



Dimittendundersøgelse 2011

Environmental and Natural Resource Economics

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

December 2011



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Undersøgelsens formål og datagrundlag.....	4
Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	6
Kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics.....	9
Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.....	11
Første job.....	12
Ansatte uden for forskningsområdet.....	16
Ledighed.....	20
Efter- og videreuddannelse.....	22

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 kvalitets sikringen 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 Environmental and Natural Resource 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.

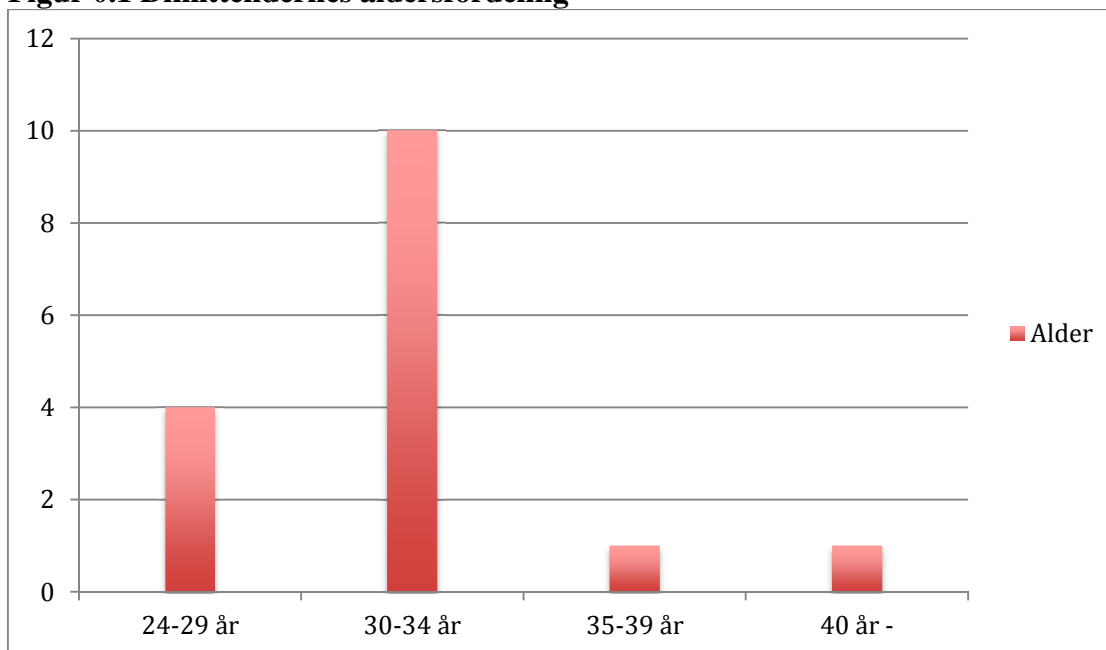
Udviklingen og gennemførelsen af spørgeskemaet er foregået via internettet. Der blev rettet henvendelse til dimittenderne via almindelig post på baggrund af adresser udtrukket fra CPR-registret. Invitationsbrevet indeholdt internetadresse og individuel kode til udfyldelse af spørgeskemaet samt oplysninger om undersøgelsen, herunder anonymitet i 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 37 kandidater fra de pågældende årgange dimitteret, som det var muligt at finde gennem CPR-registeret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 37 dimittender, hvoraf et blev sendt retur med posten. 16 personer udfyldte en besvarelse, hvilket modsvarer en svarprocent på 44 %.

Nærværende rapport omhandler dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics. Rapporten bygger på 16 besvarelser, hvoraf 12 er i arbejde (heraf er 11 i første job), én er ph.d.-studerende, og tre er jobsøgende. Da der er kun én respondent i gruppen af ph.d.-studerende, udelades denne som selvstændigt afsnit i rapporten.

Der er 65 % kvinder og 35 % mænd blandt respondenterne. Fordelingen af respondenterne på alder, fremgår af Figur 0.1 nedenfor.

Figur 0.1 Dimittendernes aldersfordeling



Figur 0.1 viser aldersfordelingen blandt undersøgelsens respondenter. 10 af respondenterne er 30-34 år gamle, og denne aldersgruppe udgør dermed 62,5 % af det samlede antal respondenter. Fire er 24-29 år, en er 35-39 år, og en er over 40 år. Den yngste respondent er 24 år, mens undersøgelsens ældste respondent er 51 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 Environmental and Natural Resource Economics

Dimittenderne er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics på baggrund af forskellige relevante bacheloruddannelser. 31 % har taget en bacheloruddannelse i naturressourcer, og 15 % i agronomi (som nu hører under bacheloruddannelsen i naturressourcer). Derudover har bacheloruddannelser i økonomi, jordbrugsøkonomi, skovbrug, geografi, biologi og miljøbiologi været adganggrundlag for optagelse på kandidatuddannelsen.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics er tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter har været givende, og at uddannelsen i nogen grad har rustet dem til arbejdslivet. Dette gælder såvel de teoretiske kerneaspekter såsom forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed som de praktiske kerneaspekter såsom projektarbejde og praktiske øvelser. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af udbuddet af valgfag på KU-LIFE.

Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

En del dimittender vælger at påtage sig studierelevant arbejde, gennemføre volontørtjeneste eller udarbejde et erhvervsprojektsamarbejde under kandidatuddannelsen. 11 ud af 16 dimittender har haft et studierelevant arbejde, og alle mener, at jobbet har haft en enten nogen grad eller høj grad af relevans for dem. Knap så mange har været i volontørtjeneste (fem), og tre af disse mener, at erfaringer herfra har høj grad af relevans for dem i senere beskæftigelse. Halvdelen af dimittenderne har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, herunder specialesamarbejde, og der er en tilsvarende høj grad af tilfredshed med erfaringerne herfra.

Dimittenderne vurderer altså erfaringer fra studierelevant arbejde, volontørtjeneste eller erhvervsprojektsamarbejde som værdifulde 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 fem ud af 11, som har haft studierelevant arbejde, én ud af de fem, som har været i volontørtjeneste, og tre ud af de otte, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

Første job

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics finder sin første ansættelse i en offentlig institution. Vejen til ansættelsen i første job har været meget forskelligartet for dimittenderne. Tre har fundet jobbet gennem annoncer i medierne eller private netværk, og to gennem uopfordrede ansøgninger. Resten har fundet jobbet gennem private netværk eller gennem henvendelse fra arbejdsgiver.

Godt halvdelen af dimittenderne finder ansættelse inden for miljø/energiområdet og derudover inden for forvaltning, undervisning, forvaltning af naturressourcer og ingeniørvirksomhed. Disse virksomheders arbejdsopgaver er overvejende rådgivning/konsulentopgaver, forvaltning samt undervisning. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne analyse/evaluering, undervisning/formidling og råd-

givning/vejledning. 73 % af dimittenderne mener således, at der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 36 % 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.

Denne konklusion underbygges delvist ved dimittendernes vurdering af, hvorvidt de kompetencer, som de har opnået på studiet, har medvirkende til ansættelsen i første job. Særligt har generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til samarbejde med andre med en anden faglig baggrund været medvirkende årsager til første ansættelse.

Ansatte uden for forskningsområdet

12 dimittender er i arbejde, hvilket udgør tre fjerdedele af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. 11 ud af 12 er ansat i private virksomheder eller i offentlige institutioner - halvdelen i store virksomheder med over 250 ansatte og en tredjedel i mellemstore i virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte. Fire af dimittenderne er ansat i deres første job, og disse har fundet vej til jobbet enten gennem annoncer i medierne eller gennem private netværk. Alle fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket tyder på en tendens til, at dimittenderne kommer hurtigt i arbejde.

Otte ud af 12 dimittender er ansat i virksomheder inden for miljø-/energiområdet, der primært varetager rådgivning/konsulentopgaver eller forvaltning. Over halvdelen af dimittenderne bruger meget eller noget tid på analyse/evaluering og rådgivning/vejledning, hvilket gør disse jobfunktioner til de mest udbredte. Dimittenderne angiver, at de i jobbet især anvender meget generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på uddannelsen. Dette gælder eksempelvis evnen til at analysere og evnen til at løse konkrete problemer. En fjerdedel af dimittenderne mener dog ikke, at de på uddannelsen har tilegnet sig kompetencer inden for projektledelse, til trods for at denne kompetence anvendes i jobbet. Dette kan pege i retning af at et ønske blandt dimittenderne om mere undervisning i projektledelse.

Overordnet set vidner virksomhedernes beskæftigelsesområder og opgaver samt dimittendernes jobfunktioner om, at dimittenderne arbejder inden for fagligt relevante områder. Dette kan understøttes af, at dimittenderne i udpræget grad anvender de kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics i deres nuværende job. Endvidere er der 11 ud af 12 dimittender, som mener, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

Ledighed

Der er kun tre ledige dimittender, hvilket udgør 19 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Datagrundlaget er derfor meget spinkelt, hvorved det er svært at drage konklusioner. Ingen angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed. Hovedårsagen til ledighed er ifølge de jobsøgende, at der er mange ansøgere til de opslåede stillinger.

Efter- og videreuddannelse

Syv af dimittenderne har taget efter- eller videreuddannelse, hvilket udgør 44 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. 81 % af dimittenderne overvejer at efter- eller videreuddanne sig inden for de næste tre år. Ønsket om at efter- eller videreuddanne sig er altså udbredt blandt dimittenderne. Blandt dem, som har taget efter- eller videreuddannel-

se, er det primært kurser af kortere varighed og herudover enkeltstående master- eller HD-kurser. Det er især dimittenderne selv, der har taget initiativ til at efter- eller videreuddanne sig.

