



Dimittendundersøgelse 2011

Human ernæring

Malene Bødker

Kim Nørgaard Helmersen

Lotte Lynggaard-Johansen

September 2011



Indholdsfortegnelse

Forord.....	3
Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	4
Afvikling af spørgeskemaundersøgelse.....	7
Uddannelsen.....	12
Det første job.....	16
Ph.d.-studerende.....	20
Ansatte uden for forskningsområdet.....	23
Ledighed.....	27
Efter- og videreuddannelse.....	28

Forord

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 Nørgaard Helmersen.

Lotte Lynggaard-Johansen

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 human ernæring

Der er udbredt tilfredshed med kandidatuddannelsen i human ernæring blandt dimittenderne. 86 % mener, at de gennem deres uddannelse, i høj eller nogen grad, er blevet rustet til arbejdslivet. Det er dog især de ph.d.-studerende, som er tilfredse. Lidt over hver tredje ph.d.-studerende mener, at uddannelsen i høj grad har rustet dem til deres arbejdsopgaver, mens blot 14 % af de, som søger job eller er i job, har denne holdning.

Af uddannelsens faglige elementer er det især projektarbejdet, som dimittenderne forholder sig positivt til. Særligt det individuelle projektarbejde angiver ni tiendedele af dimittenderne, at de har haft glæde af. Der er dog også en udbredt grad af tilfredshed med andre af de grundlæggende elementer i uddannelsen. Forelæsningerne har næsten otte tiendedele haft glæde af, og tværfagligheden har godt to tredjedele haft glæde af.

Udbuddet af valgfag på LIFE er til gengæld ikke noget dimittenderne har fundet tilfredsstillende. Blot hver tiende har i høj grad haft glæde af valgfag på LIFE, og næsten hver tredje har slet ikke haft glæde af valgfagene.

Studiejob, praktik, projektorienterede forløb og studieophold i udlandet

Projektsamarbejde er den erhvervsrelaterede aktivitet, som dimittenderne efter endt uddannelse mener, at de har haft størst glæde af. 86 % mener, at de i nogen eller i høj grad kan bruge erfaringerne derfra, mens volontørtjeneste modtager de mindst positive vurderinger med 58 % i de tilsvarende svarkategorier. Det er interessant til sammenligning, at netop volontørtjeneste har været den erhvervsrelaterede aktivitet, som har bidraget med de bedste muligheder for senere ansættelse. Hele 95 % af dem, der har gennemført volontørtjeneste, er senere blevet ansat i den pågældende virksomhed eller organisation. Dette gør sig kun gældende for ca. to tredjedele af dem, der har haft henholdsvis studiejob og projektsamarbejde. Det kan generelt konkluderes, at der er høj tilfredshed med erhvervsrelaterede aktiviteter og de muligheder for fremtidig ansættelse, som de bidrager til.

Til gengæld er der en lav grad af tilfredshed med mulighederne for og udbyttet af studieophold i udlandet. Af de 36 dimittender, som har erfaringer med udlandsophold, er det kun 10, som i nogen eller høj grad er tilfredse med deres ophold. 22 mener slet ikke, at de har haft udbytte af deres udlandsophold. Det kan altså konkluderes, at det er vanskeligt at få de studerende til at tage ud overhovedet, men også at der er lav grad af tilfredshed blandt de studerende med deres udlandsophold.

Første job

Over to tredjedele af dimittenderne finder deres første ansættelse på en offentlig institution, og over halvdelen angiver, at de primært beskæftigede sig med forskning, hvilket dermed er langt det mest udbredte. Også rådgivning/konsulentopgaver er hyppigt med 38 % i denne kategori.

Ikke overraskende udgør sundhedsområdet (60 %) og fødevareområdet (20 %) de dominerende arbejdsområder i det første job. I tråd hermed vurderer over otte tiendedele, at der i nogen eller høj grad var sammenhæng mellem deres uddannelse og det første job.

Der er mange forskellige veje til det første job, bl.a. projektsamarbejde, specialesamarbejde og volontørtjeneste. Den hyppigste vej går dog gennem annoncer i medierne, hvilket er tilfældet for 28 % af dimittenderne.

Seneste job

Af de dimittender, som er i arbejde, ph.d.-studerende undtaget, er størstedelen (57 %) ansat i det offentlige, hvor de arbejder med bl.a. forskning, forvaltning, produktion, produktudvikling og undervisning. Det mest almindelige er dog konsulentvirksomhed, hvilket 29 % af dimittenderne beskæftiger sig med. I det konkrete arbejde bruger dimittenderne især tid på administration, rådgivning/vejledning samt undervisning/formidling. Ikke overraskende arbejder dimittenderne primært inden for sundhedsområdet. Halvdelen er ansat inden for sundhedsområdet og hver femte inden for henholdsvis medicinalområdet og fødevareområdet, som samlet set udgør jobområderne for ni tiendedele af dimittenderne.

I tråd med dette mener tre fjerdedele, at der i nogen eller høj grad er sammenhæng mellem deres kandidatuddannelse og deres nuværende job.

For knap halvdelen af dimittendernes vedkommende er deres aktuelle job også deres første job. Halvdelen af disse fandt jobbet gennem annoncer i medier, mens en fjerdedel fandt jobbet gennem deres faglige netværk.

Lige over to tredjedele fik deres nuværende job inden for et halvt år efter dimissionen, hver femte inden for et år og hver tiende inden for halvandet år.

Ph.d.-studerende

27 % af dimittenderne fra human ernæring er i gang med at skrive en ph.d. Langt de fleste er indskrevet på LIFE og blot én enkelt som erhvervs-ph.d.

Den jobfunktion, der bruges mest tid på blandt de ph.d.-studerende, er meget naturligt forskning, som 95 % bruger noget eller meget tid på. En anden udbredt jobfunktion er analyse/evaluering, som otte tiendedele bruger noget eller meget tid på. I forbindelse hermed mener 95 %, at der i nogen eller høj grad, er faglig sammenhæng mellem deres kandidatuddannelse i human ernæring og deres ph.d.-projekt

Ledighed

Der er syv af dimittenderne, som er jobsøgende (10 %). Af disse har fire været ledige i 0-6 måneder, én i 6-12 måneder og én i mere end 12 måneder. To har ikke haft nogen tidligere ansættelser, mens tre har haft én tidligere ansættelse efter endt uddannelse. Én har haft to tidligere ansættelser, og én har haft fire eller flere ansættelser

Hovedårsagen til ledighed er, ifølge dimittenderne, især, at der er mange ansøgere til de søgte stillinger, hvilket samtlige jobsøgende oplever. Derudover mener 86 %, at manglende erfaring forhindrer dem i at få et job, og at denne manglende erfaring kan betragtes som en ond cirkel. Andre hyppige årsager er, at der ikke bliver opslået relevante job, og at man ikke har det nødvendige netværk. Det er positivt, at ikke en eneste angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til deres ledighed.

Efter- og videreuddannelse

36 % af dimittenderne har deltaget i længerevarende efteruddannelseskurser, mens 77 % har deltaget i kurser af kortere varighed.

Af disse dimittender har 54 % været motiveret af et ønske om personlig udvikling, halvdelen af et ønske om at opnå specifikke kompetencer og 42 % af muligheden for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet.

Lidt over halvdelen af dimittenderne svarer desuden, at de kan forestille sig at deltage i kurser af kortere eller længere varighed inden for de næste tre år. Især kurser inden for kommunikation/formidling samt ledelse/organisation er populære, henholdsvis 56 % og 46 % overvejer efter- eller videreuddannelse inden for disse områder.

Kvalifikationer og faglig identitet

Overordnet set synes dimittenderne fra human ernæring at have erhvervet sig kompetencer, der er brugbare på arbejdsmarkedet, og som også er efterspurgt i forbindelse med jobsøgning. Dimittenderne finder typisk ansættelse inden for sundhedsområdet, hvor de varetager funktioner, som kræver både specifikke kompetencer opnået i forbindelse med studiet og generelle akademiske kompetencer. Der er altså en tæt forbindelse mellem kandidatuddannelsen i human ernæring og erhvervslivet, og dimittenderne ser positivt tilbage på studiet, som i høj grad har bidraget til deres faglige kvalifikationer.

1. Afvikling af spørgeskemaundersøgelse

Spørgeskemaundersøgelsen, som Dimittendundersøgelse 2011 bygger på, tager udgangspunkt i et generisk spørgeskema, udviklet i af ph.d. Sara Korzen, til brug for kortlægning af dimittenders opfattelser og erfaringer med deres uddannelse. 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 denne undersøgelse er med hjælp fra de respektive studieledere yderligere tilpasset de enkelte studieretninger. Dimittendundersøgelse 2011 er den første af sin slags, og det er hensigten, at der i fremtiden skal gennemføres dimittendundersøgelser hvert fjerde år.

Udviklingen og gennemførelse 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.

