

Kapitel 3. Fremtidens kompetencebehov

Høj faglig kvalitet i uddannelserne er en uomgængelig forudsætning for, at de studerende på kvalificeret vis kan indtræde på arbejdsmarkedet, efter de forlader de videregående uddannelsesinstitutioner. Alligevel oplever den dygtige dimittend ikke altid, at den faglige kvalitet er nok til at skaffe ham eller hende et job. Tværtimod kan mange opleve, at de efter endt speciale, bachelor- eller hovedopgave bliver mødt af jobannoncer, der ikke lægger specielt meget vægt på deres specifikke faglige kvalifikationer.

I de kommende år risikerer endnu flere dimittender – fra alle typer af videregående uddannelser – at få denne oplevelse, når de træder ud på arbejdsmarkedet:

For det første vil den stærke vækst i antal personer med en videregående uddannelse – og særligt personer med en lang videregående uddannelse – betyde en langt større diversitet i dimittendernes efterfølgende beskæftigelse. Som vist i Kvalitetsudvalgets første delrapport vil især de kandidatuddannede i langt højere grad end i dag skulle finde beskæftigelse i den private sektor. Det vil både være i videntunge virksomheder, som er vant til at ansætte dem, men i stigende grad også i små og mindre virksomheder, som ikke har haft samme tradition for at ansætte dimittender med en videregående uddannelse og særligt ikke kandidatuddannede.

For det andet vil langt flere dimittenderne skulle agere på et arbejdsmarked, som er præget af hastig teknologisk udvikling, international konkurrence og mobilitet. Det indebærer løbende forandringer i jobmuligheder og kompetencekrav, der vil udfordre klassiske fagskel og den enkelte medarbejders evne til løbende at genopfinde sig selv.

I de fleste europæiske lande, inkl. Danmark, er der sket en polarisering af arbejdsmarkederne i løbet af de seneste årtier.²² Hermed menes, at stillingsgrupper, der enten giver høj eller lav gennemsnitsløn, har haft voksende beskæftigelsesandele, mens stillinger, der ligger i midten af lønfordelingen, har haft faldende beskæftigelsesandele.

I takt med denne jobpolarisering er der blandt videregående uddannede sket et fald i brugen af rutineprægede kompetencer, som bl.a. omfatter manuelle opgaver. Det

²² Goos, Manning og Salomons (2014) har på baggrund af survey data fra en række europæiske lande fundet frem til denne konklusion. For det danske arbejdsmarked finder Goos, Manning og Salomons (2014), at de fire stillingsgrupper med lavest løn øgede beskæftigelsesandelen med 1,7 pct. point, og de otte stillingsgrupper med højest løn øgede beskæftigelsesandelen med 8,6 pct. point. For de ni midterste stillingsgrupper faldt beskæftigelsesandelen med 10,3 pct. point. Kvalitetsudvalget har gennemført en tilsvarende analyse for 1993-2010 på baggrund af danske registerdata, der er mere pålidelig pga. den højere datakvalitet, og har for Danmark genfundet konklusionen fra Goos, Manning og Salomons (2014).

skyldes, at rutineprægede kompetencer i stigende grad erstattes af computere og maskiner eller udføres mere omkostningseffektivt i udlandet.²³ I samme periode er brugen af ikke-rutineprægede opgaver, som fx kompleks og varierende opgaveløsning og kommunikation, blevet mere udbredt.²⁴ I Danmark er tendenserne både at finde i den offentlige sektor og i særdeleshed på det private arbejdsmarked.

I takt med at dimittender fra de videregående uddannelser kommer til at fylde en større del af arbejdsstyrken, stiger det samfundsmæssige behov for at tilpasse uddannelserne til et mere forskelligartet arbejdsmarked. Betydelige ændringer i de jobmuligheder og opgaver, som de studerende vil møde, stiller således betydelige krav til udvikling af uddannelsernes indhold og tilrettelæggelse. Hermed ikke sagt, at uddannelserne skal afspejle mere kortsigtede kompetencebehov på arbejdsmarkedet, men uddannelserne skal gøre de studerende i stand til løbende at omsætte deres faglige evner i praksis.

I det følgende kapitel vil der være fokus på hvilke kompetencer, de studerende bør tilegne sig, når kernefagligheden ikke i sig selv er tilstrækkelig. Herefter fokuseres der særligt på de specifikke kompetencer til at koble uddannelserne med praksis, der efterspørges blandt aftagere, dimittender og studerende inden for alle uddannelses typer og fagområder. Kapitlet fokuserer afslutningsvist på kompetencebehovet i de små og mellemstore virksomheder, der efter alt at dømme fremover skal aftage flere med en videregående uddannelse, især flere universitetsuddannede.

3.1. Kernefaglighed er nødvendig, men ikke tilstrækkelig

De studerendes evne til at beherske et fags grundlæggende viden og metode er uden sammenligning den afgørende og ufravigelige *forudsætning* for, at uddannelser er relevante for arbejdsmarkedet og kan skabe værdi.

