



Dimittendundersøgelse 2011

Forest and Nature Management

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

December 2011



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Undersøgelsens formål og datagrundlag.....	4
Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	6
Kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management	9
Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.....	11
Første job.....	13
Ph.d.-studerende.....	17
Ansatte uden for forskningsområdet.....	19
Ledighed.....	24
Efter- og videreuddannelse.....	25

Forord

KU-LIFE har besluttet at gennemføre dimittendundersøgelser hvert fjerde år som led i kvalitets sikringen 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 Forest and Nature Management. 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 97 kandidater fra de pågældende årgange dimitteret, som det var muligt at finde gennem CPR-registeret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 97 dimittender, hvoraf tre blev sendt retur med posten. 45 personer udfyldte en besvarelse, hvilket modsvarer en svarprocent på 48 %.

Nærværende rapport omhandler dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. Rapporten bygger på 45 besvareelser, som fordelt på nuværende jobsituation tæller 29, som er i arbejde (heraf er 11 i første job), seks, som er ph.d.-studerende, én, som er selvstændig, én, som er under uddannelse, og otte, som er jobsøgende (heraf står to uden

for arbejdsmarkedet). Da der kun er én respondent i gruppen af selvstændige og af dimitterende under uddannelse, udelades disse som selvstændige afsnit i rapporten.

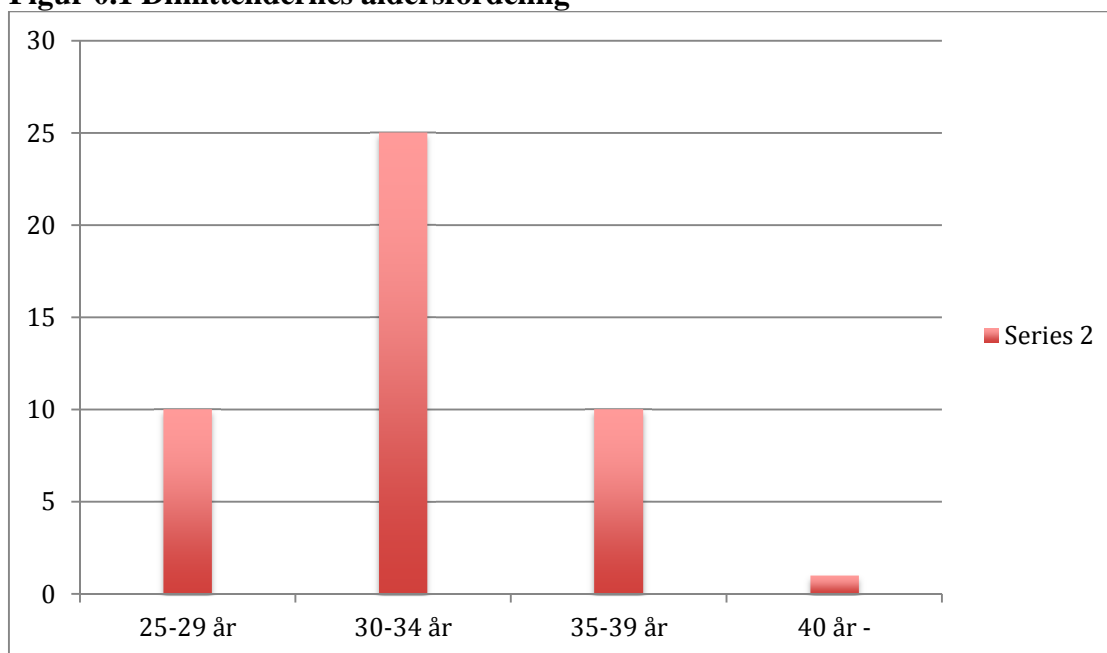
Tabel 0.1 viser dimissionsårene for undersøgelsens respondenter.

Tabel 0.1: Dimissionsår

Årgang	Procentandel
2007	29 %
2008	24 %
2009	33 %
2010	11 %
Total	100 %
n	45

Der er en forholdsvis jævn fordeling på årgangene 2007-2010, men årgang 2009 er overrepræsenteret og årgang 2010 underrepræsenteret i undersøgelsen. Ud af respondenterne er der 38 % kvinder og 62 % mænd, hvorved der er en let overrepræsentation af kvinder i undersøgelsen i forhold til uddannelsen generelt.

Figur 0.1 Dimittendernes aldersfordeling



Figur 0.1 viser aldersfordelingen blandt undersøgelsens respondenter. 25 af respondenterne er 30-34 år gamle, og denne aldersgruppe udgør dermed 54 % af det samlede antal respondenter. Ti er 25-29 år, ti er 35-39 år, og én er over 40 år. Undersøgelsens yngste respondent er 25 år, mens den ældste 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 Forest and Nature Management

89 % af dimittenderne er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management på baggrund af en dansk bacheloruddannelse. Alle disse med undtagelse af to har taget en bacheloruddannelse i naturressourcer fra KU-LIFE (med fagpakke i miljøvidenskab eller naturforvaltning) eller bacheloruddannelsen i skovbrug, inden denne blev en del af bacheloruddannelsen i naturressourcer i 2005.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management har været tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter har været givende. Dette gælder dels de teoretiske kerneaspekter såsom forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed, dels de praktiske kerneaspekter såsom projektarbejde og praktiske øvelser. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af andre sideløbende uddannelsesaspekter som feltarbejde samt udbuddet af valgfag på KU-LIFE.

Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

Mange dimittender vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. 64 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, og 79 % mener, at jobbet har haft nogen grad eller høj grad af relevans for dem. En tredjedel har været i volontørtjeneste, og 69 % af disse mener, at erfaringer herfra i nogen eller høj grad har haft relevans for dem. Halvdelen af dimittenderne har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, og 87 % finder erfaringerne herfra relevante i arbejdslivet.

