve antallet af ansatte respondenter i undersøgelsen, som er 20.

og undervisning/formidling er jobfunktioner, som langt de fleste af dimittenderne bruger ingen eller kun lidt tid på.

Der spørges endvidere indtil, hvorvidt dimittenderne oplever faglig sammenhæng mellem deres job og kandidatuddannelsen i Agricultural Economics. 35 % angiver, at der i høj grad er faglig sammenhæng, og 60 %, at der i nogen grad er sammenhæng, hvilket er et rimeligt højt antal. Der ser altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og de dimitterendernes jobfunktioner. Det skal imidlertid nævnes, at blot 15 % af dimittenderne angiver, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job.

4.3 Kompetencer

Dimittenderne i job er også blevet spurgt, i hvilken grad de mener, at de i deres nuværende job anvender en række kompetencer opnået på kandidatuddannelsen i Agricultural Economics. Tabel 4.5 viser svarene herpå.

Tabel 4.5 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	75 %	20 %	5 %	0 %	0 %	100 %	20
Evnen til at definere relevante problemstillinger	50 %	45 %	5 %	0 %	0 %	100 %	20
Evnen til at generalisere	45 %	40 %	10 %	0 %	5 %	100 %	20
Evnen til at løse et konkret problem	55 %	25 %	15 %	0 %	5 %	100 %	20
Evnen til at vælge den bedste metode	30 %	25 %	35 %	5 %	5 %	100 %	20
Evnen til at planlægge og styre et projekt	15 %	25 %	45 %	5 %	10 %	100 %	20
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	50 %	30 %	10 %	10 %	0 %	100 %	20
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	40 %	20 %	25 %	15 %	0 %	100 %	20
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	35 %	40 %	25 %	0 %	0 %	100 %	20
Praktisk viden inden for mit fagområde	30 %	35 %	15 %	15 %	5 %	100 %	20
Evnen til at overføre teorier og metoder til fagligt beslægtede områder	25 %	35 %	25 %	15 %	0 %	100 %	20

Af tabel 4.5 tegner der sig et billede af, at dimittenderne bruger de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, i deres job. Kun få dimittender finder de listede kompetencer mindre brugbare eller slet ikke brugbare. De kompetencer, som dimittenderne anvender mest, er evnen til at analysere, evnen til at løse konkrete problemer, evnen til at generalisere-

re og evnen til at definere relevante problemstillinger. Det er altså især de meget generelle akademiske kompetencer, som dimittenderne bruger meget i jobbet. Herudover er evnen til formidling til forskellige målgrupper og samarbejde med andre faggrupper kompetencer, som anvendes i høj grad i jobbet. Omvendt er evnen til at styre og planlægge et projekt, evnen til at vælge bedste metode samt evnen til at overføre teorier og metoder til fagligt beslægtede områder kompetencer, som anvendes i mindre grad,.

4.4 Delkonklusion

Der er 20 dimittender i arbejde, som har besvaret undersøgelsens spørgsmål. Syv tiendedele af disse er ansat i en privat virksomhed, halvdelen i meget store virksomheder med over 1000 ansatte, og 35 % i store virksomheder med mellem 51-1000 ansatte. To har opnået personaleansvar, hvoraf en har ansvar for over 100 ansatte. 12 af de 20 dimittender i job har deres nuværende job som deres første ansættelse, og størstedelen af disse har fundet jobbet gennem enten annoncer i medierne eller gennem faglige eller private netværk. 11 ud af 12 fandt jobbet, inden for et halvt år, hvilket vidner om, at dimittenderne relativt hurtigt kommer i ansættelse.

Ansættelsesområderne er generelt temmelig spredte, men de fleste dimittender finder ansættelse inden for fødevarerområdet eller finansområdet. De mest udbredte opgavetyper, som virksomhederne varetager, er rådgivning og konsulentopgaver, men også forvaltning og produktion er jobopgaver, som går igen hos ganske mange virksomheder. Dimittenderne bruger mest tid på analyse/evaluering i jobbet, herefter følger administration og rådgivning/vejledning. Omvendt er produktion, forskning og undervisning/formidling jobfunktioner, som langt de fleste af dimittenderne bruger ingen eller kun lidt tid på i jobbet.

I forbindelse med disse jobopgaver angiver dimittenderne i vid udstrækning, at de anvender de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen. Især meget generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til at generalisere anvender stort set alle dimittenderne i nogen eller høj grad. I denne forbindelse mener 95 % af dimittenderne, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem kandidatuddannelsen i Agricultural Economics og deres nuværende stilling. Tallene vidner om en god faglig sammenhæng mellem uddannelse og job og en generel tilfredshed med de kompetencer, som uddannelsen har bidraget med.

5. Ledighed

I dette afsnit beskrives de fire dimittender, der er jobsøgende. Af disse har tre været ledige i 0-6 måneder, og én har været ledig i mere end 12 måneder.

Tre af de fire jobsøgende dimittender har ingen tidligere ansættelser haft, og én har haft 2 tidligere ansættelser.

Af tabel 5.1 fremgår dimittendernes syn på hovedårsagerne til deres ledighed.