1.1. Population og svarprocent

Der blev udsendt invitationsbreve til samtlige af de dimittender fra årene 2007-2010, som det var muligt at udtrække adresser på via CPR-registret. Således blev der udsendt invitationsbreve til 120 dimittender, hvoraf tre blev sendt retur med posten. 73 personer udfyldte en besvarelse, hvilket giver en svarprocent på 62 %. Dette tal er højt sammenlignet med dimittendundersøgelser på andre uddannelsesinstitutioner samt de sideløbende dimittendundersøgelser på andre studieretninger på LIFE. Den høje svarprocent er med til at styrke undersøgelsens validitet.

Respondenterne fordeler sig lidt ujævnt mellem årgangene, hvilket fremgår af tabel 1.1¹:

Tabel 1.1 Fordeling på årgange

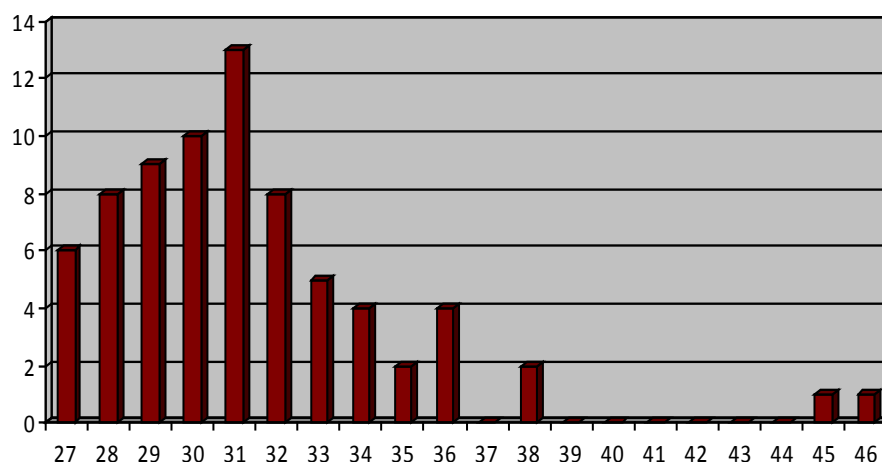
2007	2008	2009	2010
32 % (23)	24 % (17)	28 % (20)	17 % (12)

Ud af respondenterne er der 90 % (66) kvinder og 10 % (7) mænd, hvilket svarer til kønsfordelingen på human ernæring.

Respondenterne har alderen 27-46 år og fordeler sig i øvrigt således:

¹ En enkelt respondent havde svaret august 2011, men da denne dato ikke har fundet sted, og årgang 2011 ikke indgår i undersøgelsen, indgår svaret ikke i ovenstående opgørelse, som derfor kun summerer til 72.

Figur 1.1 Aldersfordeling

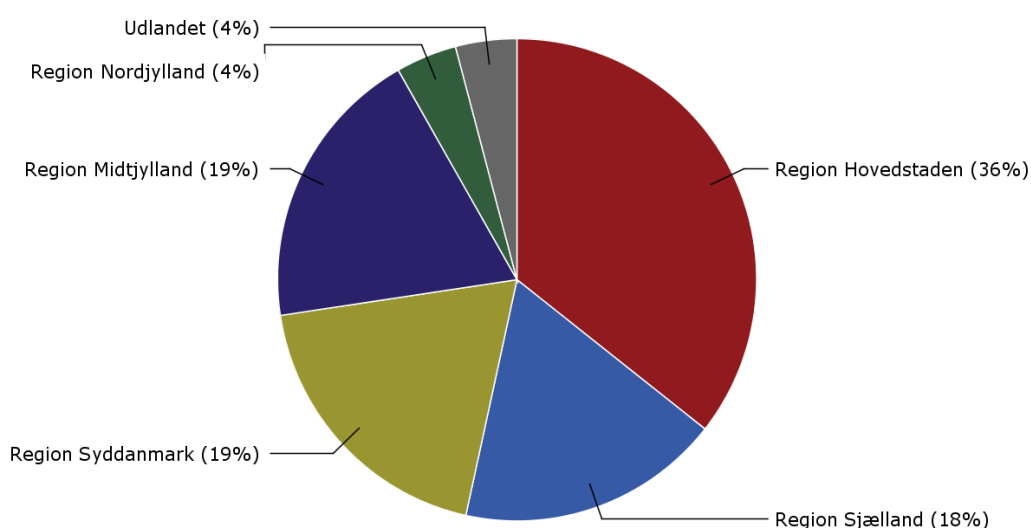


Den geografiske spredning er både opgjort med hensyn til sted for ungdomsuddannelse og aktuel bopæl.

Fordelingen for ungdomsuddannelser ses i figur 1.2. Størstedelen, 36 % (26), har taget ungdomsuddannelse i Region Hovedstaden, mens stort set lige mange har taget ungdomsuddannelse i hhv. Region Sjælland, Region Syddanmark og Region Midtjylland. Tre har taget ungdomsuddannelse hhv. i Region Nordjylland og i udlandet. Sidstnævnte har specificeret, at de tog ungdomsuddannelsen i hhv. Estland, Kroatien og Tyskland.

Figur 1.2 Sted for ungdomsuddannelse

Hvor tog du din ungdomsuddannelse?

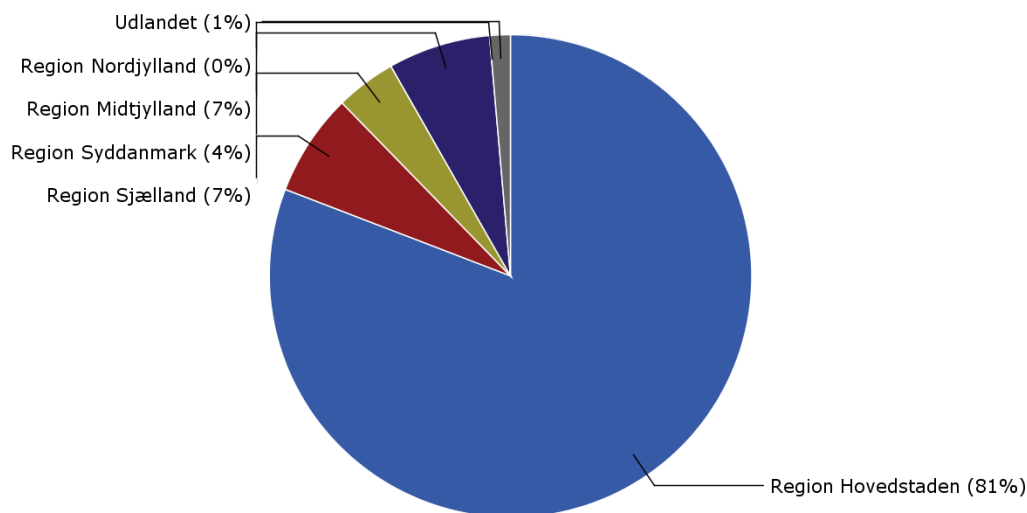


Med hensyn til den aktuelle bopæl, som fremgår af figur 1.3, ses det, at 81 % (59) bor i Region Hovedstaden. Derudover bor fem bor i Region Sjælland, fem i Region Midtjylland og tre i Region Syddanmark. En enkelt bor i Australien. Tilsyneladende bliver mange af

dem, der er flyttet til København for at læse på LIFE, således boende i København efter endt uddannelse.

Figur 1.3 Aktuel bopæl

Hvor bor du?



Der er forholdsvis stor spredning i forhold til, hvilke adgangsgivende bacheloruddannelser dimittenderne har taget, hvilket fremgår af tabel 1.2. Den hyppigst forekommende er bacheloruddannelsen i human ernæring, som 25 % har taget.

Tabel 1.2 Adgangsgivende bachelor- eller professionsbacheloruddannelser

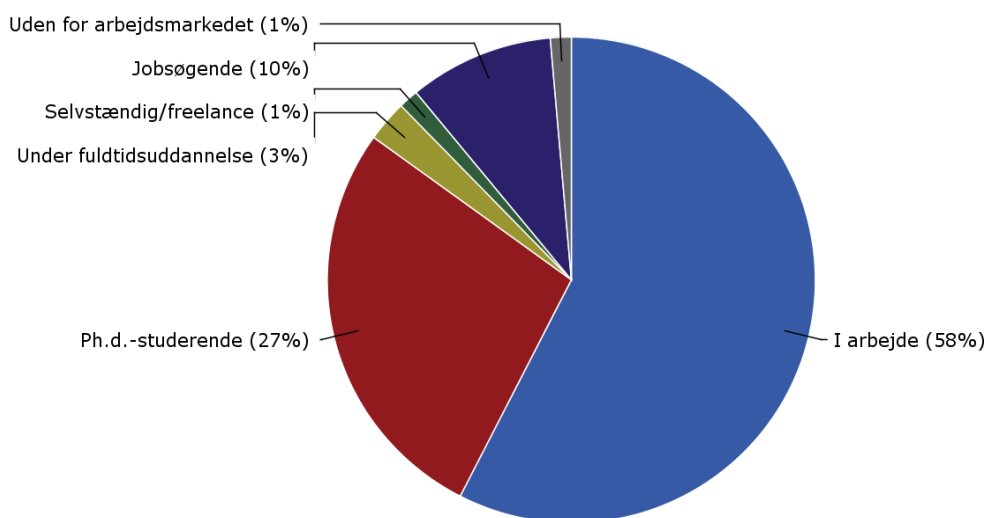
Adgangsgivende bachelor	Andel (antal)
Human ernæring (professionsbachelor)	25 % (18)
Fødevarevidenskab (bachelor)	18 % (13)
Biologi (bachelor)	13 % (9)
Idræt (bachelor)	13 % (9)
Idræt og Sundhed (professionsbachelor)	8 % (6)
Sygeplejerske (professionsbachelor)	6 % (4)
Ernæring og Fysisk Aktivitet (professionsbachelor)	3 % (2)
Ernæring og Sundhed (professionsbachelor)	3 % (2)
Bioanalytiker	1 % (1)
Anden - specificér venligst	11 % (8)
I alt	100 % (72)

En enkelt har taget sin adgangsgivende uddannelse i Rusland, hvor vedkommende angiver at have læst ”Process-Ingeniør i Food Technology”.