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 en fjerdedel af dem, som har haft studiejob, 15 % af dem, som har været i volontørtjeneste, og 22 % af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde.

Første job

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management er ansat i en offentlig institution eller i en privat virksomhed med over 250 ansatte. Vejen til første ansættelse sker via private netværk eller gennem annoncer i medierne

Dimittenderne bliver primært ansat inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug – dertil kommer fødevareområdet og miljø/energiområdet. Overordnet tegner det altså til, at dimittenderne kommer i arbejde inden for fagområdet allerede i første job. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne analyse/evaluering og administration. 79 % af dimittenderne mener således, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen og 21 % af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Med baggrund i disse tal

ser der altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes opgaver i første job.

Dimittenderne vurderer imidlertid ikke i særlig stor udstrækning, at kompetencerne, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til ansættelsen i første job. Omkring halvdelen af dimittenderne mener, at generelle akademiske kompetencer som evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger og evnen til at løse et konkret problem, i nogen eller høj grad har haft indflydelse på ansættelsen i første job. Dertil mener kun omkring en tredjedel, at det samme gør sig gældende for mere fagspecifikke kompetencer. Samlet set må det altså konkluderes, at de generelle akademiske kompetencer har haft større indflydelse på ansættelsen i første job end de fagspecifikke.

Ph.d.-studerende

Seks af undersøgelsens 45 respondenter er i beskæftigelse som ph.d.-studerende, hvilket udgør 13 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Den typiske ph.d.-studerende har fået stillingen gennem et opslået stipendium og er ansat som almindelig ph.d.-studerende ved KU-LIFE. Alle arbejder med forskning, og halvdelen med analyse/evaluering. I disse jobfunktioner anvendes især generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling, evnen til at vælge den bedste metode, evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge samt evnen til at løse et konkret problem i enten nogen eller høj grad. Til gengæld anvendes de mere fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, evnen til forhandling og konfliktløsning samt praktisk viden inden for fagområdet i mindre grad af de ph.d.-studerende.

Ansatte uden for forskningsområdet

29 dimittender i arbejde, hvilket udgør 64 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. To tredjedele er ansat i offentlige institutioner, 27 % i private virksomheder, og 7 % i interesseorganisationer. Syv tiendedele er ansat i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte. 13 er ansat i deres første job, og halvdelen af disse har fundet vej til jobbet gennem private netværk og resten gennem annoncer i medierne, faglige netværk eller uopfordrede ansøgninger. 11 ud af de 13 dimittender i første job fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket tyder på en tendens til, at dimittenderne kommer hurtigt i arbejde efter dimissionen.

38 % af dimittenderne er ansat i virksomheder inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, og 14 % inden for miljø-/energiområdet, hvilket peger i retning af, at dimittenderne primært kommer i arbejde inden for fagområdet. Disse virksomheder varetager primært forvaltning eller rådgivning/konsulentopgaver, og størstedelen af dimittenderne bruger noget tid eller meget tid på jobfunktioner såsom administration, analyse/evaluering eller rådgivning/vejledning. Dimittenderne angiver, at de især anvender generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på uddannelsen. Dette gælder evnen til at analysere, evnen til at samarbejde med andre, evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer og evnen til at definere en relevant problemstilling. Til gengæld anvender dimittender ikke i nær samme grad fagspecifikke kompetencer. Således anvender kun 17 % evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressour-

cer og/eller produktionssystemer, og 31 % evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning i nogen eller høj grad.

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 generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management, i deres nuværende job. Endvidere mener 79 % af dimittenderne, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

Ledighed

Ledigheden blandt dimittenderne fra Forest and Nature Management er forholdsvis lav. 13 % af dimittenderne er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervserfaring, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger, at være hovedårsagerne til ledighed. Det er positivt, at blot én dimittend angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

Efter- og videreuddannelse

Der er et udbredt ønske blandt dimittenderne om at deltage i efter- og videreuddannelse. 44 % af dimittenderne har allerede taget i efter- eller videreuddannelse, og godt 73 % kan forestille sig, at gøre det inden for de næste tre år. Dimittenderne ønsker både at styrke deres faglige profil i bredden og i dybden. Således overvejer 28 % af tage kurser inden for naturressourceområdet, landskabsforvaltning eller miljø og energiområdet, og 65 % overvejer kurser inden for økonomi, ledelse/organisation, formidling, jura, fremmedsprog eller it.

1. Kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management

Nærværende afsnit fokuserer på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. 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 Forest and Nature Management er normeret til to år og udbygger de kundskaber og den indsigt, som den studerende har erhvervet sig på den adgangsgivende bacheloruddannelse. 89 % har en dansk adgangsgivende bacheloruddannelse, heraf 84 % en bacheloruddannelse i naturressourcer (med fagpakke i enten miljøvidenskab eller naturforvaltning) - af disse har 39 % en bacheloruddannelse i skovbrug, som i 2005 blev en del af bacheloruddannelsen i naturressourcer. Fem (11 %) har taget deres adgangsgivende bachelor i udlandet, hvor de har læst enten "Environmental Engeneering", "Biology" eller "Political Science".

