



Dimittendundersøgelse 2011

Landscape Architecture

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

December 2011



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Undersøgelsens formål og datagrundlag.....	4
Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	6
Kandidatuddannelsen i Landscape Architecture.....	9
Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.....	11
Første job.....	13
Ansatte uden for forskningsområdet.....	15
Ledighed.....	21
Efter- og videreuddannelse.....	22
Bilag.....	25

Forord

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

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

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

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

Lotte Lynggaard-Johansen

Undersøgelsens formål og datagrundlag

KU-LIFE har besluttet at gennemføre dimittendundersøgelser hvert fjerde år som led i kvalitetssikringen af fakultetets uddannelser. Dimittendundersøgelsen 2011 er den første af sin slags og den tager udgangspunkt i årgangene 2007-2010. Nærværende undersøgelse retter sig mod dimittender fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 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 140 kandidater fra de pågældende årgange dimitteret, som det var muligt at finde gennem CPR-registeret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 140 dimittender, hvoraf seks blev sendt retur med posten. 58 personer udfyldte en besvarelse, hvilket modsvarer en svarprocent på 43 %.

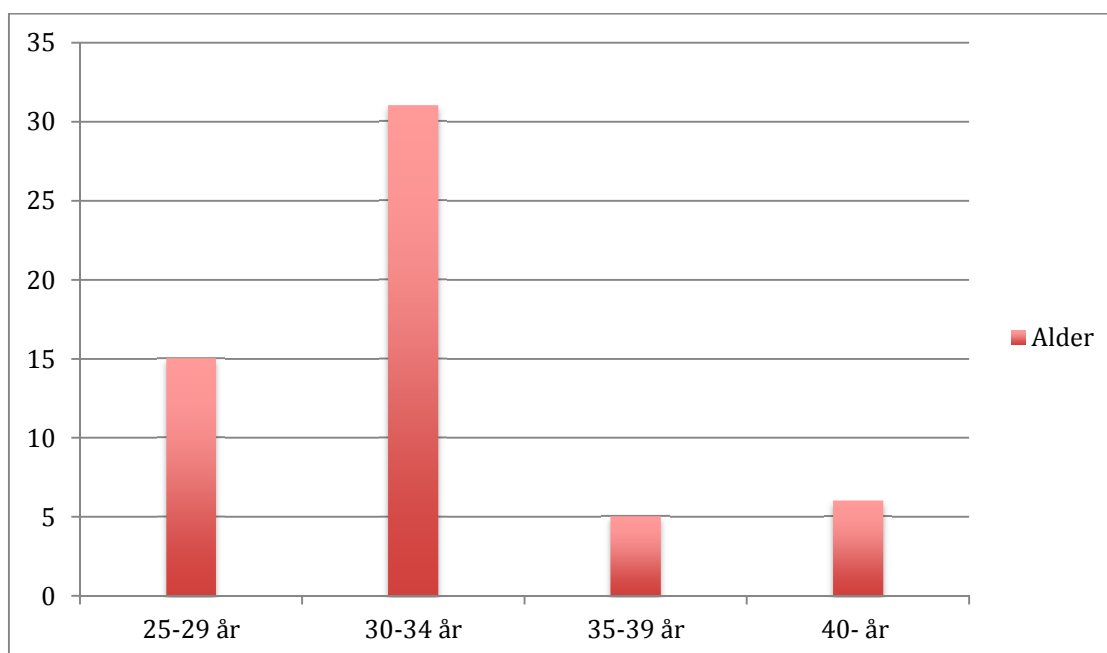
Nærværende rapport omhandler dimittenderne fra Landscape Architecture. Rapporten bygger på 58 besvarelser, som fordelt på nuværende jobsituation tæller 47, som er i arbejde (heraf 11 i første job), én, som er ph.d.-studerende, én, som er selvstændig, og ni, som er jobsøgende. Da der er kun én respondent i gruppen af selvstændige og i gruppen af ph.d.-studerende, udelades disse som selvstændige afsnit i rapporten.

Tabel 0.1: Dimissionsår

Årgang	Procentandel
2007	32 %
2008	19 %
2009	27 %
2010	22 %
Total	100 %
n	59

Tabel 0.1 viser dimissionsårene for undersøgelsens respondenter. Der er en forholdsvis jævn fordeling på årgangene 2007-2010, med år 2007 som en smule overrepræsenteret årgang og årgang 2008 som den underrepræsenterede årgang i undersøgelsen. Ud af respondenterne er 78 % kvinder og 22 % mænd. Der er dermed, en let overrepræsentation af kvinder i undersøgelsen i forhold til sammenlignet med kønsfordelingen på uddannelsen generelt. Den generelle kønsfordeling er 73 % kvinder og 27 % mænd.

Figur 0.1 Dimittendernes aldersfordeling



Figur 0.1 viser aldersfordelingen blandt undersøgelsens respondenter. 31 af respondenterne er 30-34 år gamle, og denne aldersgruppe udgør dermed 53 % af det samlede antal respondenter. En fjerdedel er 25-29 år, 8 % er 35-39 år, og 10 % er over 40 år. De to yngste respondenter er 25 år, mens undersøgelsens ældste respondent er 52 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 Landscape Architecture

Alle dimittender er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture på baggrund af en bacheloruddannelse i landskabsarkitektur. 91 % af disse har taget bacheloruddannelsen ved KU-LIFE.

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture har været tilfreds med sin uddannelse og mener i særdeleshed, at uddannelsens kerneaspekter har været givende. Dette gælder såvel de teoretiske kerneaspekter som forelæsninger, case-orienteret undervisning og tværfaglighed som de praktiske kerneaspekter som projektarbejde og praktiske øvelser. Blandt mere sideløbende uddannelsesaspekter, har dimittenderne især haft glæde af feltarbejde, volontørtjeneste samt udbuddet af valgfag på KU-LIFE.

Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

Ganske mange af dimittenderne vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 58 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, og 86 % af disse mener, at jobbet har haft nogen grad eller høj grad af relevans for dem. To tredjedele har været i volontørtjeneste, og 90 % af disse mener, at erfaringer herfra i nogen eller høj grad har haft relevans for dem. Knap så mange af dimittenderne (34 %) har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, men 80 % finder erfaringerne herfra relevante i arbejdslivet.

Dimittenderne vurderer altså erfaringer fra erhvervsrelaterede aktiviteter som værdifulde i senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at 38 % af dem, som har haft studiejob, 28 % af dem, som har været i volontørtjeneste, og 10 % af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde også har fundet ansættelse hos den pågældende virksomhed efter dimissionen. Dette tyder på, at især studierelevant arbejde har indflydelse på ansættelse efter dimissionen.

Første job

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture er enten ansat i en offentlig institution eller i en privat virksomhed med over 250 ansatte. Vejen til første ansættelse er primært sket gennem annoncer i medierne og sekundært via faglige og private netværk.

Over halvdelen af dimittenderne bliver ansat i virksomheder inden for områderne planlægning og arkitektur i første job. Derudover finder dimittenderne også ansættelse inden for beslægtede områder såsom forvaltning af naturressourcer og jordbrug samt miljø-/energiområdet. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne administration og kommunikation/PR. 83 % af dimittenderne angiver således, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 35 % af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Der ser altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes opgaver i første job.

Dimittenderne vurderer tilmed, at de kompetencer, som de har tilegnet sig på uddannelsen, har været medvirkende til ansættelsen i første job. Blandt de generelle akademiske kompetencer har især evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger og evnen til at løse et konkret problem haft nogen eller høj grad indflydelse på ansættelsen i første job. Tilsvarende har de mere fagspecifikke kompetencer som evnen til at være innovativ og forslagsstillende, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger, evnen til at programmere og udforme projekter til forandring af by og landskab samt praktisk viden inden for fagområdet også haft indflydelse.

Ansatte uden for forskningsområdet

Der er 47 dimittender i arbejde, hvilket udgør 81 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er 53 % ansat i offentlige institutioner, og 47 % i private virksomheder primært med over 250 ansatte. Ud af de 47 dimittender i arbejde, er 18 ansat i første job, og deres vej til jobbet er primært sket gennem private netværk og sekundært gennem faglige netværk og uopfordrede ansøgninger. 14 ud af de 18 dimittender i første job fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket kan tyde på en tendens til hurtig ansættelse blandt dimittenderne.

49 % af dimittenderne er ansat i virksomheder inden for by- eller landskabsplanlægning og arkitektur, 13 % inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug og 11 % inden for miljø-/energiområdet. Virksomhedernes primære opgavetyper er planlægning, rådgivning/konsulentopgaver og forvaltning. I deres stillinger bruger over halvdelen af dimittenderne noget eller meget tid på administration og rådgivning/vejledning. I denne forbindelse angiver dimittenderne, at de i høj grad anvender de kompetencer, som de har tilegnet sig på uddannelsen. Dette gælder både generelle akademiske kompetencer som evnen til at analysere, evnen til at løse konkrete problemer og evnen til at definere en relevant problemstilling, men også mere fagspecifikke akademiske kompetencer som praktisk viden inden for fagområdet, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger samt evnen til at vurdere planlægnings-, forvaltnings-, og designprojekter.

Samlet set vidner virksomhedernes beskæftigelsesområder og opgaver samt dimittendernes jobfunktioner om, at dimittenderne arbejder inden for fagligt relevante områder. Dette kan underbygges af, at dimittenderne i udpræget grad anvender generelle og fagspecifikke akademiske kompetencer, som de har tilegnet sig på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture i deres nuværende job. Endvidere mener 91 % af dimittenderne direkte, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende stilling.

Ledighed

Der er en forholdsvis lille ledighed på 12 % blandt dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. Dimittenderne angiver især manglende erhvervs erfaring som hovedårsag til ledighed, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger. Det er positivt, at blot 5 % mener, at manglende kompetencer fra uddannelsen er årsag til ledighed.

Efter- og videreuddannelse

Der er et udbredt ønske blandt dimittenderne om at deltage i efter- og videreuddannelse. 40 % af dimittenderne har allerede taget efter- eller videreuddannelse, og godt 73 % kan forestille sig at gøre det inden for de næste tre år. Dimittenderne ønsker at styrke deres faglige profil både i bredden og i dybden. Således overvejer 58 % af dimittenderne at tage kurser inden for ledelse/organisation, it eller kommunikation/formidling, mens 21 % overvejer kurser inden for naturressourceområdet, landskabsforvaltning eller miljø og energiområdet.

1. Kandidatuddannelsen i Landscape Architecture

Nærværende afsnit fokuserer på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 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 Landscape Architecture er normeret til to år og udbygger de kundskaber og den indsigt, som den studerende har erhvervet sig på en adgangsgivende bacheloruddannelse. Alle dimittender har en bacheloruddannelse i landskabsarkitektur som adgangsgrundlag, heraf har 91 % fra KU-LIFE. Blandt de resterende fem dimittender (9 %) har to taget deres uddannelse i Island, én i USA, én i Estland og én i Portugal.