Med hensyn til nuværende jobsituation er det positivt, at i alt 86 % (63) er i en eller anden form for beskæftigelse. 58 % (42) i arbejde, 27 % (20) er i gang med en ph.d., og én er selvstændig/freelance. Fordelingen ser ud som følger:

Figur 1.3 Nuværende jobsituation

Hvad er din nuværende jobsituation?



Hvis der ses på sammenhængen mellem typen af adgangsgivende uddannelse og jobsituation ses det, at 95 % af personerne med en professionsuddannelse er i en eller anden form for beskæftigelse, mens dette gør sig gældende for 85 % af personerne med en bacheloruddannelse.

Af respondenterne er der således kun én person, der er selvstændig, én der er uden for arbejdsmarkedet samt to, der er under fuldtidsuddannelse. Dette gør det umuligt at sige noget generelt på baggrund af besvarelsene, hvorfor nærværende rapport afgrænses til at fokusere på ph.d.-studerende, personer i arbejde samt jobsøgende i henholdsvis afsnit 4, 5 og 6. De øvrige afsnit omfatter alle respondenter.

2. Uddannelsen

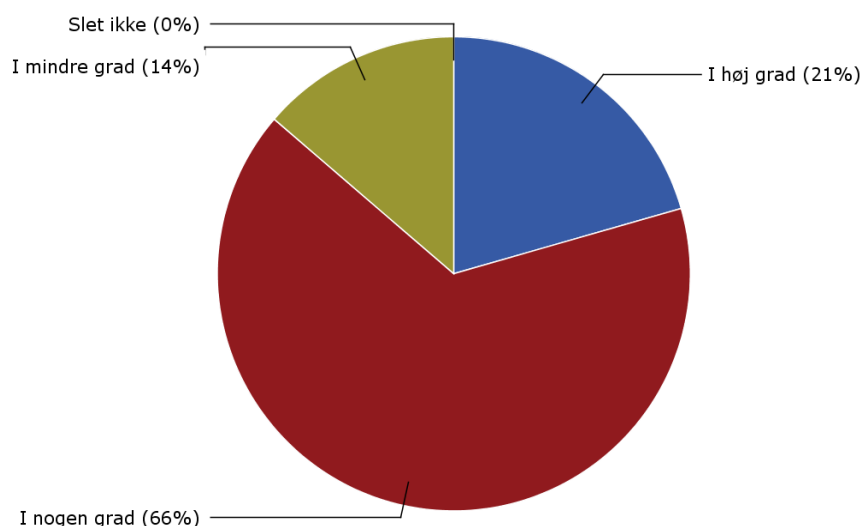
I dette afsnit beskrives dimittendernes generelle vurdering af deres kandidatuddannelse i human ernæring samt deres tilfredshed med specifikke aspekter af uddannelsen.

2.1. Vurdering af uddannelsen

Der ses en stor generel tilfredshed med kandidatuddannelsen. Tilsammen er 86 % (58), at deres uddannelse i human ernæring i høj eller nogen grad har rustet dem til deres arbejdsliv, og ingen mener, at uddannelsen slet ikke har rustet dem til deres arbejdsliv.

Figur 2.1 Generel tilfredshed med uddannelse

I hvor høj grad mener du, at din kandidatuddannelse fra LIFE har rustet dig til dit arbejdsliv?



Dimittendernes syn på, hvorvidt deres uddannelse har rustet dem til deres arbejdsliv, viser sig at hænge sammen med dimittendernes jobsituation. Særligt tilfredse er de ph.d.-studerende, hvor 35 %, mener, at uddannelsen i høj grad har rustet dem til arbejdslivet. Til sammenligning mener 14 % af både personer i arbejde og jobsøgende, at dette i høj grad er tilfældet.

Der ses også en sammenhæng for dette spørgsmål med typen af adgangsgivende uddannelse. Mens 92 % af dem, der har en bacheloruddannelse, i nogen eller høj grad mener, at uddannelsen har rustet dem til arbejdslivet, gør dette sig gældende for 88 % af dem, der har taget en professionsbacheloruddannelse.

Udover den generelle tilfredshed med uddannelsen er der spurgt til, hvor stor glæde dimittenderne har haft af en række specifikke aspekter af deres uddannelse, siden de afsluttede uddannelsen. Besvarelsene på dette spørgsmål ses i tabel 2.1. Det fremgår, at dimittenderne har haft særlig stor glæde af alle former for projektarbejde. Der er størst tilfredshed med individuelt projektarbejde, som 89 % i nogen eller høj grad har haft glæde af. For gruppe-

arbejde/-projekter gør dette sig gældende for 81 %. Problemorienteret projektarbejde, som kan forekomme i både individuelle og gruppeprojekter, angiver 67 % at have haft glæde af det i nogen eller høj grad. Derudover er dimittenderne positive over for forelæsninger (78 %) og tværfagligheden (63 %), hvilket er positivt, idet disse aspekter udgør grundlæggende elementer af uddannelsen i human ernæring.

De aspekter, som færrest studerende har oplevet i deres studieforløb, er volontørtjeneste/praktik, udlandsophold og feltarbejde. Af dem, der har oplevet disse aspekter, er vurderingerne desuden forholdsvis negative. Andre aspekter, der modtager negative vurderinger, er udbuddet af valgfag på LIFE samt valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark.

Tabel 2.1 Glæde af forskellige aspekter af uddannelsen

<i>I hvor høj grad har du haft glæde af følgende aspekter ved dit uddannelsesforløb, siden du afsluttede din uddannelse?</i>	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Forekom ikke på uddannelsen
Forelæsninger	29 % (21)	49 % (36)	19 % (14)	1 % (1)	1 % (1)
Gruppearbejde/-projekter	48 % (35)	41 % (30)	10 % (7)	1 % (1)	0 % (0)
Individuelt projektarbejde	51 % (37)	30 % (22)	10 % (7)	0 % (0)	10 % (7)
Problemorienteret projektarbejde	40 % (29)	27 % (20)	19 % (14)	1 % (1)	12 % (9)
Case-orienteret undervisning	22 % (16)	30 % (22)	27 % (20)	7 % (5)	14 % (10)
Praktiske øvelser	19 % (14)	36 % (26)	34 % (25)	8 % (6)	3 % (2)
Volontørtjeneste/praktik el. lign.	8 % (6)	7 % (5)	11 % (8)	15 % (11)	59 % (43)
Fagenes dybde	23 % (17)	32 % (23)	33 % (24)	10 % (7)	3 % (2)
Tværfagligheden	26 % (19)	37 % (27)	25 % (18)	4 % (3)	8 % (6)
Metodekurser	18 % (13)	27 % (20)	30 % (22)	12 % (9)	12 % (9)
Feltarbejde	8 % (6)	12 % (9)	15 % (11)	11 % (8)	53 % (39)
Træning i faglig formidling	21 % (15)	25 % (18)	26 % (19)	7 % (5)	22 % (16)
Selvstændigt laboratoriebaseret specialearbejde	14 % (10)	15 % (11)	14 % (10)	29 % (21)	29 % (21)
Muligheden for at specialisere sig	18 % (13)	33 % (24)	32 % (23)	14 % (10)	4 % (3)
Udbuddet af valgfag på LIFE	10 % (7)	18 % (13)	36 % (26)	32 % (23)	6 % (4)
Valgfag på andre fakulteter eller universiteter i Danmark	6 % (4)	18 % (13)	15 % (11)	29 % (21)	33 % (24)
Udlandsophold via <u>udvekslingsaftale</u>	8 % (6)	6 % (4)	6 % (4)	30 % (22)	51 % (37)
Udlandsophold via <u>selvstændigt arrangeret aftale</u>	6 % (4)	4 % (3)	4 % (3)	30 % (22)	56 % (41)

2.2. Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

En stor del af dimittenderne har haft erhvervsrelaterede aktiviteter i løbet af deres uddannelse på LIFE., hvilket fremgår af tabel 2.2.