Årsagerne til efter- eller videreuddannelse er typisk et ønske om personlig udvikling eller et ønske om at opnå specifikke færdigheder inden for eksempelvis sprog eller it. Fremadrettet ønsker dimittenderne hovedsageligt at styrke den faglige profil i dybden gennem efter- og videreuddannelse. Miljø- og energiområdet, ledelse/organisation, økonomi eller naturressourceområdet dækker således 84 % af de områder, som dimittenderne ønsker at efter- eller videreuddanne sig inden for.

1. Kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics

Nærværende afsnit fokuserer på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics. Der følger en beskrivelse af dimittendernes adgangsgrundlag 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 Environmental and Natural Resource Economics er normeret til to år og udbygger de kundskaber og den indsigt, som den studerende har erhvervet sig på den adgangsgivende bacheloruddannelse. 31 % har en bacheloruddannelse i naturressourcer, mens 15 % har en bacheloruddannelse i agronomi (som i dag hører under bacheloruddannelsen i naturressourcer). Derudover har bacheloruddannelserne i økonomi, jordbrugsøkonomi, skovbrug, geografi, biologi og miljøbiologi også dannet grundlag for optagelse på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics.

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. 88 % 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	38 %
I nogen grad	50 %
I mindre grad	12 %
Slet ikke	0 %
I alt	100 %
n	16

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	31 %	44 %	25 %	0 %	0 %	100 %	16
Gruppearbejde/-projekter	56 %	25 %	19 %	0 %	0 %	100 %	16

Individuelt projektarbejde	38 %	63 %	0 %	0 %	0 %	100 %	16
Problemorienteret projektarbejde	50 %	44 %	6 %	0 %	0 %	100 %	16
Case-orienteret undervisning	44 %	38 %	13 %	0 %	6 %	100 %	16
Praktiske øvelser	38 %	44 %	13 %	6 %	1 %	100 %	16
Volontørtjeneste/praktik el. lign.	13 %	0 %	25 %	13 %	50 %	100 %	16
Fagenes dybde	19 %	63 %	13 %	6 %	0 %	100 %	16
Tværfagligheden	31 %	44 %	19 %	6 %	0 %	100 %	16
Metodekurser	25 %	25 %	25 %	25 %	0 %	100 %	16
Feltarbejde	6 %	6 %	25 %	38 %	25 %	100 %	16
Træning i faglig formidling	6 %	38 %	25 %	13 %	19 %	100 %	16
Selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde	0 %	0 %	6 %	31 %	63 %	100 %	16
Muligheden for at specialisere sig	31 %	13 %	38 %	19 %	0 %	100 %	16
Udbuddet af valgfag på KU-LIFE	19 %	44 %	31 %	6 %	0 %	100 %	16
Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark	31 %	19 %	25 %	25 %	0 %	100 %	16
Udlandsophold via <u>udvekslingsaftale</u>	0 %	13 %	0 %	31 %	56 %	100 %	16
Udlandsophold via <u>selvstændigt arrangeret</u> aftale	13 %	13 %	0 %	31 %	44 %	100 %	16

Overordnet set fremgår det, at dimittenderne især har haft glæde af uddannelsens kerneaspekter. Aspekter som forelæsninger, projektarbejde individuelt og i gruppe, caseorienteret undervisning, metodekurser, praktiske øvelser, fagenes dybde og tværfaglighed har dimittenderne langt overvejende haft glæde af i nogen eller høj grad.

Lidt mindre positivt ser det ud med uddannelsens sideløbende aspekter. Der refereres her til volontørtjeneste, feltarbejde 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. Udbuddet af valgfag på KU-LIFE er eksempel på et sideløbende aspekter, som dimittender angiver, at de har haft glæde af. Over halvdelen af dimittenderne har haft glæde af udbuddet af valgfag på KU-LIFE i nogen eller høj grad.

1.2 Delkonklusion

Dimittenderne er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics på baggrund af forskellige relevante bacheloruddannelser. 31 % har taget en bacheloruddannelse i naturressourcer, og 15 % i agronomi (som nu hører under bacheloruddannelsen i naturressourcer). Derudover har bacheloruddannelser i økonomi, jordbrugsøkonomi, skovbrug, geografi, biologi og miljøbiologi været adganggrundlag for optagelse på kandidatuddannelsen.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics er tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter har været givende, og at uddannelsen i nogen grad har rustet dem til arbejdslivet.

Dette gælder såvel de teoretiske kerneaspekter såsom forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed som de praktiske kerneaspekter såsom projektarbejde og praktiske øvelser. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af udbuddet af valgfag på KU-LIFE.

2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

På kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics 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	81 %
I nogen grad	10 %
I mindre grad	15 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	11

11 ud af 16 dimittender (69 %) har haft studierelevant arbejde, hvilket er ganske mange. Som tabel 2.1 viser, mener alle, at studiejobbet i enten nogen eller høj grad har haft relevans for 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 seks af dimittenderne, som har haft studiejob, også har været ansat i den pågældende virksomhed efter dimissionen.