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. 87 % 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	53 %
I nogen grad	33 %
I mindre grad	13 %
Slet ikke	0 %
I alt	100 %
n	45

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 %	36 %	20 %	13 %	0 %	100 %	45
Gruppearbejde/-projekter	36 %	47 %	11 %	7 %	0 %	100 %	45

Individuelt projektarbejde	42 %	42 %	16 %	0 %	0 %	100 %	45
Problemorienteret projektarbejde	36 %	53 %	7 %	4 %	0 %	100 %	45
Case-orienteret undervisning	22 %	49 %	22 %	4 %	2 %	100 %	45
Praktiske øvelser	27 %	44 %	18 %	9 %	2 %	100 %	45
Volontørtjeneste/praktik el. lign.	20 %	7 %	13 %	22 %	38 %	100 %	45
Fagenes dybde	20 %	33 %	31 %	9 %	7 %	100 %	45
Tværfagligheden	33 %	51 %	11 %	4 %	0 %	100 %	45
Metodekurser	18 %	18 %	38 %	13 %	13 %	100 %	45
Feltarbejde	20 %	40 %	22 %	16 %	2 %	100 %	45
Træning i faglig formidling	9 %	33 %	24 %	16 %	18 %	100 %	45
Selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde	7 %	9 %	18 %	38 %	29 %	100 %	45
Muligheden for at specialisere sig	24 %	24 %	29 %	16 %	7 %	100 %	45
Udbuddet af valgfag på KU-LIFE	20 %	38 %	20 %	18 %	4 %	100 %	45
Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark	7 %	13 %	9 %	38 %	33 %	100 %	45
Udlandsophold via <u>udvekslingsaftale</u>	22 %	11 %	0 %	29 %	38 %	100 %	45
Udlandsophold via <u>selvstændigt arrangeret aftale</u>	13 %	11 %	0 %	29 %	47 %	100 %	45

Overordnet set fremgår det, at dimittenderne især har haft glæde af især uddannelsens kerneaspekter. Aspekter som forelæsninger, projektarbejde både individuelt og i gruppe, case-orienteret undervisning, praktiske øvelser og tværfaglighed har dimittenderne i langt overvejende grad haft glæde af i nogen eller høj grad. Der er dog to undtagelser til denne tendens. Fagenes dybde har kun akkurat halvdelen af dimittenderne haft glæde af og metodekurser har blot 36 % haft glæde af. 13 % mener slet ikke, at der forekom metodekurser på studiet.

Lidt mindre positivt ser det ud med uddannelsens sideløbende aspekter. Der refereres her til valgfag på andre universiteter og fakulteter, volontørtjeneste, træning i faglig formidling og 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.

Feltarbejdet og udbuddet af valgfag på KU-LIFE er eksempler på sideløbende aspekter, som dimittender angiver, at de har haft glæde af.

Feltarbejde har seks tiendedele af dimittenderne haft glæde af og udbuddet af valgfag på KU-LIFE har 58 % haft glæde af i nogen eller høj grad.

1.2 Delkonklusion

89 % af dimittenderne er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management på baggrund af en dansk bacheloruddannelse. Alle disse med undtagelse af to har taget en bacheloruddannelse i naturressourcer fra KU-LIFE (med fagpakke i miljøvi-

denskab eller naturforvaltning) eller bacheloruddannelsen i skovbrug, inden denne i 2005 blev en del af bacheloruddannelsen i naturressourcer.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management har været tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter har været givende. Dette gælder dels de teoretiske kerneaspekter såsom forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed, dels de praktiske kerneaspekter såsom projektarbejde og praktiske øvelser. Størstedelen af dimittenderne har endvidere angivet, at de har haft glæde af andre sideløbende uddannelsesaspekter som feltarbejde samt udbuddet af valgfag på KU-LIFE.

2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

På kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management har man mulighed for et merit-givende 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	55 %
I nogen grad	24 %
I mindre grad	21 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	29

64 % af dimittenderne har haft studierelevant arbejde, hvilket er pænt mange. Som tabel 2.1 viser, mener 79 %, at studiejobbet i nogen eller høj grad har haft relevans for arbejdslivet. Det kan altså konkluderes, at studiejobs har givet dimittenderne erfaringer, som er relevante på arbejdsmarkedet. Denne konklusion understøttes af det forhold, at en fjerdedel af dimittenderne, som har haft studiejob, også har været ansat i den samme virksomhed efter dimissionen.

2.2 Volontørtjeneste

På kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management har dimittenderne også haft mulighed for at komme i volontørtjeneste til og med studieåret 2008/2009. En tredjedel af dimittenderne har således været i volontørtjeneste, og som det ses af tabel 2.2, mener 69 %, at det i nogen eller høj grad har givet dem erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf kan det nævnes, at 15 % 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	46 %
I nogen grad	23 %
I mindre grad	31 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	13

2.3 Erhvervsprojekt

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 87 % af disse, at erhvervsprojektsamarbejdet i nogen grad eller høj grad har givet dem positive erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf angiver 22 %, at de efter dimissionen har fået ansættelse i netop den virksomhed, hvor de lavede deres erhvervsprojektsamarbejde. 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	39 %
I nogen grad	48 %
I mindre grad	13 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	23

2.4 Delkonklusion

Mange dimittender vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. 64 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, og 79 % mener, at jobbet har haft nogen grad eller høj grad af relevans for dem. En tredjedel har været i volontørtjeneste, og 69 % af disse mener, at erfaringer herfra i nogen eller høj grad har haft relevans for dem. Halvdelen af dimittenderne har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, og 87 % finder erfaringerne herfra relevante i arbejdslivet.

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 en fjerdedel af dem, som har haft studiejob, 15 % af dem, som har været i volontørtjeneste, og 22 % af dem, 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. 22 dimittender har svaret på spørgsmålene vedrørende første job, hvilket udgør 45 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen.

Halvdelen af dimittenderne er ansat i en offentlig institution, 45 % i en privat virksomhed, og 5 % i en interesseorganisation. 41 % er ansat i meget store virksomheder/organisationer/institutioner med over 1000 ansatte, 27 % i store virksomheder med over 250 ansatte, og 28 % i mindre virksomheder med mindre end 51 ansatte. I forlængelse heraf spørges der ind til dimittendernes personaleansvar. Fem dimittender har opnået personaleansvar i første job. Tre af disse har ansvar for 1-5 ansatte, og to har ansvar 6-10 ansatte.