På kandidatuddannelsen i Landscape Architecture skal man vælge mellem følgende specialiseringer: Landscape Planning, Park Management og Urban Design. 93 % har taget specialiseringen i Landscape Planning, og 7 % i Park Management. Specialiseringen i Urban Design blev etableret i 2010, hvorfor der endnu ikke er dimittender med denne specialisering.

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 tilfredshed blandt dimittenderne med, hvorvidt uddannelsen har rustet dem til arbejdslivet. 96 % 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	44 %
I nogen grad	53 %
I mindre grad	2 %
Slet ikke	2 %
I alt	100 %
n	55

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 dimission. Besvarelsene ses af tabel 1.2.

Table 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	38 %	38 %	16 %	7 %	0 %	100 %	55
Gruppearbejde/-projekter	67 %	24 %	7 %	2 %	0 %	100 %	55
Individuelt projektarbejde	65 %	24 %	9 %	2 %	0 %	100 %	55
Problemorienteret projektarbejde	58 %	29 %	9 %	2 %	2 %	100 %	55
Case-orienteret undervisning	38 %	25,5 %	25,5 %	5,5 %	5,5 %	100 %	55
Praktiske øvelser	51 %	25,5 %	16 %	5,5 %	2 %	100 %	55
Volontørtjeneste/praktik el. lign.	51 %	14,5 %	11 %	13 %	11 %	100 %	55
Fagenes dybde	27 %	42 %	25,5 %	2 %	4 %	100 %	55
Tværfagligheden	36 %	31 %	22 %	2 %	9 %	100 %	55
Metodekurser	13 %	33 %	40 %	13 %	2 %	100 %	55
Feltarbejde	22 %	27 %	31 %	9 %	11 %	100 %	55
Træning i faglig formidling	27 %	38 %	16 %	9 %	9 %	100 %	55
Selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde	0 %	4 %	25,5 %	25,5 %	45,5 %	100 %	55
Muligheden for at specialisere sig	15 %	15 %	36 %	9 %	5 %	100 %	55
Udbuddet af valgfag på KU-LIFE	13 %	47 %	29 %	9 %	2 %	100 %	55
Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark	20 %	7 %	9 %	42 %	22 %	100 %	55
Udlandsophold via <u>udvekslingsaftale</u>	15 %	7 %	5 %	38 %	35 %	100 %	55
Udlandsophold via <u>selvstændigt arrangeret aftale</u>	4 %	2 %	5,5 %	45,5 %	44 %	100 %	55

Overordnet set fremgår det, at dimittenderne især har haft glæde af uddannelsens kerneaspekter. Aspekter som forelæsninger, problemorienteret projektarbejde samt individuelt projektarbejde og gruppeprojekt, case-orienteret undervisning, praktiske øvelser samt fagenes dybde og tværfaglighed har dimittenderne i overvejende grad haft glæde af i nogen eller høj grad.

Lidt mindre positivt ser det ud med uddannelsens sideløbende aspekter. Der refereres her til valgfag på andre universiteter og fakulteter 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. Feltarbejde, volontørtjeneste samt udbuddet af valgfag på KU-LIFE er eksempler på sideløbende aspekter, som dimittender angiver, at de har haft glæde af. Feltarbejde har halvdelen af dimittenderne haft glæde af, volontørtjeneste to tredjedele af dimittenderne har glæde af og udbuddet af valgfag på KU-LIFE har 59 % haft glæde af i nogen eller høj grad.

1.2 Delkonklusion

Alle dimittender er blevet optaget på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture på baggrund af en bacheloruddannelse i landskabsarkitektur. 91 % af disse har taget bacheloruddannelsen ved KU-LIFE.

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

2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

På kandidatuddannelsen i Landscape Architecture 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	62 %
I nogen grad	24 %
I mindre grad	15 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	34

58 % af dimittenderne har haft studierelevant arbejde, hvilket er forholdsvis højt. Tabel 2.1 viser, at 86 % mener, at studiejobbet i nogen eller høj grad har haft relevans for arbejdslivet. Det kan altså konkluderes, at studiejob har givet dimittenderne erfaringer, som er relevante på arbejdsmarkedet. Denne konklusion understøttes af det forhold, at 38 % af dimittenderne, der har haft studiejob, også har været ansat i den pågældende virksomhed efter dimissionen.

2.2 Volontørtjeneste

På kandidatuddannelsen i landskabsarkitektur har dimittenderne mulighed for at komme i volontørtjeneste til og med studieåret 2008/2009. To tredjedele af dimittenderne har således været i volontørtjeneste, og som det ses af tabel 2.2, mener 90 %, at volontørtjenesten i nogen eller høj grad har givet dem erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf kan det nævnes, at 28 % 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	64 %
I nogen grad	26 %
I mindre grad	8 %
Slet ikke	3 %
Total	100 %
n	39

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 34 % af dimittenderne benyttet sig af. Som det fremgår af tabel 2.3, mener 80 % af disse, at erhvervsprojektsamarbejdet i nogen grad eller høj grad har givet dem positive erfaringer til brug i arbejdslivet. I forlængelse heraf angiver 10 % af dimittenderne at have fået ansættelse i den pågældende virksomhed efter dimissionen. 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	55 %
I nogen grad	25 %
I mindre grad	20 %
Slet ikke	0 %
Total	100 %
n	20

2.4 Delkonklusion

Ganske mange af dimittenderne vælger at have erhvervsrelaterede aktiviteter under kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 58 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde, og 86 % af disse mener, at jobbet har haft nogen grad eller høj grad af relevans for dem. To tredjedele har været i volontørtjeneste, og 90 % af disse mener, at erfaringer herfra i nogen eller høj grad har haft relevans for dem. Knap så mange af dimittenderne (34 %) har lavet et erhvervsprojektsamarbejde, men 80 % finder erfaringerne herfra relevante i arbejdslivet.