2.2 Volontørtjeneste

På kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics har dimittenderne også haft mulighed for at komme i volontørtjeneste til og med studieåret 2008/2009. Fem ud af 16 dimittender har således været i volontørtjeneste, og som det ses af tabel 2.2, har det i rimelig høj grad givet dem erfaringer til brug i senere beskæftigelse. Tre ud af fem dimittender mener, at volontørtjenesten i høj grad har givet dem brugbare erfaringer, og to, at de i mindre grad har fået brugbare erfaringer. En af volontørerne har været ansat i den samme virksomhed efter dimissionen.

Tabel 2.2 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	60 %
I nogen grad	0 %
I mindre grad	40 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	5

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 halvdelen af dimittenderne benyttet sig af. Som det fremgår af tabel 2.3, mener fem ud af otte (62,5 %), at erhvervsprojektsamarbejde i nogen grad eller høj grad har givet dem positive erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf angiver tre (37,5 %), at de efter dimissionen har fået ansættelse i netop den virksomhed, hvor de lavede deres erhvervsprojekt. Det tyder altså på, at erfaringer fra erhvervsprojektsamarbejde har relevans på arbejdsmarkedet.

Tabel 2.3 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	37,5 %
I nogen grad	25 %
I mindre grad	37,5 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	8

2.4 Delkonklusion

En del dimittender vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics. 11 ud af 16 dimittender har haft et studierelevant arbejde, og alle mener, at jobbet har haft nogen eller høj grad af relevans for dem. Knap så mange har været i volontørtjeneste (fem), og tre af disse mener, at erfaringer herfra i høj grad har relevans for dem i senere beskæftigelse. Halvdelen af dimittenderne har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, herunder specialesamarbejde, og tilfredsheden hermed er tilsvarende høj grad.

Dimittenderne vurderer altså erhvervsrelaterede aktiviteter som værdifulde i 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 fem af de 11, som har haft studiejob, én af de fem, som har været volontørtjeneste, og tre af de otte, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

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 11 dimittender, der har svaret på spørgsmålene vedrørende første job, hvilket udgør 69 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen.

62 % af dimittenderne har fundet ansættelse i første job inden for en offentlig institution, og 38 % i en privat virksomhed. 55 % er ansat i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte, og 18 % i mellemstore virksomheder med mellem 51 og 250

ansatte. I forlængelse heraf spørges der ind til dimittendernes personaleansvar. Der er ingen dimittender, der svarer, at de 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.)	27 %
Gennem mit private netværk	9 %
Gennem mit faglige netværk	27 %
Gennem uopfordret ansøgning	18 %
Arbejdsgiverne henvendte sig til mig	9 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	9 %
Total	100 %
n	11

Dimittenderne er blevet spurgt, hvordan de fandt deres første job, og svarene herpå fremgår af tabel 3.1. 27 % fandt jobbet gennem henholdsvis annoncer i medierne og gennem faglige netværk. Yderligere 18 % fik jobbet gennem uopfordret ansøgning, og 9 % gennem henholdsvis private netværk eller henvendelse fra arbejdsgiver. En dimittend er blevet headhuntet, hvilket også hører under kategorien henvendelse fra arbejdsgiver.

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	9 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	0 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	45,5 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	45,5 %
Total	100 %
n	11

Dimittenderne er blevet spurgt, inden for hvilket område de vil placere den virksomhed/institution/organisation, som de er ansat i. Svarene, som fremgår af tabel 3.2 viser, at fem (45,5 %) af dimittenderne arbejder i en virksomhed inden for miljø-/energiområdet, og yderligere fem (45,5 %) er ansat inden for andre områder, der specificeres til undervisningsområdet, statslig forvaltning og personaleforvaltning samt råstofindustri. Det tegner altså til, at dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics primært kommer i arbejde inden for fagområdet 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	13 %
Forvaltning	19 %
Klinisk praksis	0 %
Produktion	6 %
Produktudvikling	6 %
Rådgivning/konsulentopgaver	31 %
Undervisning	19 %
Andet	6 %
Total	100 %
n	16 ¹

De mest udbredte arbejdsopgaver i første job er rådgivning/konsulentopgaver med 31 % af besvarelsene. Herefter følger forvaltning og undervisning med hver 19 %. Ansættelsesområderne er dog generelt spredte. Også forskning, produktion og produktudvikling nævnes som opgavetyper, som virksomhederne beskæftiger sig med.