Tabel 2.2 Erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

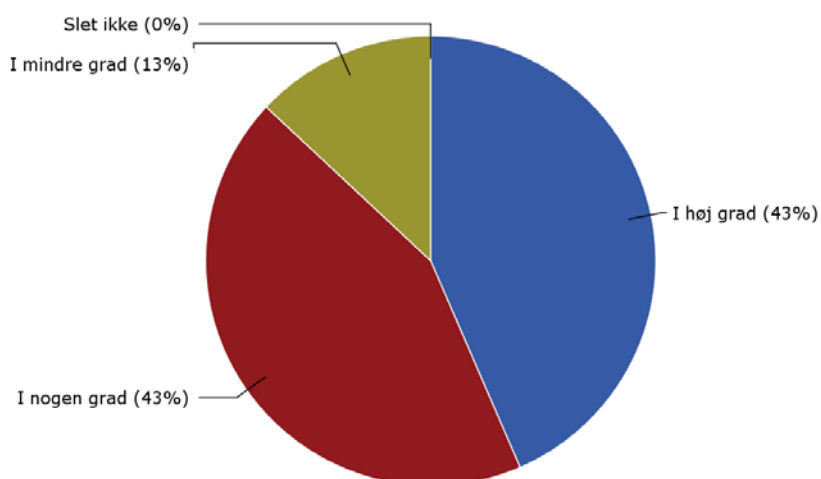
<i>Har du under din uddannelse på LIFE:</i>	Ja
<i>- haft studierelevant arbejde?</i>	63 % (46)
<i>- gennemført et projekt (fx speciale) i samarbejde med en virksomhed/organisation?</i>	47 % (34)
<i>- været i volontørtjeneste/praktik el. lign.?</i>	26 % (19)

Studierelevant arbejde er den mest udbredte erhvervsaktivitet med 63 % (46) der har haft denne form for erhvervsrelaterede aktivitet. Figur 2.2 sammenligner dimittendernes vurdering af, i hvor høj grad de kan bruge deres erfaringer fra de respektive erhvervsrelaterede aktiviteter.

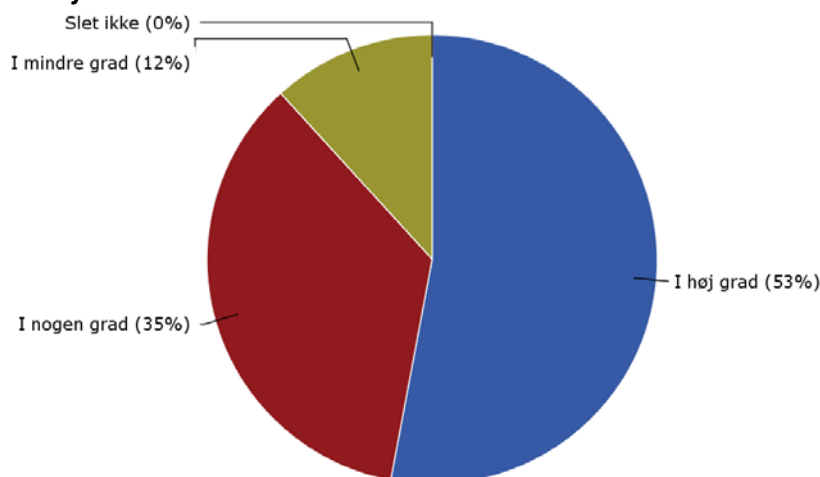
Figur 2.2 Brug af erfaringer fra erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen

I hvor høj grad vurderer du, at du i dit arbejdsliv kan bruge dine erfaringer fra

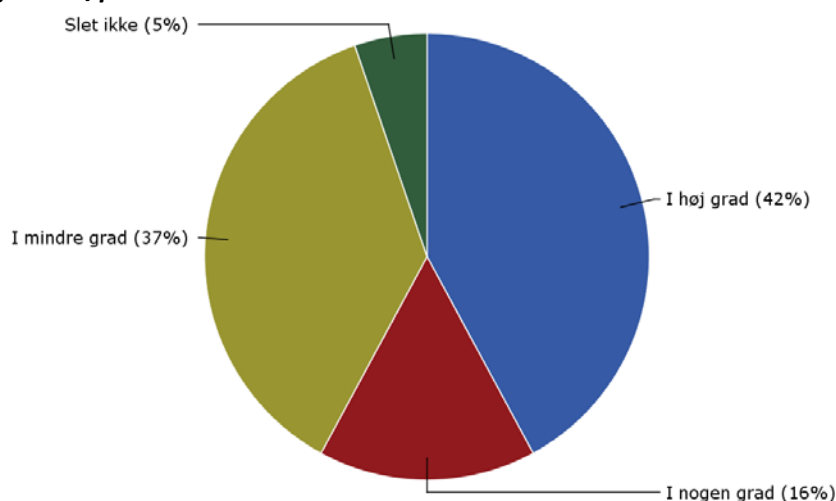
- dit studiejob?



- dit projektsamarbejde?



- din volontørtjeneste/praktik?



Således er projektsamarbejde den erhvervsrelaterede aktivitet, som dimittenderne efter endt uddannelse har haft størst glæde af med 86 %, der i nogen eller høj grad mener, at de kan bruge erfaringerne derfra, mens volontørtjeneste/praktik modtager de mindst positive vurderinger med 58 % i de tilsvarende svarkategorier. Generelt er tilfredsheden med erhvervsrelaterede aktiviteter dog høj.

Der er desuden spurgt til, hvorvidt dimittenderne efter endt uddannelse har været ansat i den/de virksomhed(er), som de har haft erhvervsrelaterede aktiviteter hos. Volontørtjeneste/praktik er klart den aktivitet, der indebærer de bedste muligheder for senere ansættelse, idet 95 % af dem, der har gennemført denne aktivitet, senere er blevet ansat i den pågældende virksomhed eller organisation. Til sammenligning gør dette sig gældende for 67 % og 65 % af dem, der har haft hhv. studiejob og projektsamarbejde. Generelt må det dermed konkluderes, at der er gode muligheder for senere ansættelse forbundet med erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.

3. Det første job

I dette afsnit beskrives erfaringer med det første job. Afsnittet inkluderer både personer, der aktuelt er i beskæftigelse og som har haft én eller flere tidligere beskæftigelse(r) samt personer, der aktuelt er jobsøgende, under fuldtidsuddannelse eller uden for arbejdsmarkedet, men som tidligere har været i beskæftigelse. Dette omfatter i alt 40 personer

3.1. Vejen til det første job

Af tabel 3.1 fremgår det, at den hyppigste vej til det første job går gennem annoncer i medierne, hvilket er tilfældet for 28 %. For en stor del går vejen ligeledes gennem det private (20 %) eller faglige netværk (15 %). Yderligere specificerer tre ud dem, der har svaret ”Andet”, at de har fået job gennem studiejob eller specialesamarbejde, hvilket hænger sammen med de mange, der angav at have fået job gennem erhvervsrelaterede aktiviteter under uddannelsen.

Tabel 3.1 Vejen til det første job

<i>Hvordan fandt du dit første job?</i>	Andel (antal)
Annoncer i medierne (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	28 % (11)
Gennem mit private netværk	20 % (8)
Gennem mit faglige netværk	15 % (6)
Gennem uopfordret ansøgning	5 % (2)
Arbejdsgiverne henvendte sig til mig	13 % (5)
Via A-kassen	0 % (0)
Via jobcenteret	3 % (1)
Andet	18 % (7)
I alt	100 % (40)

3.2. Ansættelsesområde

Størstedelen af dimittenderne, 70 % (28), havde den første ansættelse på en offentlig institution. 23 % (9) havde første ansættelse i privat virksomhed og 8 % (3) i interesseorganisation.

Flest dimittender, 35 % (14), havde det første job i en virksomhed med 51-251 ansatte. De resterende fordeler sig således: 18 % (7) i en virksomhed med 1-20 ansatte, 15 % (6) med 21-50 ansatte, 15 % (6) med 251-1.000 ansatte og 18 % (7) med over 1.000 ansatte.

Over halvdelen, 53 %, angiver, at den virksomhed/institution/organisation, hvor de havde deres første job, primært beskæftigede sig med forskning, hvilket dermed er langt det mest udbredte. Også rådgivning/konsulentopgaver er hyppigt med 38 % i denne kategori. De fire der har svaret ’andet’ angiver, at det første job var inden for henholdsvis administration, forebyggelse, formidling og afsætning af producerede fødevarer.