Tabel 5.1 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	8 %
Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge	0 %

Jeg mangler erhvervserfaring	23 %
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	15 %
Jeg har ikke det nødvendige netværk	15 %
Der er mange ansøgere til de stillinger, jeg søger	31 %
Jeg er ikke god nok til at skrive ansøgninger	0 %
Jeg er ikke god nok til at gå til ansættelsessamtale	0 %
Graviditet/barsel eller manglende børnepasningsmuligheder	8 %
Jeg ønsker ikke at få arbejde	0 %
Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom	0 %
Andet	0 %
Total	100 %
n	13 ³

Mest udbredt er det, at dimittenderne mener, at der er mange ansøgere til de stillinger, som de søger, eller at de mangler erhvervserfaring. Henholdsvis 31 % og 23 % af svarene er fordelt på disse hovedårsager. Herudover angives manglende netværk og manglende jobopslag, der matcher faglig profil, som hovedårsager til ledighed i hver 15 % af tilfældene. Det er positivt, at blot et enkelt svar tilfalder manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

5.1 Delkonklusion

Der er generelt en lav ledighed blandt dimittenderne fra Agricultural Economics, blot fire ud af 25 dimittender er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervserfaring, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger at være hovedårsagerne til ledighed. Selvom det i undersøgelsen ser ud til, at erhvervsrelaterede aktiviteter ikke har den store betydning for senere ansættelsesmuligheder, så vurderer de ledige dimittender altså, at manglende erhvervserfaring har betydning for deres ledighed.

6. 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. Fire tiendedele 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 (15) er større end antallet af dimittender, som har taget efter- og videreuddannelse (12). Af de 15 er to tredjedele af de afgivne svar fordelt på kurser af kortere varighed. Af den resterende tredjedel har én dimittend deltaget i enkelte kurser på masterniveau, én har taget en hel masteruddannelse, og tre har svaret, at de har deltaget i andre uddannelsesforløb. Disse specificeres til henholdsvis sprogkursus, projektlederuddannelse og et trainee-forløb i en bank. 42 % af dimittenderne tog selv initiativ til deres seneste efter- eller videreuddannelse, mens de resterende 58 % tog initiativet i fællesskab med deres leder.

Der spørges endvidere indtil, hvilke årsager dimittenderne lægger til grund for deres deltagelse i efter- eller videreuddannelse. Svarene fremgår af tabel 6.1, og det kan iagttages, at

³ Det har været muligt at angive flere svar, hvorfor antallet af svar (13) er større end antallet af respondenter (fire).

den hyppigste årsag er ønsket om personlig udvikling, hvilket en tredjedel af dimittenderne lægger til grund for deltagelse i efter- eller videreuddannelse. Herefter følger ønsket om opnå specifikke kompetencer, arbejdsgivers ønske eller krav, mulighed for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet eller højere løn. Generelt er årsagerne mangefold, og der nævnes også ønske om at skifte ansættelsesområde og om at opnå færdigheder uden direkte relevans til jobbet.

Tabel 6.1 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	15 %
Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn	12 %
Krav/ønske fra arbejdsgiver	15 %
Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche)	9 %
Ønske om at få specifikke kompetencer (fx it, sprog)	18 %
Ønske om at få færdigheder, som ikke har direkte relevans for mit job	6 %
Ønske om personlig udvikling	24 %
Der lå ingen klare grunde bag	3 %
Andet	0 %
Total	102 % ⁴
n	34 ⁵

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

Tabel 6.2 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	8 %
Fødevarerområdet	3 %
It	8 %
Jura	8 %
Kommunikation/formidling	11 %
Landskabsforvaltning	0 %
Ledelse/organisation	21 %
Miljø og energi	3 %
Naturressourceområdet	0 %
Veterinærområdet	3 %
Økonomi	31 %
Andet, skriv hvilket	5 %
Ved ikke	1 %
Total	102 % ⁶
n	38 ⁷

⁴ Tallene summer til 102 % pga. afrunding til hele tal.

⁵ Respondenttallet er 12, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 34.

⁶ Tallene summer til 102 % pga. afrunding til hele tal.

⁷ Respondenttallet er 19, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 38.

Som tabel 6.2 viser, overvejer jordbrugsøkonomerne at videreuddanne sig inden for mange forskellige områder, hvorved der ikke tegner sig noget entydigt billede. Efteruddannelse inden for økonomi, ledelse og kommunikation er dog mest eftertragtet.

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 19 svar på dette spørgsmål, og det mest populære er andre korte kurser, som 32 % overvejer. Hertil overvejer 29 % at tage enkelte kurser på master-, diplom- eller HD-niveau og 29 % at tage en hel HD- eller masteruddannelse, typisk en MBA. De, som ønsker at tage del i efteruddannelse af anden karakter end de oplyste, har svaret, at de ønsker at tage en ph.d.-uddannelse eller kurser inden for it og projektledelse.

6.1 Delkonklusion

Der er generelt et ønske blandt dimittenderne om at tage del i efter- og videreuddannelseskurser. Fire tiendedele har allerede deltaget i efter- og videreuddannelseskurser, og otte tiendedele kan forestille sig at gøre det inden for de næste tre år. Kompetencerne, som dimittenderne ønsker at opnå gennem efter- og videreuddannelse, er typisk inden for økonomi, kommunikation og ledelse. Motivationen til deltagelse i efter- og videreuddannelseskurser er forskellig, men det er for en tredjedel af dimittendernes vedkommende et ønske om personlig udvikling. Andre motivationer kan være mulighed for højere løn, andre jobfunktioner inden for ansættelsesområdet, arbejdsgiverens ønske eller krav samt ønske om at opnå specifikke støttekompetencer som sprog eller it-kundskaber.