3.1 Vejen til jobbet

Tabel 3.1 Vejen til første job

Hvordan fandt du dit første job?	Procentandel
Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	32 %
Gennem mit private netværk	41 %
Gennem mit faglige netværk	9 %
Gennem uopfordret ansøgning	0 %
Arbejdsgiverne henvendte sig til mig	14 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	5 %
Total	100 %
n	22

Dimittenderne er blevet spurgt, hvordan de fandt deres første job, og svarene herpå fremgår af tabel 3.1. 41 % fandt således jobbet gennem private netværk, 32 % gennem annoncer i medierne, og 14 % fik en henvendelse fra arbejdsgiveren. Én dimittend angiver at være blevet headhuntet, hvilket altså tilhører 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	32 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	14 %
Medicinalområdet	5 %
Miljø-/energiområdet	9 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	41 %

Total	100 %
n	22

Dimittenderne er blevet spurgt, inden for hvilket område de vil placere den virksomhed/institution/organisation, som de er ansat ved i første job. Svarene, som fremgår af tabel 3.2, viser, at 32 % af dimittenderne arbejder i en virksomhed inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug. Derudover er 14 % ansat inden for fødevarerområdet og 9 % inden for miljø/energiområdet. 41 % af dimittenderne har angivet, at de er ansat inden for andre områder og specificerer disse til undervisningsområdet, forsvaret, byggeri, naturvejledning, modebranchen, ingeniørvirksomhed samt statistik og forskning. Dimittenderne er altså kommet i ansættelse i virksomheder tilhørende mange forskellige områder. I et bredt perspektiv tegner det dog alligevel til, at dimittenderne 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	12 %
Forvaltning	30 %
Klinisk praksis	0 %
Produktion	21 %
Produktudvikling	6 %
Rådgivning/konsulentopgaver	15 %
Undervisning	12 %
Andet	3 %
Total	100 %
n	33 ¹

De mest udbredte arbejdsopgaver i første job er forvaltning med 30 % og produktion med 21 %. Ansættelsesområderne er dog generelt spredte, og rådgivning/konsulentopgaver samt forskning og undervisning nævnes også som opgavetyper 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	32 %	23 %	18 %	27 %	100 %	22
Analyse/evaluering	36 %	9 %	23 %	32 %	100 %	22
Forskning	9 %	14 %	14 %	64 %	100 %	22
Kommunikation/PR	0 %	9 %	55 %	36 %	100 %	22
Kontrol og inspektion	14 %	23 %	23 %	41 %	100 %	22
Ledelse og organisation	9 %	9 %	23 %	59 %	100 %	22

¹ Det har været muligt at afgive to svar, hvorved antallet af svar (33) er større end antallet af respondenter (22).

Naturforvaltning	14 %	9 %	9 %	68 %	100 %	22
Produktudvikling eller -innovation	0 %	14 %	27 %	59 %	100 %	22
Rådgivning/vejledning	14 %	23 %	32 %	32 %	100 %	22
Undervisning/formidling	23 %	0 %	27 %	50 %	100 %	22
Produktion	14 %	5 %	32 %	50 %	100 %	22
Projektansøgninger	0 %	14 %	9 %	77 %	100 %	22

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 noget eller meget tid på i første job, er administration, og derefter følger analyse/evaluering. Dimittenderne angiver dog generelt, at de ikke i særlig høj grad anvender nogle af de listede jobfunktioner i første job. Ud over administration er ingen jobfunktioner, som mere end halvdelen af dimittenderne bruger tid på i nogen eller høj grad. Kun seks dimittender har angivet, hvilke andre jobfunktioner de bruger tid på i jobbet. Disse er handel, logistik og sagsbehandling.

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne mener, at der er faglig sammenhæng mellem kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management og deres første job. 79 % af dimittenderne mener at, der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 21 % 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 Forest and Nature Management, har været medvirkende til, at de blev ansat i deres første job.

Tabel 3.5 Kompetencers indvirkning på ansættelse i første job

I hvilken grad mener du, at følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse på KULIFE, var medvirkende til, at du fik dit første job?	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse	Total	n
Evnen til at analysere	27 %	32 %	23 %	18 %	0 %	100 %	22
Evnen til at definere relevante problemstillinger	18 %	32 %	23 %	23 %	5 %	100 %	22
Evnen til at generalisere	18 %	27 %	23 %	23 %	9 %	100 %	22
Evnen til at løse et konkret problem	50 %	23 %	14 %	9 %	5 %	100 %	22
Evnen til at vælge den bedste metode	14 %	41 %	18 %	18 %	9 %	100 %	22
Evnen til at planlægge og styre et projekt	32 %	27 %	5 %	27 %	9 %	100 %	22
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	23 %	9 %	36 %	27 %	5 %	100 %	22

Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	27 %	14 %	23 %	32 %	5 %	100 %	22
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	36 %	23 %	18 %	18 %	5 %	100 %	22
Praktisk viden inden for mit fagområde	23 %	27 %	18 %	27 %	5 %	100 %	22
Evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge	14 %	14 %	32 %	36 %	5 %	100 %	30
Evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer	18 %	14 %	9 %	50 %	9 %	100 %	30
Evnen til forhandling og konfliktløsning	5 %	32 %	27 %	27 %	9 %	100 %	30
Evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning	18 %	14 %	18 %	41 %	9 %	100 %	30

Overordnet vurderer dimittenderne, at de opnåede kompetencer blot har haft nogen grad af indflydelse for ansættelsen i første job, dvs. ingen af kompetencerne har været afgørende faktorer i ansættelsen. De generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere eller evnen til at løse et konkret problem angives til at have været årsag til deres første ansættelse i nogen eller høj grad i første job. Undtagelsen til denne tendens er evnen til at formidle faglige problemstillinger til forskellige målgrupper, som kun 32 % mener i nogen eller høj grad har haft indflydelse.

De fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, evnen til forhandling og konfliktløsning samt evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning har ifølge dimittenderne haft en lav grad af indflydelse på ansættelsen i første job. Kun 9 % af dimittenderne anfører dog, at de ikke har tilegnet sig de tre kompetencer på uddannelsen. Tre dimittender har angivet andre årsager til ansættelse: netværk, privat og fagligt (gennem studiejob), samt forretningskompetencer opnået under et studieophold ved Business School i USA.

3.4 Delkonklusion

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management er ansat i en offentlig institution eller i en privat virksomhed med over 250 ansatte. Vejen til første ansættelse sker primært via private netværk eller gennem annoncer i medierne.

Dimittenderne bliver primært ansat inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug - dertil kommer fødevarerområdet og miljø/energiområdet. Overordnet tegner det altså til, at dimittenderne kommer i arbejde inden for fagområdet allerede i første job. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne analyse/evaluering og administra-

tion. 79 % af dimittenderne mener således, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen og 21 % af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Med baggrund i disse tal ser der altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes opgaver i første job.

Dimittenderne vurderer imidlertid ikke i særlig stor udstrækning, at kompetencerne, som de har opnået på uddannelsen, har været medvirkende til ansættelsen i første job. Omkring halvdelen af dimittenderne mener, at generelle akademiske kompetencer som evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger og evnen til at løse et konkret problem, i nogen eller høj grad har haft indflydelse på ansættelsen i første job. Dertil mener kun omkring en tredjedel, at det samme gør sig gældende for mere fagspecifikke kompetencer. Samlet set må det altså konkluderes, at de generelle akademiske kompetencer har haft større indflydelse på ansættelsen i første job end de fagspecifikke.

4. Ph.d.-studerende

I dette afsnit beskrives undersøgelsens seks ph.d.-studerende. De er alle i beskæftigelse som almindelige ph.d.-studerende. Fem er indskrevet ved KU-LIFE, mens en enkelt er indskrevet ved UMB i Norge. Fire dimittender har svaret på, hvordan de har fundet vej til ph.d.-stillingen, hvilket er sket via et opslået stipendium.

4.1 Jobfunktioner og kompetencer

Tabel 4.1 viser fordelingen i de ph.d.-studerendes vurdering af, i hvilken grad de bruger tid på en række jobfunktioner i deres ph.d.-stillinger. Ikke overraskende bruger alle de ph.d.-studerende meget tid eller noget tid på forskning, mens halvdelen bruger noget eller meget tid på analyse/evaluering. De ph.d.-studerende bruger udelukkende meget tid på disse jobfunktioner, hvilket naturligvis hænger sammen med, at ph.d.-stillingen er en forskningsstilling, hvor tiden i meget begrænset omfang bruges på praktiske jobfunktioner som eksempelvis forvaltning, ledelse/organisation eller produktion.

Tabel 4.1 Jobfunktioner i ph.d.-stilling

Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i din ph.d.-stilling?	Meget tid	Noget tid	Lidt tid	Ingen tid	Total	n
Administration	0 %	67 %	33 %	0 %	100 %	6
Analyse/evaluering	33 %	17 %	50 %	0 %	100 %	6
Forskning	83 %	17 %	0 %	0 %	100 %	6
Kommunikation/PR	0 %	17 %	67 %	17 %	100 %	6
Kontrol og inspektion	0 %	17 %	50 %	33 %	100 %	6
Ledelse og organisation	0 %	0 %	50 %	50 %	100 %	6
Naturforvaltning	0 %	17 %	17 %	67 %	100 %	6
Produktudvikling eller -innovation	0 %	0 %	0 %	100 %	100 %	6
Rådgivning/vejledning	0 %	33 %	0 %	67 %	100 %	6
Undervisning/formidling	0 %	0 %	50 %	50 %	100 %	6
Produktion	0 %	33 %	33 %	33 %	100 %	6

Projektansøgninger	0 %	50 %	50 %	0 %	100 %	6
--------------------	-----	------	------	-----	-------	---

I forlængelse heraf kan det kommenteres, at for tre af de ph.d.-studerende er der faglig sammenhæng i nogen eller høj grad mellem deres ph.d.-stilling og uddannelsen. Ligeledes har tre angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og ph.d.-ansættelsen.

4.2 Kompetencer

Dimittenderne er også blevet spurgt, i hvilken grad de i deres ph.d.-stilling anvender en række kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. Tabel 4.2 viser svarene herpå.

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

I hvilken grad bruger du i din ph.d.-stilling følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse?	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse	Total	n
Evnen til at analysere	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	100 %	6
Evnen til at definere relevante problemstillinger	17 %	50 %	17 %	0 %	17 %	100 %	6
Evnen til at generalisere	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %	100 %	6
Evnen til at løse et konkret problem	50 %	33 %	0 %	0 %	17 %	100 %	6
Evnen til at vælge den bedste metode	33 %	33 %	17 %	0 %	17 %	100 %	6
Evnen til at planlægge og styre et projekt	17 %	50 %	17 %	0 %	17 %	100 %	6
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	33 %	33 %	17 %	0 %	17 %	100 %	6
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	33 %	17 %	50 %	0 %	0 %	100 %	6
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	33 %	33 %	33 %	0 %	0 %	100 %	6
Praktisk viden inden for mit fagområde	17 %	17 %	50 %	17 %	0 %	100 %	6
Evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge	67 %	17 %	0 %	17 %	0 %	100 %	6
Evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer	17 %	0 %	50 %	33 %	0 %	100 %	6
Evnen til forhandling og	17 %	0 %	50 %	33 %	0 %	100 %	6

Ikke overraskende angiver alle dimittender at anvende generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere og evnen til at definere en relevant problemstilling i nogen eller høj grad i deres ph.d.-stilling.