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	18 %	18 %	36 %	27 %	100 %	11
Analyse/evaluering	46 %	18 %	27 %	9 %	100 %	11
Forskning	18 %	9 %	18 %	55 %	100 %	11
Kommunikation/PR	0 %	36 %	9 %	55 %	100 %	11
Kontrol og inspektion	27 %	0 %	18 %	55 %	100 %	11
Ledelse og organisation	0 %	0 %	18 %	82 %	100 %	11
Naturforvaltning	0 %	9 %	27 %	64 %	100 %	11
Produktudvikling eller -innovation	0 %	9 %	18 %	73 %	100 %	11
Rådgivning/vejledning	27 %	9 %	9 %	55 %	100 %	11
Undervisning/formidling	18 %	27 %	9 %	46 %	100 %	11
Produktion	0 %	9 %	9 %	82 %	100 %	11
Projektansøgninger	9 %	9 %	9 %	73 %	100 %	11

Tabel 3.4 illustrerer fordelingen i svarene på, hvor meget tid dimittenderne mener, at de bruger på en række jobfunktioner i første job. Den jobfunktion, som de fleste af dimittenderne bruger meget tid på i deres første job, er analyse/evaluering, derefter følger undervisning/formidling og rådgivning/vejledning. Dimittenderne angiver dog generelt, at de ikke i særlig høj grad anvender nogle af de listede jobfunktioner i første job. Nogle af jobfunktionerne som naturforvaltning, ledelse og organisation, produktudvikling, produktion, forskning og projektansøgninger 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 Environmental and Natural Resource Eco-

¹ Det har været muligt at afgive to svar, hvorved antallet af svar (16) er større end antallet af respondenter (11).

nomics og deres første job. 73 % af dimittenderne mener, at der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 36 % af dimittenderne har desuden angivet, 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 Environmental and Natural Resource 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	64 %	18 %	0 %	9 %	9 %	100 %	30
Evnen til at definere relevante problemstillinger	46 %	27 %	18 %	0 %	9 %	100 %	30
Evnen til at generalisere	18 %	36 %	27 %	9 %	9 %	100 %	30
Evnen til at løse et konkret problem	27 %	55 %	9 %	0 %	9 %	100 %	30
Evnen til at vælge den bedste metode	0 %	45,5 %	45,5 %	0 %	9 %	100 %	30
Evnen til at planlægge og styre et projekt	18 %	18 %	45,5 %	0 %	18 %	100 %	30
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	18 %	27 %	36 %	0 %	18 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	36 %	9 %	36 %	9 %	9 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	45,5 %	18 %	18 %	0 %	18 %	100 %	30
Praktisk viden inden for mit fagområde	27 %	27 %	27 %	0 %	18 %	100 %	30
Evnen til at overfører teorier og metoder til fagligt beslægtede områder	40 %	14 %	23 %	23 %	0 %	100 %	30

Tabellen tegner et ganske broget billede. Nogle af de kompetencer, som dimittenderne har erhvervet sig på uddannelsen, har således haft stor indflydelse på deres første ansættelse, mens andre i meget lav grad har haft indflydelse. Meget generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til samarbejde med andre med en anden faglig baggrund har ifølge de fleste af dimittenderne i nogen eller i høj grad været årsag til deres første ansættelse. Andre kompetencer såsom evnen til at planlægge og styre et projekt, evnen til at vælge den bedste metode, evnen til at formidle faglige problemstillinger til forskellige målgrupper samt evnen til at samarbejde med andre med samme faglige baggrund har dog

haft en lav grad af indflydelse. Det er her interessant at bemærke, at dimittenderne i langt højere grad anvender evnen til at arbejde med andre *uden for* fagområdet end *inden for* fagområdet. Dette kan tyde på, at dimittenderne finder ansættelse i tværfaglige miljøer.

Bemærk også, at nogle dimittender mener, at de ikke har tilegnet sig alle kompetencerne på studiet, fx evnen til at planlægge og styre et projekt, evnen til samarbejde med andre med en anden faglig baggrund, praktisk viden inden for fagområdet samt evnen til at formidle faglige problemstillinger til forskellige målgrupper.

3.4 Delkonklusion

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics finder sin første ansættelse i en offentlig institution. Vejen til ansættelsen i første job har været meget forskelligartet for dimittenderne. Tre har fundet jobbet gennem annoncer i medierne eller private netværk, og to gennem uopfordrede ansøgninger. Resten har fundet jobbet gennem private netværk eller gennem henvendelse fra arbejdsgiver.

Godt halvdelen af dimittenderne finder ansættelse inden for miljø/energiområdet og derudover inden for forvaltning, undervisning, forvaltning af naturressourcer og ingeniørvirksomhed. Disse virksomheders arbejdsopgaver er overvejende rådgivning/konsulentopgaver, forvaltning samt undervisning. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne analyse/evaluering, undervisning/formidling og rådgivning/vejledning. 73 % af dimittenderne mener således, at der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 36 % 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.

Denne konklusion underbygges delvist ved dimittendernes vurdering af, hvorvidt de kompetencer, som de har opnået på studiet, har medvirkende til ansættelsen i første job. Særligt har generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til samarbejde med andre med en anden faglig baggrund været medvirkende årsager til første ansættelse.