Dimittenderne vurderer altså erfaringer fra erhvervsrelaterede aktiviteter som værdifulde i senere beskæftigelse. Konklusionen underbygges af det forhold, at 38 % af dem, som har haft studiejob, 28 % af dem, som har været i volontørtjeneste, og 10 % af dem, som har lavet et erhvervsprojektsamarbejde også har fundet ansættelse hos den pågældende virksomhed efter dimissionen. Dette tyder på, at især studierelevant arbejde har indflydelse på ansættelse efter dimissionen.

3. Første job

Følgende afsnit omhandler dimittendernes erfaringer med første job. Afsnittets formål er at give et indblik i, hvordan dimittenderne er kommet i arbejde, hvor hurtigt de fandt ansættelse og inden for hvilke områder. 30 dimittender har svaret på spørgsmålene vedrørende første job, hvilket udgør 52 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen.

48 % af dimittenderne er ansat i en offentlig institution, og 52 % i en privat virksomhed. 27 % er ansat i meget store virksomheder/organisationer/institutioner med over 1000 ansatte, 23 % i store virksomheder med over 250 ansatte, 10 % i mellemstore virksomheder med mellem 51-250 ansatte, og 40 % i mindre virksomheder med under 51 ansatte. Ingen af dimittenderne har 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.)	33 %
Gennem mit private netværk	17 %
Gennem mit faglige netværk	23 %
Gennem uopfordret ansøgning	10 %
Arbejdsgiverne henvendte sig til mig	10 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	7 %
Total	100 %
n	30

Dimittenderne er blevet spurgt, hvordan de fandt deres første job, og svarene herpå fremgår af tabel 3.1. 33 % fandt således jobbet gennem annoncer i medierne, 23 % gennem faglige netværk, og 17 % gennem private netværk. Herudover angiver en dimittend specifikt at være blevet fastansat i forlængelse af sit studiejob. Denne vej til første job hører også under faglige netværk.

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	17 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	3 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	10 %
Sundhedsområdet	3 %
Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	67 %
Total	100 %
n	30

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 17 % af dimittenderne arbejder i en virksomhed inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug, og 10 % er ansat inden for miljø/energiområdet. To tredjedele af dimittenderne har angivet, at de arbejder i virksomheder, der hører under andre områder. Dette skyldes, at arkitektur og planlægning (som ikke hører under de listede områder) er det langt mest udbredte beskæftigelsesområde for landskabsarkitekter. Kun fire af disse angiver andre områder, nemlig transport, formidling samt offentlig forvaltning og administration. I et bredt perspektiv tegner det altså til, at dimittenderne kommer i arbejde inden for fagområdet allerede 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	0 %
Forvaltning	22,5 %
Klinisk praksis	2,5 %
Produktion	0 %
Produktudvikling	2,5 %
Rådgivning/konsulentopgaver	50 %
Undervisning	7,5 %
Andet	17,5 %
Total	100 %
n	40

De mest udbredte arbejdsopgaver i første job er rådgivning/konsulentopgaver med halvdelen af besvarelsene og forvaltning med 22,5 % af besvarelsene.

Andre opgavetyper hos virksomhederne specificeres arkitekturopgaver såsom tegning, design og planlægning/projektstyring.

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	20 %	23 %	20 %	37 %	100 %	30
Analyse/evaluering	27 %	43 %	10 %	20 %	100 %	30
Forskning	0 %	7 %	7 %	87 %	100 %	30
Kommunikation/PR	30 %	17 %	27 %	27 %	100 %	30
Kontrol og inspektion	3 %	23 %	23 %	50 %	100 %	30
Ledelse og organisation	3 %	7 %	13 %	77 %	100 %	30
Naturforvaltning	10 %	3 %	33 %	53 %	100 %	30
Produktudvikling eller -innovation	17 %	10 %	10 %	63 %	100 %	30
Rådgivning/vejledning	23 %	23 %	20 %	33 %	100 %	30
Undervisning/formidling	10 %	17 %	13 %	60 %	100 %	30
Produktion	3 %	0 %	10 %	87 %	100 %	30

Projektansøgninger	3 %	3 %	20 %	73 %	100 %	30
--------------------	-----	-----	------	------	-------	----

Tabel 3.4 illustrerer fordelingen i svarene på, hvor meget tid dimittenderne mener, at de bruger på en række jobfunktioner i første job. Over halvdelen af dimittenderne bruger noget eller meget tid på administration og kommunikation/PR i første job. Generelt angiver ingen af dimittenderne dog ikke i særlig høj grad, at de bruger tid på nogle af de listede jobfunktioner i første job.

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne mener, at der er faglig sammenhæng mellem første job og kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 83 % af dimittenderne mener at, der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 35 % 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 Landscape Architecture 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	50 %	27 %	7 %	13 %	3 %	100 %	30
Evnen til at definere relevante problemstillinger	37 %	37 %	10 %	17 %	0 %	100 %	30
Evnen til at generalisere	10 %	20 %	43 %	17 %	10 %	100 %	30
Evnen til at løse et konkret problem	53 %	17 %	13 %	13 %	5 %	100 %	30
Evnen til at vælge den bedste metode	30 %	37 %	13 %	20 %	0 %	100 %	30
Evnen til at planlægge og styre et projekt	33 %	17 %	27 %	17 %	7 %	100 %	30
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	37 %	17 %	23 %	20 %	5 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	37 %	17 %	23 %	23 %	0 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	30 %	10 %	33 %	20 %	7 %	100 %	30
Praktisk viden inden for mit fagområde	57 %	20 %	0 %	20 %	3 %	100 %	30
Evnen til at programmere og udforme projekter til	17 %	50 %	0 %	20 %	20 %	100 %	30

forandring af by og landskab							
Evnen til at vurdere planlægnings-, forvaltnings- og designprojekter	23 %	33 %	33 %	20 %	0 %	100 %	30
Evnen til at håndtere komplekse problemstillinger	23 %	40 %	10 %	23 %	3 %	100 %	30
Evnen til at være innovative og forslagsstillende	30 %	37 %	20 %	13 %	0 %	100 %	30
Evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger	40 %	23 %	23 %	13 %	0 %	100 %	30