Evnen til at vælge den bedste metode, evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge samt evnen til at løse et konkret problem anvendes i samme grad af næsten alle ph.d.-studerende.

Til gengæld anvendes mere fagspecifikke kompetencer i noget lavere grad i ph.d.-stillingen. Dette gælder evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, evnen til forhandling og konfliktløsning samt praktisk viden inden for fagområdet.

4.3 Delkonklusion

Seks af undersøgelsens 45 respondenter, som er i beskæftigelse som ph.d.-studerende, hvilket udgør 13 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Den typiske ph.d.-studerende har fået stillingen gennem et opslået stipendium og er ansat som almindelig ph.d.-studerende ved KU-LIFE. Alle arbejder med forskning, og halvdelen med analyse/evaluering. I disse jobfunktioner anvendes især generelle akademiske kompetencer såsom evnen til at analysere, evnen til at definere en relevant problemstilling, evnen til at vælge den bedste metode, evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge samt evnen til at løse et konkret problem i enten nogen eller høj grad. Til gengæld anvendes de mere fagspecifikke kompetencer såsom evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, evnen til forhandling og konfliktløsning samt praktisk viden inden for fagområdet i mindre grad af de ph.d.-studerende.

5. Ansatte uden for forskningsområdet

Følgende afsnit omhandler dimittenderne i arbejde uden for forskningsområdet. Populationen af arbejdende dimittender tæller 29, hvilket udgør tre fjerdedele af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er to tredjedele ansat i en offentlig institution, 27 % i en privat virksomhed, og 7 % i en interesseorganisation. Syv tiendedele arbejder i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte, hvoraf 45 % er ansat i meget store virksomheder med over 1000 ansatte. Resten er næsten alle ansat i mindre virksomheder med 1-20 ansatte. Dimittenderne spørges i forlængelse heraf, hvorvidt de har personaleansvar. Fire af dimittenderne (14 %) har personaleansvar - tre for mellem 1-5 ansatte, og én for 6-10 ansatte

5.1 Vejen til jobbet

Af de arbejdende dimittender svarer 13 (45 %), at deres aktuelle job også er deres første job. Disse er blevet spurgt, hvordan de fandt vej til jobbet. Svarene fremgår af tabel 5.1. Godt halvdelen fandt således jobbet gennem private netværk, 31 % gennem annoncer i medierne, 15 % via faglige netværk, og 8 % gennem uopfordret ansøgning.

Tabel 5.1 Vejen til nuværende job

Hvordan fandt du dit nuværende job?	Procentandel
Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	31 %
Gennem mit private netværk	46 %
Gennem mit faglige netværk	15 %
Gennem uopfordret ansøgning	8 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	0 %
Total	100 %
n	13

Dimittenderne, hvis nuværende job også er første job, er endvidere blevet spurgt, hvor lang tid der gik fra dimission til nuværende ansættelse. 11 ud af 13 dimittender svarer, at de fandt deres nuværende job inden for en periode på et halvt år, og to inden for et år. Dette vidner om, at dimittenderne hurtig kommer i ansættelse efter dimissionen. I forlængelse heraf er de blevet spurgt, hvorvidt deres arbejdsplads har haft andre ansatte med samme uddannelsesbaggrund tidligere. 11 ud af 13 angiver, at deres arbejdsplads tidligere har haft ansatte med samme uddannelsesbaggrund.

5.2 Ansættelsesområde og jobfunktioner

Tabel 5.2 Virksomhedens arbejdsområde

Inden for hvilket område vil du primært placere den virksomhed/institution/organisation, som du er ansat i?	Procentandel
Forvaltning af naturressourcer og jordbrug	38 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	14 %
Medicinalområdet	3 %
Miljø-/energiområdet	14 %
Sundhedsområdet	0 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	31 %
Total	100 %
n	29

Som det fremgår af tabel 5.2, arbejder 38 % af dimittenderne i en virksomhed inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, hvilket viser, at dimittenderne primært kommer i arbejde inden for fagområdet. Derudover er 14 % ansat både inden for fødevarerområdet og inden for miljø-/energiområdet. 31 % har angivet, at de arbejder inden for andre områder, hvilket specificeres til handel, forskning, naturvejledning, trafik, erhvervsudvikling samt i forsvaret.

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

Tabel 5.3 Virksomhedens opgavetyper i nuværende job

Hvilke af følgende type opgaver varetages primært af den virksomhed/institution/organisation, hvor du er ansat?	Procentandel
Forskning	7 %
Forvaltning	33 %
Klinisk praksis	0 %
Planlægning	14 %
Produktion	7 %
Produktudvikling	2 %
Rådgivning/konsulentopgaver	23 %
Undervisning	2 %
Andet	12 %
Total	100 %
n	43 ²

Den opgavetype, som flest virksomheder varetager, er forvaltning med 33 %. Herefter følger rådgivning/konsulentopgaver med 23 %. De resterende svar er fordelt på mange forskellige typer opgaver, som henholdsvis planlægning, forskning, produktion, undervisning og produktudvikling. De dimittender, som har svaret, at den virksomhed, som de er ansat i, varetager andre opgaver, svarer alle handel.