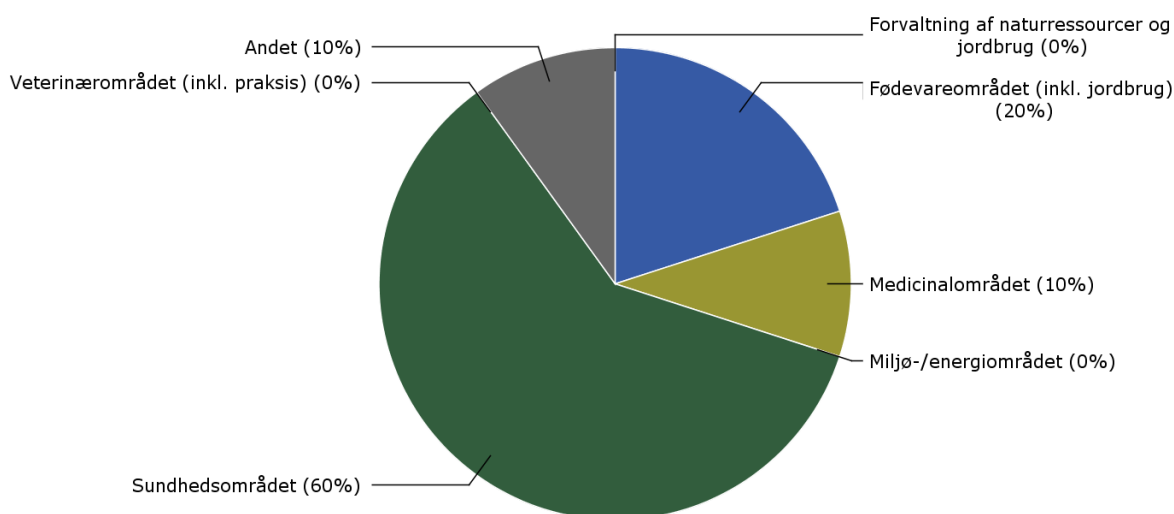
Tabel 3.2 Virksomhedens opgavetyper i det første job

Hvilke af type opgaver blev primært varetaget af den virksomhed/institution/organisation, hvor du var ansat i dit første job? (Sæt op til 2 kryds)	Andel (antal)
Forskning	53 % (21)
Forvaltning	5 % (2)
Klinisk praksis	3 % (1)
Produktion	8 % (3)
Produktudvikling	3 % (1)
Rådgivning/konsulentopgaver	38 % (15)
Undervisning	13 % (5)
Andet	10 % (4)

Som figur 3.1 viser, var 60 % (24) ansat på en virksomhed inden for sundhedsområdet i det første job, mens 20 % (8) var ansat inden for fødevarerområdet. De øvrige var ansat inden for medicinalområdet og andre områder.

Figur 3.1 Jobområde for det første job

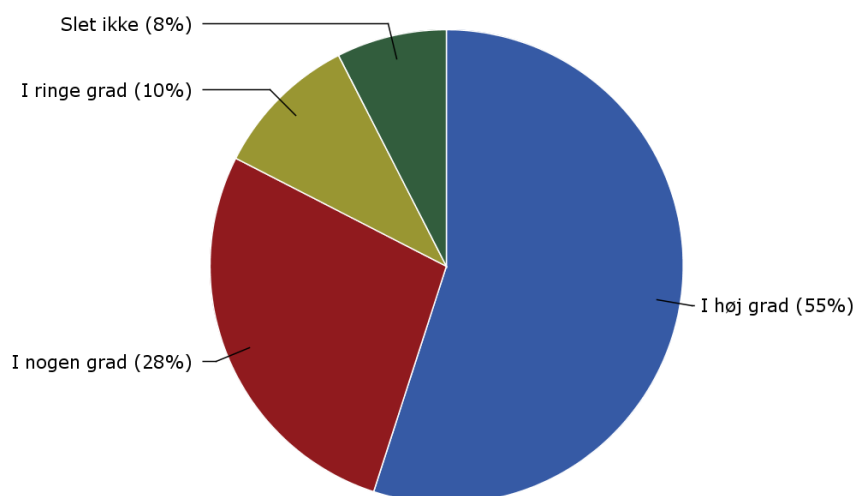
Inden for hvilket område vil du primært placere den virksomhed/institution/organisation, hvor du var ansat i dit første job?



I tråd med ovenstående vurderer i alt 83 % (33), at der i nogen eller høj grad var sammenhæng mellem deres uddannelse og det første job, hvilket fremgår af figur 3.2. 28 % (11) angiver yderligere, at det første job lå i direkte forlængelse af specialet. Det lykkes således langt de fleste dimittender at finde et første job inden for området human ernæring.

Figur 3.2 Sammenhæng mellem uddannelse og det første job

I hvor høj grad var der faglig sammenhæng mellem din kandidatuddannelse og dit første job?



3.3 Jobfunktioner og kompetencer

Hvis der ses på, hvilke jobfunktioner dimittenderne har brugt tid på i deres første job, er der flest, der brugte noget eller meget tid på analyse/evaluering (70 %), forskning (53 %), administration (46 %) kommunikation/PR (43 %), samt undervisning/formidling (41 %).

Tabel 3.3 Tidsforbrug på forskellige jobfunktioner i det første job

<i>Hvor meget tid brugte du på følgende jobfunktioner i din første ansættelse?</i>	Meget tid	Noget tid	Lidt tid	Ingen tid
Administration	18 % (7)	28 % (11)	30 % (12)	25 % (10)
Analyse/evaluering	35 % (14)	35 % (14)	15 % (6)	15 % (6)
Forskning	38 % (15)	15 % (6)	5 % (2)	43 % (17)
Kommunikation/PR	15 % (6)	28 % (11)	25 % (10)	33 % (13)
Kontrol (fx af kvalitet og sikkerhed)	5 % (2)	13 % (5)	25 % (10)	58 % (23)
Ledelse/organisation	3 % (1)	8 % (3)	5 % (2)	85 % (34)
Naturforvaltning	3 % (1)	0 % (0)	0 % (0)	98 % (39)
Produktion	0 % (0)	0 % (0)	5 % (2)	95 % (38)
Produktudvikling eller -innovation	0 % (0)	3 % (1)	15 % (6)	83 % (33)
Projektansøgninger	8 % (3)	13 % (5)	5 % (2)	75 % (30)
Rådgivning/vejledning	15 % (6)	23 % (9)	13 % (5)	50 % (20)
Undervisning/formidling	28 % (11)	13 % (5)	33 % (13)	28 % (11)

Kun én angiver at have haft personaleansvar i sin første stilling, hvilket var for 1-5 medarbejdere.

Hvis de hyppigste jobfunktioner betragtes, ses der en sammenhæng med nuværende jobsituation. Den største forskel ses for forskning. Her er andelen, der brugte noget eller meget

tid på dette i det første job, 48 % blandt personer i arbejde, 60 % blandt de jobsøgende og 64 % blandt de ph.d.-studerende.

I tabel 3.4 ses dimittendernes vurderinger af, hvilke uddannelseskompetencer der var medvirkende til, at de fik deres første job. De hyppigst forekommende svar er *praktisk viden inden for mit fagområde* (70 %), *evnen til at analysere* (66 %) samt *evnen til at løse et konkret problem* (63 %) i nogen eller høj grad var medvirkende til, at de fik deres første job.

Tabel 3.4 Brug af kompetencer i det første job

<i>I hvilken grad mener du, at følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse på LIFE, var medvirkende til, at du fik dit første job?</i>	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse
Evnen til at analysere	38 % (15)	28 % (11)	15 % (6)	18 % (7)	3 % (1)
Evnen til at generalisere	20 % (8)	28 % (11)	20 % (8)	28 % (11)	5 % (2)
Evnen til at definere relevante problemstillinger	15 % (6)	43 % (17)	20 % (8)	20 % (8)	3 % (1)
Evnen til at løse et konkret problem	23 % (9)	40 % (16)	15 % (6)	18 % (7)	5 % (2)
Evnen til at vælge den bedste metode	8 % (3)	33 % (13)	38 % (15)	20 % (8)	3 % (1)
Evnen til at planlægge og styre et projekt	18 % (7)	25 % (10)	20 % (8)	23 % (9)	15 % (6)
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	25 % (10)	35 % (14)	18 % (7)	20 % (8)	3 % (1)
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	33 % (13)	23 % (9)	23 % (9)	23 % (9)	0 % (0)
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	15 % (6)	30 % (12)	25 % (10)	18 % (7)	13 % (5)
Praktisk viden inden for mit fagområde	43 % (17)	28 % (11)	10 % (4)	20 % (8)	0 % (0)

4. De ph.d.-studerende

Som nævnt er der ud af den samlede undersøgelsespopulation 27 % (20), der er i gang med en ph.d. Heraf er 19 er i gang med en almindelig ph.d., mens en enkelt er i gang med en erhvervs-ph.d. I dette afsnit beskrives deres vej til ph.d.-ansættelse, deres ansættelsesområde samt deres jobfunktioner og brug af kompetencer fra uddannelsen i ph.d.-stillingen.