Overordnet mener dimittenderne i vid udstrækning, at de opnåede kompetencer har haft indflydelse for ansættelsen i første job. Blandt de generelle akademiske kompetencer har evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger og evnen til at løse et konkret problem især haft indflydelse. Blandt de mere fagspecifikke akademiske kompetencer har evnen til at være innovativ og forslagsstillende, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger, evnen til at programmere og udforme projekter til forandring af by og landskab samt praktisk viden inden for fagområdet især haft indflydelse.

3.4 Delkonklusion

Den typiske dimittend fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture er enten ansat i en offentlig institution eller i en privat virksomhed med over 250 ansatte. Vejen til første ansættelse er primært sket gennem annoncer i medierne og sekundært via faglige og private netværk.

Over halvdelen af dimittenderne bliver ansat i virksomheder inden for områderne planlægning og arkitektur i første job. Derudover finder dimittenderne også ansættelse inden for beslægtede områder såsom forvaltning af naturressourcer og jordbrug samt miljø-/energiområdet. I virksomhederne bruger dimittenderne typisk tid på jobfunktionerne administration og kommunikation/PR. 83 % af dimittenderne angiver således, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem deres første job og uddannelsen. 35 % af dimittenderne har desuden angivet, at der er direkte sammenhæng mellem deres speciale og job. Der ser altså ud til at være en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes opgaver i første job.

Dimittenderne vurderer tilmed, at de kompetencer, som de har tilegnet sig på uddannelsen, har været medvirkende til ansættelsen i første job. Blandt de generelle akademiske kompetencer har især evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger og evnen til at løse et konkret problem haft nogen eller høj grad indflydelse på ansættelsen i første job. Tilsvarende har de mere fagspecifikke kompetencer som evnen til at være innovativ og forslagsstillende, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger, evnen til at programmere og udforme projekter til forandring af by og landskab samt praktisk viden inden for fagområdet også haft indflydelse.

4. Ansatte uden for forskningsområdet

Følgende afsnit omhandler dimittenderne i arbejde uden for forskningsområdet. Populationen af arbejdende dimittender tæller 47, hvilket udgør 81 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er 53 % ansat i en offentlig institution, og 47 % i en privat virksomhed. 53 % arbejder i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 250 ansatte, heraf 32 % i meget store virksomheder med over 1000 ansatte. Blandt de resterende 47 % er 34 % ansat i mindre virksomheder med 1-20 ansatte. Én af dimittenderne har personaleansvar for mellem 1-5 ansatte.

4.1 Vejen til jobbet

Af de arbejdende dimittender svarer 18 (38 %), at deres aktuelle job også er deres første job. Disse er blevet spurgt, hvordan de fandt vej til jobbet. Svarene fremgår af tabel 4.1. 28 % fandt således jobbet gennem private netværk og 17 % gennem henholdsvis faglige netværk og via uopfordret ansøgning. Desuden har en tredjedel angivet, at de fandt jobbet på anden vis, heriblandt gennem net-working på en messe og gennem jobopslag på skoler.

Tabel 4.1 Vejen til nuværende job

Hvordan fandt du dit nuværende job?	Procentandel
Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	6 %
Gennem mit private netværk	28 %
Gennem mit faglige netværk	17 %
Gennem uopfordret ansøgning	17 %
Via A-kassen	0 %
Via jobcentret	0 %
Andet	33 %
Total	100 %
n	18

De 18 dimittender, hvis nuværende job også er første job, er endvidere blevet spurgt, hvor lang tid der gik fra dimission til nuværende ansættelse. 14 svarer, at de fandt deres nuværende job inden for en periode på et halvt år, og fire inden for et år. Dette kan tyde på, dimittenderne kommer hurtigt i ansættelse efter dimissionen. I forlængelse heraf er de blevet spurgt, hvorvidt deres arbejdsplads har haft ansatte med samme uddannelsesbaggrund tidligere. Hertil svarer 13 ud af 18, 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	13 %
Fødevarerområdet (inkl. jordbrug)	0 %
Medicinalområdet	0 %
Miljø-/energiområdet	11 %
Sundhedsområdet	0 %

Veterinærområdet (inkl. veterinær "public health")	0 %
Andet område - specificér venligst:	77 %
Total	100 %
n	47

Som tabel 4.2 viser, arbejder langt størstedelen i virksomheder inden for andre områder. Dette skyldes især, at svarkategorierne ikke dækker områderne arkitektur og planlægning. 23 (49 %) af dimittenderne angiver således by- eller landskabsplanlægning og arkitektur som virksomhedens arbejdsområde. Derudover nævnes flere forskellige områder såsom offentlig forvaltning, trafikplanlægning, it-virksomhed, børn- og ungeområdet, handel, kirken og fagforeningsområdet. 13 % er ansat i virksomheder inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug og 11 % inden for miljø-/energiområdet. Samlet set peger tallene i retning af, at dimittenderne langt overvejende kommer i arbejde inden for fagområdet.