Tabel 5.4 Jobfunktioner i nuværende job

Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i dit nuværende job?	Meget tid	Noget tid	Lidt tid	Ingen tid	Total	n
Administration	41 %	24 %	28 %	7 %	100 %	6
Analyse/evaluering	10 %	38 %	45 %	7 %	100 %	6
Forskning	7 %	0 %	17 %	76 %	100 %	6
Kommunikation/PR	10 %	17 %	48 %	24 %	100 %	6
Kontrol og inspektion	7 %	14 %	41 %	38 %	100 %	6
Ledelse og organisation	3 %	14 %	38 %	45 %	100 %	6
Naturforvaltning	14 %	17 %	21 %	48 %	100 %	6
Produktudvikling eller -innovation	0 %	21 %	21 %	59 %	100 %	6
Rådgivning/vejledning	10 %	35 %	31 %	24 %	100 %	6
Undervisning/formidling	7 %	7 %	48 %	38 %	100 %	6
Produktion	3 %	7 %	10 %	79 %	100 %	6
Projektansøgninger	3 %	7 %	31 %	59 %	100 %	6

Tabel 5.4 viser dimittendernes vurdering af eget tidsforbrug på en række jobfunktioner. 29 dimittender har afgivet svar på dette spørgsmål, og de typiske jobfunktioner er administration, analyse/evaluering og rådgivning/vejledning, som omkring halvdelen bruger meget tid eller noget tid på. Generelt mener ganske få, at de bruger meget tid på nogle af de listede jobfunktioner. Seks dimittender har dog angivet, at de bruger tid på andre jobfunktioner end de oplyste i jobbet. Disse er henholdsvis handel, logistik og sagsbehandling.

² Det har været muligt at sætte to krydser, hvorved antallet af svar bliver 43 og altså større end selve antallet af dimittender i job, som er 29.

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne oplever faglig sammenhæng mellem deres job og kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. 79 % af dimittenderne angiver, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng. 21 % af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Ud fra disse tal ser der altså ud til at være god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes jobfunktioner.

5.3 Kompetencer

Dimittenderne i job er også blevet spurgt, i hvilken grad de mener, at de i deres job anvender en række kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Management. Tabel 5.5 viser svarene herpå.

Tabel 5.5 Anvendelse af kompetencer i nuværende job

I hvilken grad bruger du i dit nuværende job følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse?	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse	Total	n
Evnen til at analysere	34 %	59 %	7 %	0 %	0 %	100 %	30
Evnen til at definere relevante problemstillinger	31 %	52 %	14 %	3 %	0 %	100 %	30
Evnen til at generalisere	41,5 %	41,5 %	17 %	0 %	0 %	100 %	30
Evnen til at løse et konkret problem	59 %	27 %	14 %	0 %	0 %	100 %	30
Evnen til at vælge den bedste metode	21 %	41 %	35 %	0 %	3 %	100 %	30
Evnen til at planlægge og styre et projekt	24 %	42 %	28 %	3 %	3 %	100 %	30
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	24 %	41 %	35 %	0 %	0 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	17 %	38 %	35 %	10 %	0 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	35 %	55 %	10 %	0 %	0 %	100 %	30
Praktisk viden inden for mit fagområde	17 %	24 %	38 %	21 %	0 %	100 %	30
Evnen til at udvikle modeller og teorier til at beskrive sammenhænge	0 %	21 %	41 %	38 %	0 %	100 %	30
Evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer	18 %	10 %	41 %	31 %	0 %	100 %	30

Evnen til forhandling og konfliktløsning	17 %	41 %	35 %	7 %	0 %	100 %	30
Evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning	7 %	24 %	31 %	38 %	0 %	100 %	30

Tabellen tegner et overordnet billede af, at dimittenderne i høj grad anvender de generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på uddannelsen, i deres job. De mest anvendte kompetencer er evnen til at analysere og evnen til at samarbejde med andre med anden faglig baggrund. Disse anvendes af henholdsvis 93 % og 90 % af dimittenderne i nogen eller høj grad. Herudover anvendes evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer og evnen til at definere en relevant problemstilling af mindst 82 % af dimittenderne i nogen eller høj grad.

Til gengæld anvendes de mere fagspecifikke akademiske kompetencer ikke anvendes i lige så høj grad. Blot 27 % anvender evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, mens 31 % anvender evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning i nogen eller høj grad.

5.4 Delkonklusion

29 dimittender i arbejde, hvilket udgør tre fjerdedele af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. To tredjedele er ansat i offentlige institutioner, 27 % i private virksomheder, og 7 % i interesseorganisationer. Syv tiendedele er ansat i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte. 13 er ansat i deres første job, og halvdelen af disse har fundet vej til jobbet gennem private netværk og resten gennem annoncer i medierne, faglige netværk eller uopfordrede ansøgninger. 11 ud af de 13 dimittender i første job fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket tyder på en tendens til, at dimittenderne kommer hurtigt i arbejde efter dimissionen.

38 % af dimittenderne er ansat i virksomheder inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, og 14 % inden for miljø-/energiområdet, hvilket peger i retning af, at dimittenderne primært kommer i arbejde inden for fagområdet. Disse virksomheder varetager primært forvaltning eller rådgivning/konsulentopgaver, og størstedelen af dimittenderne bruger noget tid eller meget tid på jobfunktioner såsom administration, analyse/evaluering eller rådgivning/vejledning. Dimittenderne angiver, at de især anvender generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på uddannelsen. Dette gælder evnen til at analysere, evnen til at samarbejde med andre, evnen til at generalisere, evnen til at løse konkrete problemer og evnen til at definere en relevant problemstilling. Til gengæld anvender dimittender ikke i nær samme grad fagspecifikke kompetencer. Således anvender kun 17 % evnen til at udvikle strategier, mål og handlingsplaner for bæredygtig benyttelse af naturressourcer og/eller produktionssystemer, og 31 % evnen til at udføre helhedsorienteret driftsplanlægning i nogen eller høj grad.

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 generelle akademiske kompetencer, som de har opnået på kandidatuddannelsen i Forest and Nature Mana-

gement, i deres nuværende job. Endvidere mener 79 % af dimittenderne, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende job.