4.1. Vejen til ph.d.-ansættelse

Ni af de ph.d.-studerende angiver, at deres aktuelle ph.d.-ansættelse er deres første ansættelse. Disse er spurgt, hvordan de fik deres ph.d.-stilling². Som det fremgår af tabel 4.1, søgte størstedelen, 44 %, et opslået stipendium, mens de resterende selv søgte midler eller fik midler stillet til rådighed af sin arbejdsplads. Én har svaret 'andet' og specificeret, at vedkommende søgte stipendium på opfordring fra specialevejleder.

Tabel 4.1 Vejen til ph.d.-stilling

Hvordan fandt du dit nuværende job?	Andel (antal)
Jeg søgte et opslået stipendium	44 % (4)
Jeg søgte selv midler (fx ved et forskningsråd eller en fond)	0 % (0)
Jeg søgte midler i samarbejde med andre (fx ved et forskningsråd eller en fond)	22 % (2)
Min arbejdsplads stillede midlerne til rådighed	22 % (2)
Andet	11 % (1)
I alt	100 % (9)

4.2. Ansættelsesområde

70 % (14) af de ph.d.-studerende indskrevet på Københavns Universitet, heraf 13 på Det Biovidenskabelige Fakultet og en på Det Naturvidenskabelige Fakultet. To er indskrevet på henholdsvis Århus og Syddansk Universitet, mens én er indskrevet på Aalborg Universitet og én på Danmarks Tekniske Universitet. Af dem, der er indskrevet på Københavns Universitet, skriver én en erhvervs-ph.d.

Personen, der skriver en erhvervs-ph.d., angiver, at virksomheden, som ph.d.en skrives hos, ligger inden for sundhedsområdet, og at virksomheden ikke tidligere har haft ansatte med samme faglige baggrund som vedkommende.

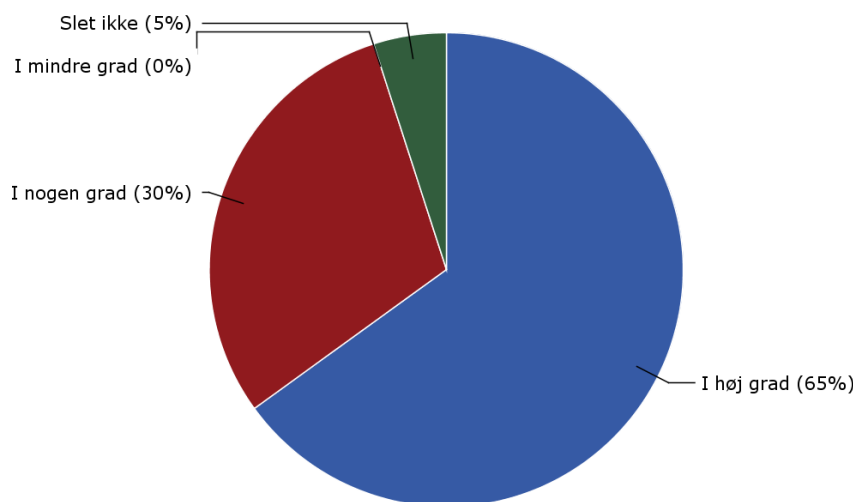
I tråd med ovenstående mener 95 % (19), at der i nogen eller høj grad, er faglig sammenhæng mellem deres kandidatuddannelse i human ernæring og deres ph.d.-projekt, hvilket ses i figur 4.1. Tre specificerer yderligere, at deres ph.d. ligger i direkte forlængelse af de-

² Det er valgt kun at spørge dimittenderne om vejen til deres første stilling, hvorfor de ph.d.-studerende, der har haft andre stillinger end den nuværende, er spurgt om vejen til ansættelse i spørgeskemadelen omhandlende første job.

res speciale. En enkelt mener, at der slet ikke er sammenhæng mellem uddannelse og ph.d.-projekt.

Figur 4.1 Sammenhæng mellem uddannelse og ph.d.-projekt

I hvor høj grad er der faglig sammenhæng mellem din kandidatuddannelse og dit ph.d.-projekt?



4.3. Jobfunktioner og kompetencer

Af tabel 4.2 ses det, ikke overraskende, at den jobfunktion, der bruges mest tid på blandt de ph.d.-studerende er forskning, som 95 % bruger noget eller meget tid på. En anden udbredt jobfunktion er analyse/evaluering, som 80 % angiver at bruge noget eller meget tid på. Desuden 55 % dette tidsforbrug på administration.

Tabel 4.2 Tidsforbrug på forskellige jobfunktioner i nuværende ph.d.-stilling

<i>Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i din ph.d.-stilling?</i>	Meget tid	Noget tid	Lidt tid	Ingen tid
Administration	20 % (4)	35 % (7)	35 % (7)	10 % (2)
Analyse/evaluering	30 % (6)	50 % (10)	20 % (4)	0 % (0)
Forskning	55 % (11)	40 % (8)	5 % (1)	0 % (0)
Kommunikation/PR	0 % (0)	30 % (6)	50 % (10)	20 % (4)
Kontrol (fx af kvalitet og sikkerhed)	10 % (2)	20 % (4)	35 % (7)	35 % (7)
Ledelse/organisation	15 % (3)	5 % (1)	35 % (7)	45 % (9)
Naturforvaltning	0 % (0)	0 % (0)	0 % (0)	100 % (0)
Produktion	0 % (0)	0 % (0)	10 % (2)	90 % (18)
Produktudvikling eller - innovation	0 % (0)	10 % (2)	20 % (4)	70 % (14)
Projektansøgninger	10 % (2)	20 % (4)	25 % (5)	45 % (9)
Rådgivning/vejledning	0 % (0)	30 % (6)	60 % (12)	10 % (2)
Undervisning/formidling	5 % (1)	30 % (6)	60 % (12)	10 % (2)

Brugen af kompetencer tilegnet gennem uddannelsen i nuværende ph.d.-stilling fremgår af tabel 4.3. De mest anvendte kompetencer, som 95 % angiver at anvende i nogen eller høj grad, er *evnen til at definere et relevant problemstilling, evnen til at samarbejde med andre*

med en anden faglig baggrund samt praktisk viden inden for mit fagområde. Ligeledes angiver 90 % at bruge kompetencerne evnen til at analysere, evnen til at løse et konkret problem samt evnen til at samarbejde med andre med en anden faglig baggrund. For de resterende kompetencer svarer 60-80 %, at de i nogen eller høj grad anvender kompetencen. Generelt må dimittenderne således siges at være meget positive over for tilegnelsen og anvendelsen af de nævnte kompetencer i deres ph.d.-stilling.

Tabel 4.3 Brug af kompetencer tilegnet gennem uddannelsen i nuværende ph.d.-stilling

<i>I hvilken grad bruger du i din nuværende ph.d.-stilling følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse på LIFE?</i>	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse
Evnen til at analysere	60 % (12)	30 % (6)	5 % (1)	0 % (0)	5 % (1)
Evnen til at generalisere	30 % (6)	50 % (10)	20 % (4)	0 % (0)	0 % (0)
Evnen til at definere relevante problemstillinger	60 % (12)	35 % (7)	0 % (0)	0 % (0)	5 % (1)
Evnen til at løse et konkret problem	45 % (9)	35 % (7)	5 % (1)	0 % (0)	15 % (3)
Evnen til at vælge den bedste metode	30 % (6)	45 % (9)	15 % (3)	0 % (0)	10 % (2)
Evnen til at planlægge og styre et projekt	50 % (10)	25 % (5)	5 % (1)	0 % (0)	20 % (4)
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	20 % (4)	40 % (8)	35 % (7)	0 % (0)	5 % (1)
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	40 % (8)	55 % (11)	5 % (1)	0 % (0)	0 % (0)
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	20 % (4)	70 % (14)	0 % (0)	5 % (1)	5 % (1)
Praktisk viden inden for mit fagområde	55 % (11)	40 % (8)	5 % (1)	0 % (0)	0 % (0)

Fem personer har benyttet mulighed for at angive kompetencer, som de har brug for i deres nuværende ph.d.-stilling, men som der ikke var mulighed for at tilegne sig gennem deres kandidatuddannelse. Tre af disse angiver projektledelse, mens to efterlyser metodefærdigheder, henholdsvis kvalitative og kvantitative.

5. Ansatte uden for forskningsområdet

I dette afsnit beskrives de 58 % (42) af dimittenderne, der er i arbejde, med hensyn til vejen til ansættelse, ansættelsesområde samt jobfunktioner og brug af kompetencer fra uddannelsen i jobbet.

5.1. Vejen til jobbet

Af de arbejdende svarer knap halvdelen (20), at deres aktuelle jobs er deres første job. Disse er spurgt, hvordan de fik jobbet³, og svarene på dette fremgår af tabel 5.1. Halvdelen fandt således jobbet gennem annoncer i medier, mens en fjerdedel fandt jobbet gennem deres faglige netværk.