Tabel 4.3 viser dimittendernes svar på, hvilke typer opgave, 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	0 %
Forvaltning	22,5 %
Klinisk praksis	0 %
Planlægning	46 %
Produktion	0 %
Produktudvikling	0 %
Rådgivning/konsulentopgaver	25 %
Undervisning	2,5 %
Andet	5 %
Total	100 %
n	79

Den mest udbredte opgavetype opgave, som flest virksomheder varetager, er ikke overraskende planlægning med 46 % af besvarelserne. Herefter følger rådgivning/konsulentopgaver med 25 % af besvarelserne, og forvaltning med 22 % af besvarelserne. To dimittender underviser, mens to bruger tid på andre opgaver, hvilket specificeres til salg og projektering.

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	26 %	24 %	35 %	15 %	100 %	46
Analyse/evaluering	9 %	24 %	37 %	30 %	100 %	46
Forskning	2 %	4 %	2 %	91 %	100 %	46
Kommunikation/PR	7 %	26 %	44 %	24 %	100 %	46
Kontrol og inspektion	2 %	22 %	41 %	35 %	100 %	46
Ledelse og organisation	2 %	9 %	22 %	67 %	100 %	46

Naturforvaltning	7 %	7 %	33 %	54 %	100 %	46
Produktudvikling eller - innovation	7 %	22 %	26 %	46 %	100 %	46
Rådgivning/vejledning	24 %	24 %	30 %	22 %	100 %	46
Undervisning/formidling	7 %	7 %	48 %	38 %	100 %	46
Produktion	11 %	7 %	11 %	72 %	100 %	46
Projektansøgninger	9 %	11 %	24 %	57 %	100 %	46

Tabel 4.4 viser dimittendernes vurdering af tidsforbrug på en række jobfunktioner. 46 dimittender har afgivet svar på dette spørgsmål, og de typiske jobfunktioner er administration og rådgivning/vejledning, som ca. halvdelen bruger noget tid eller meget tid på. Dimittenderne angiver dog generelt ikke i særlig høj grad at bruge meget tid på nogle af de listede jobfunktioner. Ti dimittender har angivet at bruge tid på andre jobfunktioner såsom planlægning, projektarbejde samt registrering og besigtigelse.

I forlængelse heraf spørges der til, i hvilken grad dimittenderne oplever, at der er faglig sammenhæng mellem deres job og kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 91 % af dimittenderne angiver, at der i nogen grad eller høj grad er faglig sammenhæng. 33 % 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 en god sammenhæng mellem uddannelsens faglige indhold og dimittendernes jobopgaver.

4.3 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 tilegnet sig på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. 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	60 %	31 %	4 %	4 %	0 %	100 %	30
Evnen til at definere relevante problemstillinger	58 %	31 %	7 %	4 %	0 %	100 %	30
Evnen til at generalisere	18 %	33 %	33 %	4 %	11 %	100 %	30
Evnen til at løse et konkret problem	58 %	31 %	7 %	4 %	0 %	100 %	30
Evnen til at vælge den bedste metode	44 %	29 %	20 %	7 %	0 %	100 %	30
Evnen til at planlægge og styre et projekt	44 %	16 %	20 %	9 %	11 %	100 %	30
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	51 %	16 %	18 %	9 %	7 %	100 %	30
Evnen til at samarbejde med andre med den samme	40 %	44 %	7 %	9 %	0 %	100 %	30

faglige baggrund som mig							
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	40 %	33 %	13 %	2 %	11 %	100 %	30
Praktisk viden inden for mit fagområde	49 %	27 %	13 %	9 %	2 %	100 %	30
Evnen til at programmere og udforme projekter til forandring af by og landskab	36 %	31 %	22 %	11 %	0 %	100 %	30
Evnen til at vurdere planlægnings-, forvaltnings- og designprojekter	42 %	29 %	18 %	11 %	0 %	100 %	30
Evnen til at håndtere komplekse problemstillinger	33 %	33 %	22 %	9 %	2 %	100 %	30
Evnen til at være innovative og forslagsstillende	36 %	24 %	36 %	2 %	2 %	100 %	30
Evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger	44 %	29 %	18 %	9 %	0 %	100 %	30

Tabellen tegner et overordnet billede af, at dimittenderne i høj grad anvender alle de tilegnede kompetencer i jobbet. De generelle akademiske kompetencer, som dimittenderne anvender mest, er evnen til at analysere, evnen til at definere relevante problemstillinger samt evnen til at løse et konkret problem. Af de mere fagspecifikke akademiske kompetencer er det praktisk viden inden for fagområdet, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger samt evnen til at vurdere planlægnings-, forvaltnings-, og designprojekter, der anvendes mest. Derudover nævner dimittenderne en hel række kompetencer, som de anvender i jobbet, men som de ikke mener, at de har tilegnet sig på uddannelsen. Det drejer sig især om evnen til projektstyring og organisation samt viden om offentlig forvaltning og lovgivning inden for fagområdet. Besvarelsene er vedlagt bilag.

4.4 Delkonklusion

47 dimittender i arbejde, hvilket udgør 81 % af det samlede antal respondenter i undersøgelsen. Af disse er 53 % ansat i offentlige institutioner, og 47 % i private virksomheder primært med over 250 ansatte. Ud af de 47 dimittender i arbejde, er 18 ansat i første job, og deres til jobbet er primært sket gennem private netværk og sekundært gennem faglige netværk og uopfordrede ansøgninger. 14 ud af de 18 dimittender i første job fandt jobbet inden for et halvt år, hvilket kan tyde på en tendens til hurtig ansættelse blandt dimittenderne.