4. Ansatte uden for forskningsområdet

Følgende afsnit omhandler de dimittender, som er i arbejde uden forskningsområdet. Populationen af arbejdende dimittender tæller 12, hvilket udgør tre fjerdedele af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er halvdelen ansat i en privat virksomhed, 42 % i en offentlig institution, og 8 % i en interesseorganisation. Halvdelen arbejder i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte, en tredjedel i mellemstore virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte, og resten i mindre virksomheder. Dimittenderne spørges i forlængelse heraf til, hvorvidt de har personaleansvar. Der er ingen af dimittenderne, der har personaleansvar.

4.1 Vejen til jobbet

Af de arbejdende dimittender svarer en tredjedel, at deres aktuelle job også er deres første job. Disse fire dimittender er blevet spurgt, hvordan de fandt vej til jobbet. Svarene frem-

går af tabel 4.1. To fandt således jobbet gennem annoncer i medierne og to fandt jobbet gennem sit private netværk.

Tabel 4.1 Vejen til nuværende job

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

Dimittenderne, hvis nuværende job også er første job, er endvidere blevet spurgt, hvor lang tid der gik fra dimission til nuværende ansættelse, og alle svarer, at de fandt deres nuværende job inden for en periode på et halvt år. Dette vidner om, at dimittenderne kommer relativt hurtigt i ansættelse efter dimissionen. I forlængelse heraf er de blevet spurgt, hvorvidt deres arbejdsplads har haft andre ansatte med samme uddannelsesbaggrund tidligere. Halvdelen 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	8 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	8 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	67 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	17 %
Total	100 %
n	12

Som det kan aflæses af tabellen ovenfor, arbejder otte (67 %) af dimittenderne i en virksomhed inden for miljø-og energiområdet, hvilket viser, at dimittenderne primært kommer i arbejde inden for fagområdet. En dimittend er i ansættelse inden for fødevarerområdet og en inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug. De to, der er ansat inden for andre områder, arbejder inden for management og rådgivende ingeniørvirksomhed.

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	9,5 %
Forvaltning	19 %
Klinisk praksis	0 %
Planlægning	9,5 %
Produktion	9,5 %
Produktudvikling	5 %
Rådgivning/konsulentopgaver	28,5 %
Undervisning	9,5 %
Andet	9,5 %
Total	100 %
n	21 ²

Den type opgave, som flest virksomheder varetager, er rådgivning/konsulentopgaver med 28,5 %. Herefter følger forvaltning med 19 %. De resterende svar er fordelt på mange forskellige typer opgaver såsom forskning, forvaltning, planlægning, produktion og undervisning.

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	25 %	17 %	50 %	8 %	100 %	12
Analyse/evaluering	58 %	33 %	8 %	0 %	100 %	12
Forskning	0 %	8 %	17 %	75 %	100 %	12
Kommunikation/PR	0 %	17 %	58 %	25 %	100 %	12
Kontrol og inspektion	0 %	17 %	50 %	33 %	100 %	12
Ledelse og organisation	8 %	8 %	7 %	75 %	100 %	12
Naturforvaltning	0 %	8 %	17 %	75 %	100 %	12
Produktudvikling eller -innovation	0 %	25 %	17 %	58 %	100 %	12
Rådgivning/vejledning	25 %	33 %	33 %	9 %	100 %	12
Undervisning/formidling	0 %	17 %	42 %	41 %	100 %	12
Produktion	0 %	8 %	17 %	75 %	100 %	12
Projektansøgninger	25 %	0 %	0 %	75 %	100 %	12

Tabel 4.4 viser dimittendernes vurdering af eget tidsforbrug på en række jobfunktioner. 12 dimittender har afgivet svar på dette spørgsmål, og de typiske jobfunktioner er analyse/evaluering og rådgivning/vejledning, som over halvdelen bruger enten meget tid eller noget tid på. Generelt mener ganske få, at de bruger meget tid på nogle af de listede opgavetyper. Eksempelvis er produktion, undervisning/formidling, naturforvaltning, forskning, kommunikation/PR samt ledelse og organisation jobfunktioner, som langt de fleste af dimittenderne bruger ingen eller kun lidt tid på.

² Det har været muligt at sætte to krydser, hvorved antallet af svar bliver 21 og altså større end selve antallet af dimittender i job, som er 12.

I forlængelse af dette spørges der endvidere til, hvorvidt dimittenderne oplever faglig sammenhæng mellem deres job og kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics. 11 ud af 12 angiver, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng. Der ser altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og de dimitterendes jobfunktioner. Det skal i denne forbindelse nævnes, at en enkelt af dimittenderne samtidig angiver, at der er direkte sammenhæng mellem personens speciale og job.