Tabel 5.1 Vejen til det nuværende job

Hvordan fandt du dit nuværende job?	Andel (antal)
Annoncer i medier (fagblad, jobdatabase, dagblad mv.)	50 % (10)
Gennem mit private netværk	5 % (1)
Gennem mit faglige netværk	25 % (5)
Gennem uopfordret ansøgning	10 % (2)
Via A-kassen	0 % (0)
Via jobcentret	5 % (1)
Andet	5 % (1)

Der er yderligere spurgt hvor lang tid, der gik fra afsluttet kandidatuddannelse til aktuelt job. For 70 % (14) gik der 0-6 måneder, for 20 % (4) gik der 7-12 måneder og for 10 % (2) gik der 13-18 måneder.

5.2. Ansættelsesområde

Størstedelen af dimittenderne, 57 % (24), arbejder i en offentlig institution, mens 36 % (15) arbejder i en privat virksomhed. De resterende 7 % (3) arbejder i en interesseorganisation.

Størstedelen, 38 % (16), arbejder i store virksomheder/organisationer/institutioner med over 1.000 ansatte. Resten fordeler sig således: 19 % (8) i virksomheder med 251-1.000, 10 % (4) med 51-250, 21 % (9) med 21-50 og 12 % (5) med 1-20 ansatte.

Der er spurgt til hvilke opgavetyper de virksomheder, dimittenderne er ansat i, primært varetager. Som det fremgår af tabel 5.2 er rådgivning/konsulentopgaver det mest udbredte,

³ Det er valgt kun at spørge dimittenderne om vejen til deres første stilling, hvorfor de arbejdende, der har haft andre stillinger end den nuværende, er spurgt om vejen til ansættelse i spørgeskemadelen omhandlende første job.

idet 29 % har angivet den som én af virksomhedens primære opgavetyper. 17 % har angivet henholdsvis forskning, produktudvikling og undervisning.

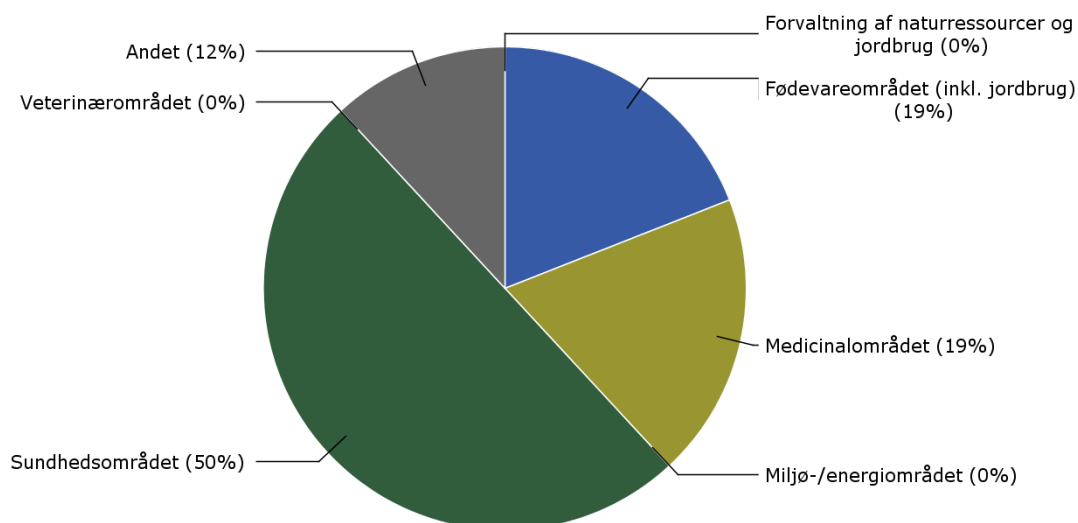
Tabel 5.2 Virksomhedens opgavetyper i nuværende job

<i>Hvilke af følgende type opgaver varetages primært af den virksomhed/institution/organisation, hvor du er ansat? (Sæt op til 2 kryds)</i>	Andel (antal)
Forskning	17 % (7)
Forvaltning	14 % (6)
Klinisk praksis	2 % (1)
Planlægning	10 % (4)
Produktion	14 % (6)
Produktudvikling	17 % (7)
Rådgivning/konsulentopgaver	29 % (12)
Undervisning	17 % (7)
Andet	29 % (12)

Med hensyn til hvilket område virksomheden kan placeres i, svarer halvdelen (21) sundhedsområdet, hvilket fremgår af figur 5.1. 19 % (8) svarer henholdsvis medicinalområdet og fødevarerområdet. Af dem, der har svaret 'andet', specificerer tre, at virksomheden beskæftiger sig med uddannelse/undervisning, mens én specificerer finans og specificerer forbrug. Endelig arbejder én i vuggestue.

Figur 5.1 Jobområde for nuværende job

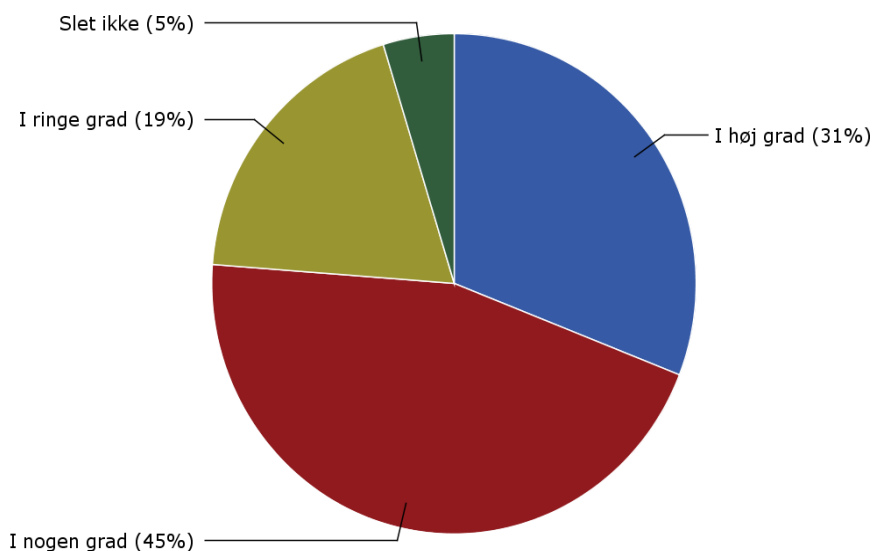
Inden for hvilket område vil du primært placere den virksomhed/institution/organisation, du er ansat ved?



I tråd med ovenstående viser figur 5.2, at 76 % (13) mener, at der i nogen eller høj grad er sammenhæng mellem deres kandidatuddannelse og deres nuværende job. To specificerer, at jobbet ligger i direkte forlængelse af deres speciale.

Figur 5.2 Sammenhæng mellem uddannelse og nuværende job

I hvor høj grad er der faglig sammenhæng mellem din kandidatuddannelse og dit nuværende job?



5.2. Jobfunktioner og kompetencer

De jobfunktioner, som dimittenderne hyppigst bruger noget eller meget tid på, er administration (57 %), rådgivning/vejledning (55 %) samt undervisning/formidling (46 %). Den samlede fordeling ses i tabel 5.3:

Tabel 5.3 Tidsforbrug på forskellige jobfunktioner i nuværende job

<i>Hvor meget tid bruger du på følgende jobfunktioner i dit nuværende job?</i>	Meget tid	Noget tid	Lidt tid	Ingen tid
Administration	19 % (8)	38 % (16)	21 % (9)	21 % (9)
Analyse/evaluering	12 % (5)	31 % (13)	33 % (14)	24 % (10)
Forskning	7 % (3)	12 % (5)	17 % (7)	64 % (27)
Kommunikation/PR	10 % (4)	19 % (8)	36 % (15)	36 % (15)
Kontrol (fx af kvalitet og sikkerhed)	14 % (3)	10 % (4)	26 % (11)	50 % (21)
Ledelse/organisation	2 % (1)	7 % (3)	24 % (10)	67 % (28)
Naturforvaltning	0 % (0)	0 % (0)	2 % (1)	98 % (41)
Produktion	0 % (0)	7 % (3)	5 % (2)	88 % (37)
Produktudvikling eller – innovation	2 % (1)	14 % (6)	21 % (9)	62 % (26)
Projektansøgninger	5 % (2)	12 % (5)	21 % (9)	62 % (26)
Rådgivning/vejledning	31 % (13)	24 % (10)	26 % (11)	19 % (8)
Undervisning/formidling	29 % (12)	17 % (7)	33 % (14)	21 % (9)

Seks har angivet at bruge tid på andre jobfunktioner end de nævnte, og af disse specificerer fem, at de bruger tid på projektledelse/-koordinering.

Yderligere angiver én at have personaleansvar, hvilket er for 1-5 medarbejdere.