49 % af dimittenderne er ansat i virksomheder inden for by- eller landskabsplanlægning og arkitektur, 13 % inden for forvaltning af naturressourcer og jordbrug og 11 % inden for miljø-/energiområdet. Virksomhedernes primære opgavetyper er planlægning, rådgivning/konsulentopgaver og forvaltning. I deres stillinger bruger over halvdelen af dimittenderne noget eller meget tid på administration og rådgivning/vejledning. I denne forbindelse angiver dimittenderne, at de i høj grad anvender de kompetencer, som de har tilegnet sig på uddannelsen. Dette gælder både generelle akademiske kompetencer som evnen til at analy-

sere, evnen til at løse konkrete problemer og evnen til at definere en relevant problemstilling, men også mere fagspecifikke akademiske kompetencer som praktisk viden inden for fagområdet, evnen til at sammentænke rumlige, sociale og miljømæssige problemstillinger samt evnen til at vurdere planlægnings-, forvaltnings-, og designprojekter.

Samlet set vidner virksomhedernes beskæftigelsesområder og opgaver samt dimittendernes jobfunktioner om, at dimittenderne arbejder inden for fagligt relevante områder. Dette kan underbygges af, at dimittenderne i udpræget grad anvender generelle og fagspecifikke akademiske kompetencer, som de har tilegnet sig på kandidatuddannelsen i Landscape Architecture i deres nuværende job. Endvidere mener 91 % af dimittenderne direkte, at der i nogen eller høj grad er faglig sammenhæng mellem uddannelsen og deres nuværende stilling.

5. Ledighed

I dette afsnit beskrives de ni jobsøgende dimittender, som udgør 16 % af respondenterne. Yderligere to har angivet at være uden for arbejdsmarkedet, begge disse specificerer dog, at de ikke kan finde job og hører derfor reelt set til under gruppen af jobsøgende, men behandles ikke i følgende analyse.

Af de ni jobsøgende dimittender har fem været ledige i 0-6 måneder, én i 6-12 måneder, og tre i mere end 12 måneder. Fem har ikke ingen tidligere ansættelser haft, to én tidligere ansættelse, én to tidligere ansættelser, og én fire eller flere tidligere ansættelser.

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	5 %
Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge	0 %
Jeg mangler erhvervs erfaring	22 %
Jeg ønsker ikke/har ikke mulighed for at flytte for at få arbejde	5 %
Der bliver ikke opslået job med relevans for ansøgere med min faglige profil	14 %
Jeg har ikke det nødvendige netværk	14 %
Der er mange ansøgere til de stillinger, jeg søger	22 %
Jeg er ikke god nok til at skrive ansøgninger	5 %
Jeg er ikke god nok til at gå til ansættelsessamtale	5 %
Graviditet/barsel eller manglede børnepasningsmuligheder	3 %
Jeg ønsker ikke at få arbejde	0 %
Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom	0 %
Andet	5 %
Total	100 %
n	37 ¹

Dimittenderne angiver manglende erhvervs erfaring og mange ansøgere til de søgte stillinger som hovedårsager til ledighed. Dette kan være et tegn på, at dimittenderne mener, at de

¹ Da det har været muligt at angives flere svar, er antallet (37) større end antallet af respondenter (ni).

mangler erfaring fra studiejob under uddannelsen, eller at ledighed efter dimission opleves som en negativ spiral. Andre årsager til ledighed er manglende netværk og manglende jobopslag med faglig relevans. De, som har svaret, at deres ledighed har andre årsager, specificerer disse til manglende sprogkundskaber og manglende praktik under uddannelsen som årsager. Det er positivt, at blot to dimittender (5 %) angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til ledighed.

5.1 Delkonklusion

Der er en forholdsvis lille ledighed på 12 % blandt dimittenderne fra kandidatuddannelsen i Landscape Architecture. Dimittenderne angiver især manglende erhvervs erfaring som hovedårsag til ledighed, samt at der er mange jobsøgende til de relevante stillinger. Det er positivt, at blot 5 % mener, at manglende kompetencer fra uddannelsen er årsag til ledighed.

6. 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. 22 (40 %) 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 (23) er større end antallet af respondenter (22). 77 % har taget kurser af kortere varighed. Herudover har én har taget en hel HD-uddannelse, og tre (14 %) har valgt at tage enkeltstående på master- eller HD-kurser. 68 % af dimittenderne tog selv initiativ til deres seneste efter- eller videreuddannelse, 18 % tog initiativet sammen med deres leder, og i 9 % af tilfældene tog lederen initiativet.

Der spørges endvidere ind til, hvilke årsager dimittenderne lægger til grund for efter- eller videreuddannelse. Fordelingen i svarene fremgår af tabel 6.1. Det har også her været muligt at afgive flere svar (61), hvilket er større end antallet af respondenter (22). De hyppigste årsager til efter- eller videreuddannelse er ønske om muligheder for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet samt ønske om specifikke kompetencer inden for eksempelvis sprog eller it. Generelt er årsagerne dog mangefold, og nævnes bør også ønske om at opnå højere løn, krav/ønske fra arbejdsgiver, samt ønske om personlig udvikling.

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	29 %
Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn	9 %
Krav/ønske fra arbejdsgiver	15 %
Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche)	2 %
Ønske om at få specifikke kompetencer (fx it, sprog)	22 %
Ønske om at få færdigheder, som ikke har direkte relevans for mit job	4 %
Ønske om personlig udvikling	15 %
Der lå ingen klare grunde bag	2 %
Andet	4 %
Total	102 % ²

² Tallene summer til 102 % pga. afrunding til hele tal.

n	61 ³
---	-----------------

Blandt alle dimittenderne inklusive dem, der 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 videreudanne sig.