6. Ledighed

I dette afsnit beskrives de seks dimittender, der er jobsøgende, og som udgør 12 % af respondenterne. Yderligere to har angivet at være uden for arbejdsmarkedet. Begge disse specificerer dog, at de ikke kan finde job og derfor hører de reelt set til under gruppen af jobsøgende, men behandles ikke i følgende analyse.

Af de seks jobsøgende dimittender har én været ledig i 0-6 måneder, to i 6-12 måneder, og tre i mere end 12 måneder. Tre har ingen tidligere ansættelser haft, to har haft én tidligere ansættelse, og én har haft to tidligere ansættelser.

Af tabel 6.1 ses dimittendernes syn på hovedårsagerne til deres ledighed.

Tabel 6.1 Hovedårsager til ledighed

Hvad mener du er hovedårsagerne til, at du er ledig? (Sæt gerne flere kryds)	Procentandel
Min uddannelse har ikke givet mig de nødvendige kompetencer	7 %
Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge	0 %
Jeg mangler erhvervs erfaring	31 %
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	23 %
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	0 %
Jeg ønsker ikke at få arbejde	0 %
Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom	0 %
Andet	7 %
Total	100 %
n	13 ³

Dimittenderne angiver dels manglende erhvervs erfaring (31 %), dels mange ansøgere til de stillinger, som de søger (23 %). Dette kan være et tegn på, at dimittenderne mangler erfaring fra studiejob under uddannelsen, eller at ledighed efter dimissionen opleves som en negativ spiral. Det er positivt, at blot én dimittend angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

6.1 Delkonklusion

Ledigheden blandt dimittenderne fra Forest and Nature Management er forholdsvis lav. 12 % af dimittenderne er jobsøgende. Blandt disse vurderes manglende erhvervs erfaring, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger, at være hovedårsagerne til ledighed. Det er positivt, at blot én dimittend angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

³ Da det har været muligt at angive flere svar, er antallet (13) større end antallet af respondenter (seks).

7. Efter og videreuddannelse

I dette afsnit beskrives de dimittender, der har deltaget i efter- og videreuddannelse, samt de, som overvejer at efter- eller videreuddanne sig inden for de næste tre år. 20 (45 %) 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 (24) er større end antallet af respondenter (20). Halvdelen har taget kurser af kortere varighed, to har taget master- eller HD-kurser, og én en hel HD-uddannelse. 80 % af dimittenderne har selv taget initiativ til deres seneste efter- eller videreuddannelse, 15 % tog initiativet sammen med deres leder, og for 5 % af dimittenderne tog lederen initiativet.

Der spørges endvidere ind til, hvilke årsager dimittenderne lægger til grund for deres deltagelse i efter- eller videreuddannelse. Fordelingen i svarene fremgår af tabel 7.1. Det har også her været muligt at afgive flere svar (51), hvilket er større end antallet af respondenter (20).

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

Tabel 7.1 Årsager til deltagelse i efter- eller videreuddannelse

Hvorfor har du valgt at efter- eller videreuddanne dig? (Sæt gerne flere kryds)	Procentandel
Det giver mulighed for nye jobfunktioner inden for mit ansættelsesområde	21 %
Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn	14 %
Krav/ønske fra arbejdsgiver	15 %
Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche)	6 %
Ønske om at få specifikke kompetencer (fx it, sprog)	14 %
Ønske om at få færdigheder, som ikke har direkte relevans for mit job	2 %
Ønske om personlig udvikling	23 %
Der lå ingen klare grunde bag	4 %
Andet	2 %
Total	101 % ⁴
n	51 ⁵

Blandt alle dimittenderne inklusive dem, som deltager/har deltaget i efter- eller videreuddannelse, overvejer 73 % at gøre det inden for de næste tre år. Disse er blevet spurgt, inden for hvilke områder de overvejer at efter- eller videreuddanne sig.

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

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

⁴ Tallene summer til 101 % pga. oprunding af decimaler.

⁵ Respondenttallet er 20, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 51.

It	7 %
Jura	7 %
Kommunikation/formidling	12 %
Landskabsforvaltning	8 %
Ledelse/organisation	18 %
Miljø og energi	7 %
Naturressourceområdet	13 %
Veterinærområdet	0 %
Økonomi	11 %
Andet, skriv hvilket	8 %
Ved ikke	1 %
Total	100 %
n	84 ⁶

Som tabellen viser, overvejer dimittenderne at videreudanne sig inden for henholdsvis ledelse/organisation, naturressourceområdet, kommunikation/formidling, økonomi og fremmedsprog. Dette kan tyde på, at dimittenderne søger såvel kompetenceudvikling i bredden som i dybden. Der er endvidere 8 %, som specifikt har svaret, at de ønsker at videreudanne sig inden for GIS og/eller statistik.

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 47 svar på dette spørgsmål, og mest populært (38 %) er andre korte kurser. Hertil overvejer 34 % at tage enkeltstående master-/diplom-/HD-kurser, og 34 % at tage en hel HD-, master- eller diplomuddannelse.

7.1 Delkonklusion

Der er et udbredt ønske blandt dimittenderne om at deltage i efter- og videreuddannelse. 45 % af dimittenderne har allerede taget i efter- eller videreuddannelse, og godt 73 % kan forestille sig, at gøre det inden for de næste tre år. Dimittenderne ønsker både at styrke deres faglige profil i bredden og i dybden. Således overvejer 28 % af tage kurser inden for naturressourceområdet, landskabsforvaltning eller miljø og energiområdet, og 65 % overvejer kurser inden for økonomi, ledelse/organisation, formidling, jura, fremmedsprog eller it.

⁶ Respondenttallet er 33, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 84.