4.3 Kompetencer

Dimittenderne i job er også blevet spurgt, i hvilken grad de i deres nuværende job anvender en række kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource 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 %	25 %	0 %	0 %	0 %	100 %	12
Evnen til at definere relevante problemstillinger	33 %	42 %	25 %	0 %	0 %	100 %	12
Evnen til at generalisere	50 %	42 %	8 %	0 %	0 %	100 %	12
Evnen til at løse et konkret problem	33 %	59 %	0 %	8 %	0 %	100 %	12
Evnen til at vælge den bedste metode	25 %	50 %	17 %	0 %	8 %	100 %	12
Evnen til at planlægge og styre et projekt	17 %	33 %	25 %	0 %	25 %	100 %	12
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	17 %	42 %	33 %	0 %	8 %	100 %	12
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	25 %	42 %	25 %	8 %	0 %	100 %	12
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	17 %	33 %	33 %	0 %	17 %	100 %	12
Praktisk viden inden for mit fagområde	25 %	33 %	33 %	8 %	0 %	100 %	12
Evnen til at analysere problemer inden for jordbrug og miljø på et naturvidenskabeligt grundlag	17 %	50 %	25 %	0 %	8 %	100 %	12

Tabellen tegner et overordnet billede af, at dimittenderne i høj grad anvender de kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, i deres job. Den mest anvendte kompetence er evnen til at analysere, som alle dimittender anvender i nogen eller høj grad. Herudover anvender næsten alle evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer, evnen til at definere en relevant problemstilling samt evnen til at vælge den bedste metode kom-

petencer i nogen eller høj grad. Den fagspecifikke kompetence, evnen til at analysere problemer inden for jordbrug og miljø på et naturvidenskabeligt grundlag, anvendes også i vid udstrækning. Det kan dermed konkluderes, at langt hovedparten af kompetencerne anvendes i jobbet, hvilket vidner om en god faglig sammenhæng mellem uddannelse og job. I denne forbindelse skal det nævnes, at en dimittend specificerer, at han i særlig grad anvender sin naturvidenskabelige grundforståelse i jobbet, hvilket giver ham en anderledes tilgang til økonomisk problemløsning end de samfundsvidenskabelige økonomer

En fjerdedel af dimittenderne mener dog ikke, at de har tilegnet sig kompetencen at planlægge og styre et projekt. En af dimittenderne har specificeret, at undervisning i projektledelse er en mangel på studiet. Samlet set kan dette pege i retning af at et ønske blandt dimittenderne om mere undervisning i projektledelse. To andre dimittender efterlyser mere undervisning i økonometri og virksomhedsøkonomi.

4.4 Delkonklusion

12 dimittender er i arbejde, hvilket udgør tre fjerdedele af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. 11 ud af 12 er ansat i private virksomheder eller i offentlige institutioner - halvdelen i store virksomheder med over 250 ansatte og en tredjedel i mellemstore i virksomheder med mellem 51 og 250 ansatte. Fire af dimittenderne er ansat i deres første job, og disse har fundet vej til jobbet enten gennem annoncer i medierne eller gennem private netværk. Alle fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket tyder på en tendens til, at dimittenderne kommer hurtigt i arbejde efter dimissionen.

Otte ud af 12 dimittender er ansat i virksomheder inden for miljø- og energiområdet, der primært varetager rådgivning/konsulentopgaver eller forvaltning. Over halvdelen af dimittenderne bruger meget eller noget tid på analyse/evaluering og rådgivning/vejledning, hvilket gør disse jobfunktioner til de klart mest udbredte. Dimittenderne angiver, at de i jobbet især anvender meget generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på uddannelsen. Dette gælder eksempelvis evnen til at analysere og evnen til at løse konkrete problemer. En fjerdedel af dimittenderne mener dog ikke, at de på uddannelsen har tilegnet sig kompetencer inden for projektledelse, til trods for at denne kompetence anvendes i jobbet. Dette kan pege i retning af et ønske blandt dimittenderne om mere undervisning i projektledelse.

Overordnet set vidner virksomhedernes beskæftigelsesområder og opgaver samt dimittendernes jobfunktioner om, at dimittenderne arbejder inden for fagligt relevante områder. Dette kan understøttes af, at dimittenderne i udpræget grad anvender de kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Environmental and Natural Resource Economics i deres nuværende job. Endvidere er der 11 ud af 12 dimittender, som mener, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

5. Ledighed

I dette afsnit beskrives de tre af dimittenderne, der er jobsøgende, og som udgør 19 % af respondenterne. Af de jobsøgende dimittender har to været ledige i 0-6 måneder, og en har været ledig i 6-12 måneder. En af de jobsøgende har ikke haft tidligere ansættelser, en har haft én ansættelse og en har haft to tidligere ansættelse.