Tablet 6.2 Efter- eller videreuddannelsesområder inden for de næste tre år

Inden for hvilke områder overvejer du at efter- eller videreudanne dig? (Sæt gerne flere kryds)	Procentandel
Fremmedsprog	3 %
Fødevarerområdet	0 %
It	20 %
Jura	2 %
Kommunikation/formidling	17 %
Landskabsforvaltning	6 %
Ledelse/organisation	21 %
Miljø og energi	10 %
Naturressourceområdet	5 %
Veterinærområdet	0 %
Økonomi	3 %
Andet, skriv hvilket	8 %
Ved ikke	3 %
Total	100 %
n	86 ⁴

Som tabellen viser, overvejer dimittenderne at efter- eller videreudanne sig inden for mange forskellige områder - dog især ledelse/organisation, it, kommunikation/formidling, miljø-/energiområdet, landskabsforvaltning og naturressourceområdet. Yderligere har fire dimittender svaret, at de ønsker at videreudanne sig inden for landskabsarkitektur uden at specificere dette nærmere. Herudover ønsker to at tage kurser i tegneprogrammer og en vil videreudanne sig inden for miljøpsykologi og en inden for plantekundskab. Det tyder altså på, at dimittenderne søger kompetenceudvikling såvel i bredden som i dybden.

Dimittenderne spørges i forlængelse af ovenstående, hvilke typer af kurser de mere specifikt ønsker at deltage i inden for de næste tre år. Der er afgivet 59 svar på dette spørgsmål, og mest populært er andre korte kurser (53 %). Derudover overvejer 24 % at tage enkeltstående master-/diplom-/HD-kurser, og 12 % at tage en hel master-/diplom-/HD-uddannelse. Af efteruddannelse af anden karakter, som overvejes, kan nævnes, ph.d.-uddannelse samt kurser i projektledelse eller pædagogikum.

6.1 Delkonklusion

Der er et udbredt ønske blandt dimittenderne om at deltage i efter- og videreuddannelse. 40 % af dimittenderne har allerede taget efter- eller videreuddannelse, og godt 73 % kan forestille sig at gøre det inden for de næste tre år. Dimittenderne ønsker at styrke deres faglige

³ Respondenttallet er 22, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 61.

⁴ Respondenttallet er 40, men det har været muligt at afgive flere svar, hvorfor er svarantallet 86.

profil både i bredden og i dybden. Således overvejer 58 % af dimittenderne at tage kurser inden for ledelse/organisation, it eller kommunikation/formidling, mens 21 % overvejer kurser inden for naturressourceområdet, landskabsforvaltning eller miljø og energiområdet.

Bilag

- 1) Kompetencer som anvendes i jobbet, men som ikke er tilegnet på studie.
- 1) Samarbejde med andre professioner
- 2) pædagogiske kompetencer samt bedre kendskab til praktisk anlægsgartneri
- 3) Har læst forvaltningskurser på RUC samt byforskning som supplement. Har suppleret med kurser fra Landskabsforvaltning. Har tidligere baggrund i design og kommunikationsteori herom er ringe på studiet. Samfundsvidenskabelig teori/metode mangler også på studiet. Skal alt bruges inden for off. planlægning.
- 4) Sociologiske samfundsvidenskabelige problemstillinger/analyser - undervisning i adobepakken
- 5) Borgerinddragelse, netværksdannelse
- 6) Projektstyring og -ledelse efter de modeller som anvendes generelt og specifikt inden for branchen. Herunder et højere fokus på projektets faser, og hvad der adskiller dem. Studieopgaver bør i højere grad defineres i forhold til PLR's ydelsesbeskrivelser, som man kan skelne mellem dispositions-, skitse-, projektforslag osv. Derudover et kritisk fokus på borgerinddragelse.
- 7) Praktiske kompetencer, samarbejde mellem rådgivere med forskellig baggrund.
- 8) 3D modellering
- 9) Viden om politisk styrede organisationer
- 10) Tilrettelægge min uddannelse efter en kommunal stilling i lige så høj grad til en privat tegnestue, som der blev lagt mere op til da jeg læste
- 11) Design/formgivning manglede i uddannelsen, for lidt fokus på det praktiske og på fx. udbud
- 12) Projektstyring
- 13) Evnen til at vælge de hurtige (effektive), men kvalitative løsninger. Inden for det kommunale er der pt. ikke tid til "mellemløst" i form af programmering, analyse og tegningsmateriale mv. Det kunne være relevant at træne studerende i at analysere i felten og derefter gå direkte til løsningsforslag. (Men evnen har man trods alt tilegnet sig indirekte fra studiet, men en direkte erkendelse af udfordringen og evt. metodetilpasning kunne være interessant.)
- 14) Offentlig forvaltning og sagsbehandling. Lære om planlægning - fx. hvad er en lokal- og kommuneplan?
- 15) Et projektledelseskursus jeg tog undervejs i mit studie var værdiløst.
- 16) Formulering af skriftlige afgørelser vedrørende efter Planloven og Naturbeskyttelsesloven. Der mangler helt klart via uddannelsen mere fokus på lovgivning, idet mange landskabsarkitekter bliver ansat i kommunerne.
- 17) Praktisk erfaring med beskæring af buske og træer, pleje og plantebrug generelt, at prøve at plante og følge væksten og få en fornemmelse for plantemediet mere end teoretisk
- 18) MERE KENDESKAB TIL PRAKSIS HOS ENTREPRENØRER