Ligesom det sås for de ph.d.-studerende er de dimittenderne, der er i arbejde er, overvejende positive vedrørende brugen samt tilegnelsen af uddannelseskompetencer. Den kompetence, som flest anvender, er *evnen til at analysere*, som 84 % anvender. *Evnen til at definere relevante problemstillinger* (76 %), *evnen til at samarbejde med andre med en anden faglig baggrund end mig* (76 %), *evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper* (74 %) samt *praktisk viden inden for mit fagområde* (72 %) bruges ligeledes i nogen eller høj grad.

Tabel 5.4 Brug af kompetencer tilegnet gennem uddannelsen i nuværende job

<i>I hvilken grad bruger du i dit nuværende job følgende kompetencer, som du har tilegnet dig gennem din uddannelse på LIFE?</i>	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Kompetence ikke tilegnet gennem uddannelse
Evnen til at analysere	24 % (10)	60 % (25)	7 % (3)	7 % (3)	2 % (1)
Evnen til at generalisere	14 % (6)	52 % (22)	19 % (8)	12 % (5)	2 % (1)
Evnen til at definere relevante problemstillinger	26 % (11)	50 % (21)	10 % (4)	14 % (6)	0 % (0)
Evnen til at løse et konkret problem	24 % (10)	45 % (19)	19 % (8)	7 % (3)	5 % (2)
Evnen til at vælge den bedste metode	21 % (9)	29 % (12)	31 % (13)	17 % (7)	2 % (1)
Evnen til at planlægge og styre et projekt	26 % (11)	24 % (10)	19 % (8)	19 % (8)	12 % (5)
Evnen til at formidle faglige problemstillinger og løsninger til forskellige målgrupper	26 % (11)	48 % (20)	19 % (8)	2 % (1)	5 % (2)
Evnen til at samarbejde med andre med den <u>samme</u> faglige baggrund som mig	33 % (14)	31 % (13)	19 % (8)	14 % (6)	2 % (1)
Evnen til at samarbejde med andre med en <u>anden</u> faglig baggrund end mig	38 % (16)	38 % (16)	10 % (4)	2 % (1)	12 % (5)
Praktisk viden inden for mit fagområde	24 % (10)	48 % (20)	21 % (9)	5 % (2)	2 % (1)

Desuden har 14 personer benyttet muligheden for at angive kompetencer, som de har brug for i deres nuværende job, mens som der ikke var mulighed for at tilegne sig på studiet. Disse angiver projektledelse (fem personer), praktisk erfaring (tre personer), kommunikation/(web)-formidling (tre personer), budgetstyring (to personer).

6. Ledighed

I dette afsnit beskrives de 10 % (7) af dimittenderne, der er jobsøgende. Yderligere én person har angivet at være uden for arbejdsmarkedet. Denne har dog specificeret, at hun er på barsel, hvorfor hun burde have placeret sig i gruppen af arbejdende⁴. Grundet sit svar, er hun ikke spurgt om sin situation som jobsøgende og indgår derfor ikke i det følgende.

Af de jobsøgende har fire været ledige i 0-6 måneder, mens én har været det i 6-12 måneder og én i mere end 12 måneder.

To har ingen tidligere ansættelser haft, mens tre har haft én tidligere ansættelse efter endt uddannelse. Én har haft to tidligere ansættelser, og én har haft 4 eller flere ansættelser.

I tabel 6.1 ses dimittendernes syn på hovedårsagerne til deres ledighed. Den hyppigst opfattede grund til ledighed er, at der er mange ansøgere til de søgte stillinger, hvilket samtlige jobsøgende oplever. Derudover er det problematisk, at 86 % (6) mener, at manglende erfaring forhindrer dem i at få et job, da det kan betegnes som en ond cirkel. Andre hyppige årsager er, at der ikke bliver opslået relevante job (43 %), og at man ikke har det nødvendige netværk (43 %). Dem der svarer 'andet' har specificeret henholdsvis nedskæringer i det offentlige, stilling som gymnasielærer samt udenlandsk baggrund. Det er positivt, at ikke en eneste angiver manglende kompetencer fra uddannelsen som årsag til deres ledighed.

Tabel 6.1 Hovedårsager til ledighed

<i>Hvad mener du er hovedårsagerne til, at du er ledig? (Sæt gerne flere kryds)</i>	Andel (antal)
Min uddannelse har ikke givet mig de nødvendige kompetencer	0 % (0)
Der har ikke været jobs, jeg har været interesseret i at søge	14 % (3)
Jeg mangler erhvervs erfaring	86 % (6)
Jeg ønsker ikke/har ikke mulighed for at flytte for at få arbejde	0 % (0)
Der bliver ikke opslået job med relevans for ansøgere med min faglige profil	43 % (3)
Jeg har ikke det nødvendige netværk	43 % (3)
Der er mange ansøgere til de stillinger, jeg søger	100 % (7)
Jeg er ikke god nok til at skrive ansøgninger	14 % (3)
Jeg er ikke god nok til at gå til ansættelsessamtale	14 % (3)
Graviditet/barsel eller manglede børnepasningsmuligheder	0 % (0)
Jeg ønsker ikke at få arbejde	0 % (0)
Jeg står p.t. ikke til rådighed for arbejdsmarkedet pga. sygdom	0 % (0)
Andet	43 % (3)

⁴ Den fulde ordlyd af svarkategorier er: "Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelse o. lign.)".

7. Efter- og videreuddannelse

36 % (26) af den samlede undersøgelsespopulation deltager eller har deltaget i efter- eller videreuddannelse. 77 % (20) tager/har taget andre korte kurser⁵, 7 % (2) tager/har taget enkelte kurser på master-/diplom-/HD-uddannelse, og én tager/har taget en hel HD. Dem, der har svaret 'andet', specificerer henholdsvis, at efter- eller videreuddannelsen er/var inden for projektledelse, proceskonsulentuddannelse og akademi, hvilket formentlig kunne kategoriseres som hørende under andre korte kurser.

77 % (20) tog selv initiativ til efter- eller videreuddannelse, mens 12 % (3) henholdsvis svarer, at deres leder tog initiativet, og at de i fællesskab med lederen tog initiativet.

Der viser sig et bredt spektrum af årsager til deltagelse i efter- og videreuddannelse. Dette fremgår af tabel 7.1:

Tabel 7.1 Årsager til deltagelse i efter- eller videreuddannelse

<i>Hvorfor har du valgt at efter- eller videreudanne dig? (Sæt gerne flere kryds)</i>	Andel (antal)
Det giver mulighed for nye jobfunktioner inden for mit ansættelsesområde	42 % (11)
Efteruddannelse giver bedre mulighed for at få højere løn	4 % (1)
Krav/ønske fra arbejdsgiver	12 % (3)
Ønske om at skifte ansættelsesområde (fx til anden branche)	4 % (1)
Ønske om at få specifikke kompetencer (fx IT, sprog)	50 % (13)
Ønske om at få færdigheder som ikke har direkte relevans for mit job	12 % (3)
Ønske om personlig udvikling	54 % (14)
Der lå ingen klare grunde bag	0 % (0)
Andet	23 % (6)

De hyppigste årsager er således ønske om personlig udvikling (54 %), ønske om at få specifikke kompetencer (50 %) og muligheden for nye jobfunktioner inden for ansættelsesområdet (42 %). Af dem, der har svaret 'andet', specificerer tre, at efter- eller videreuddannelsen har fundet sted i forbindelse med deres ledighed.

Udover de 26, der har deltaget eller aktuelt deltager i efter- eller videreuddannelse, overvejer 56 % (41) at gøre det inden for de næste tre år. Her er andre korte kurser og enkelte kurser på master-/diplom-/HD-uddannelse mest populære, idet henholdsvis 61 % (25) og 54 % (22) foretrækker disse typer efter- eller videreuddannelse. Hvilke fagområder dimitterende overvejer at tage efter- eller videreuddannelse indenfor fremgår af tabel 7.2.

Kommunikation/formidling samt ledelse/organisation er mest populære med henholdsvis 56 % og 46 % der overvejer disse former for efter- eller videreuddannelse. Af de 13, der har svaret 'andet', har fem specificeret sundhedsområdet og tre projektledelse.

⁵ 'Andre' henviser i denne sammenhæng til den svarkategori, der står ovenover, som er "enkelte kurser på master-/diplom-/HD-uddannelse". Andre korte kurser er således korte kurser, der ikke hører under denne kategori.

Tabel 7.2 Overvejer efter- eller videreuddannelsesområder inden for de næste 3 år

<i>Inden for hvilke områder overvejer du at efter- eller videreuddanne dig? (Sæt gerne flere kryds)</i>	Andel (antal)
Fremmedsprog	15 % (6)
Fødevarerområdet	29 % (12)
IT	2 % (1)
Jura	0 % (0)
Kommunikation/formidling	56 % (23)
Landskabsforvaltning	0 % (0)
Ledelse/organisation	46 % (19)
Miljø og energi	0 % (0)
Naturressourceområdet	0 % (0)
Veterinærområdet	0 % (0)
Økonomi	12 % (5)
Andet, skriv hvilket	32 % (13)
Ved ikke	5 % (2)