Af tabel 5.1 ses 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	0 %
Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge	0 %
Jeg mangler erhvervs erfaring	0 %
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	0 %
Jeg har ikke det nødvendige netværk	0 %
Der er mange ansøgere til de stillinger, jeg søger	50 %
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	25 %
Jeg ønsker ikke at få arbejde	0 %
Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom	0 %
Andet	25 %
Total	100 %
n	4 ³

To af dimittenderne mener, at der mange ansøgere til de stillinger, som de søger, og en er ledig pga. barsel. Dimittenden, som har angivet ”andet”, specificerer sprogbarriere som hovedårsag til ledighed. Det er positivt, at ingen angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

5.1 Delkonklusion

Der er kun tre ledige dimittender, hvilket udgør 19 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Datagrundlaget er derfor meget spinkelt, hvorved det er svært at drage konklusioner. Ingen angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed. Hovedårsagen til ledighed er ifølge de jobsøgende, at der er mange ansøgere til de opslåede stillinger.

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. Syv (44 %) af dimittenderne har deltaget i efter- eller videreuddannelse, og disse er blevet spurgt, hvilke typer af kurser de har deltaget i. Det har været muligt at afgive flere svar, hvorved antallet af svar (ti) er større end antallet af respondenter (syv). Seks har taget kurser af kortere varighed, to har taget master- eller HD-kurser, én en hel HD-uddannelse, og én har taget et projektlederkursus. Fem af dimittenderne har selv taget initiativ til deres seneste efter- eller videreuddannelse, og to dimittender tog initiativet sammen med deres leder.

Der spørges endvidere ind til, hvilke årsager dimittenderne lægger til grund for deres deltagelse i efter- eller videreuddannelse. Fordelingen i svarene fremgår af tabel 6.1. Det har

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

også her været muligt at afgive flere svar (19), hvilket er større end antallet af respondenter (syv).

De hyppigste årsager til efter- eller videreuddannelse er ønsket om personlig udvikling samt ønsket om at opnå specifikke færdigheder inden for eksempelvis it. Generelt er årsagerne dog mangefold, og nævnes kan også ønske om at opnå højere løn, krav/ønske fra arbejdsgiver, ønske om at opnå færdigheder, som ikke har direkte relevans til jobbet, samt muligheder for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet.

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	21 %
Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn	10,5 %
Krav/ønske fra arbejdsgiver	16 %
Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche)	0 %
Ønske om at få specifikke kompetencer (fx it, sprog)	21 %
Ønske om at få færdigheder, som ikke har direkte relevans for mit job	5 %
Ønske om personlig udvikling	26 %
Der lå ingen klare grunde bag	0 %
Andet	0 %
Total	100 %
n	19 ⁴

Blandt alle dimittenderne inklusive dem, som deltager/har deltaget i efter- eller videreuddannelse, overvejer 81 % 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 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	3 %
Fødevarerområdet	0 %
It	0 %
Jura	3 %
Kommunikation/formidling	11 %
Landskabsforvaltning	0 %
Ledelse/organisation	19 %
Miljø og energi	19 %
Naturressourceområdet	14 %
Veterinærområdet	0 %
Økonomi	32 %
Andet	0 %
Ved ikke	0 %
Total	100 %
n	37 ⁵

⁴ Respondenttallet er 7, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 19.

⁵ Respondenttallet er 13, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 37.

Som tabellen viser, overvejer dimittenderne at videreuddanne sig inden for mange forskellige områder, hvorved der ikke tegner sig noget entydigt billede. Efteruddannelse inden for miljø og energi, økonomi, ledelse og naturressourceområdet er dog meget populært, hvilket altså kan tyde på, at det især er kompetenceudvikling i dybden, som dimittenderne efter-spørger.

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 19 svar på dette spørgsmål, og mest populært (37 %) er enkeltstående master-/diplom-/HD-kurser. 32 % overvejer andre korte kurser, og 21 % andre typer efteruddannelser, hvilket specificeres til ph.d.-studier eller Master of Business Administration (MBA).

6.1 Delkonklusion

Syv af dimittenderne har taget efter- eller videreuddannelse, hvilket udgør 44 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. 81 % af dimittenderne overvejer at efter- eller videreuddanne sig inden for de næste tre år. Ønsket om at efter- eller videreuddanne sig er altså udbredt blandt dimittenderne. Blandt dem, som har taget efter- eller videreuddannelse, er det primært kurser af kortere varighed og herudover enkeltstående master- eller HD-kurser. Det er især dimittenderne selv, der har taget initiativ til at efter- eller videreuddanne sig.

Årsagerne til efter- eller videreuddannelse er typisk et ønske om personlig udvikling eller et ønske om at opnå specifikke færdigheder inden for eksempelvis sprog eller it. Fremadrettet ønsker dimittenderne hovedsageligt at styrke den faglige profil i dybden gennem efter- og videreuddannelse. Miljø- og energiområdet, ledelse/organisation, økonomi eller naturressourceområdet dækker således 84 % af de områder, som dimittenderne ønsker at efter- eller videreuddanne sig inden for.