Men den grundlæggende faglighed er ikke nødvendigvis tilstrækkelig for at sikre uddannelsernes relevans. Forskningslitteraturen om, hvad der gør dimittender attraktive på jobmarkedet, peger på, at en række *generelle kompetencer* koblet til den faglige viden ofte er afgørende for, om dimittender kommer i job.²⁵ Dimittenderne skal

²³ McKinsey Global Institute (2013) viser eksempler på, at robotteknologi og udviklingen inden for software og it kan medføre væsentlige ændringer inden for selv de videntunge og komplekse jobtyper, som ellers traditionelt har været mindre hårdt ramt af automatisering mv. Endvidere viser Hummels et al. (2014) på baggrund af danske registerdata, at offshoring reducerer efterspørgslen efter arbejdskraft, der udfører rutineprægede opgaver, mens den øges for arbejdskraft, der udfører ikke-rutineprægede opgaver.

²⁴ Udviklingen i videregående uddannedes brug af rutineprægede og ikke-rutineprægede opgaver på arbejdsmarkedet er påvist af Autor, Levy og Murnane (2003), som anvender historiske kompetencedata med udgangspunkt i en survey fra det amerikanske arbejdsmarked – det såkaldte O*NET-datasæt (tidl. DOT-data). Kvalitetsudvalget har fundet lignende tendenser i udviklingen af rutineprægede og ikke-rutineprægede opgaver på danske registerdata for perioden 1993-2010.

²⁵ Nielsen, Holmegaard og Bearden (2014); Brown, Hesketh og Williams (2003). For overblik over litteraturen om *employability* se Yorke (2006).

udover faglig forståelse og evner være opfindsomme, kreative og i stand til at anvende grundfagligheden til størst mulig gavn.²⁶

Der er forskellige udlægninger af betydningen og vigtigheden af de generelle kompetencer, men gennemgående fremhæves det, at for at understøtte de studerende i et livslangt perspektiv må de videregående uddannelser have fokus på mere end blot de mest simple generelle kompetencer som fx læsefærdigheder eller simpel formidling, jf. boks 3.1.²⁷

²⁶ Dette er i litteraturen på området blevet betegnet som dimittendernes symbol-analytiske evne, se fx Robert Reich (1991); (2002) refereret i Yorke (2006).

²⁷ The National Graduate Attributes Project (2009); Barrie (2006); (2007).

Boks 3.1.

Generelle kompetencer og dimittendfærdigheder

Listen over generelle kompetencer er lang, og forskellige kilder fremhæver forskellige aspekter.²⁸ I det australske forskningsprojekt *Graduate Attribute Project* forstås generelle kompetencer i en bred forstand, som såkaldte dimittendfærdigheder (graduate attributes), som kan rangordnes i forhold til deres relation til uddannelsernes faglige indhold:



Forberedende kompetencer

Basale færdigheder såsom at regne, læse og skrive. Disse er uafhængige af en bestemt faglighed men en forudsætning for at lære på en videregående uddannelse. Kompetencerne vil oftest være tillært gennem en folkeskole- og ungdomsuddannelse.



Komplementære kompetencer

Kompetencer såsom formidlingsevner og kritisk tænkning, der ligeledes er uafhængige af et bestemt fag, men som understøtter den enkeltes akademiske læring. Disse kompetencer kan tilegnes gennem fag, der ligger udenfor ens specifikke fagområde.



Transformerende kompetencer

Kompetencer der interagerer med en faglighed og gør den studerende i stand til at omsætte og anvende det lærte i nye kontekster. Disse kompetencer er derfor forskellige og afhængige af den specifikke faglighed og udvikles i regi af fagspecifikke kurser.



Muliggørende kompetencer

Kompetencer der bygger på selve kernen i fagets faglighed og skaber udgangspunkt for at forme den studerendes egne holdninger og evnen til at udvikle faget og samtidig gå ud over fagets grænser. Her grundlægges de nødvendige kompetencer for livslang læring.

□ Fagspecifik

■ Generel

□ Integreret

²⁸ Nielsen, Holmegaard og Bearden (2014) fremhæver eksempelvis forståelse for sig selv og sine handlinger, autonomi, evnen til at motivere sig selv, dømmekraft, problemløsning, interpersonelle og kommunikative færdigheder

Boks 3.1. (fortsat)

Generelle kompetencer og dimittendfærdigheder

Dimittendfærdigheder er i denne forståelse relativt komplekse udtryk for, hvad viden er, hvordan den tilegnes, og hvordan den bruges til at møde verden. De kan ikke opsummeres i en enkelt liste over ekstra fag, der kan udbydes for at give kompetencerne, men kræver at hele læringsoplevelsen målrettes mod behovet i et videnssamfund. Der er således ikke tale om et add-on, men om at tænke tilegnelsen af disse kompetencer ind som en integreret del af undervisningen.

Kilde: The National Graduate Attributes Project. (2009): Issuepaper 1; Sonesson (2010)

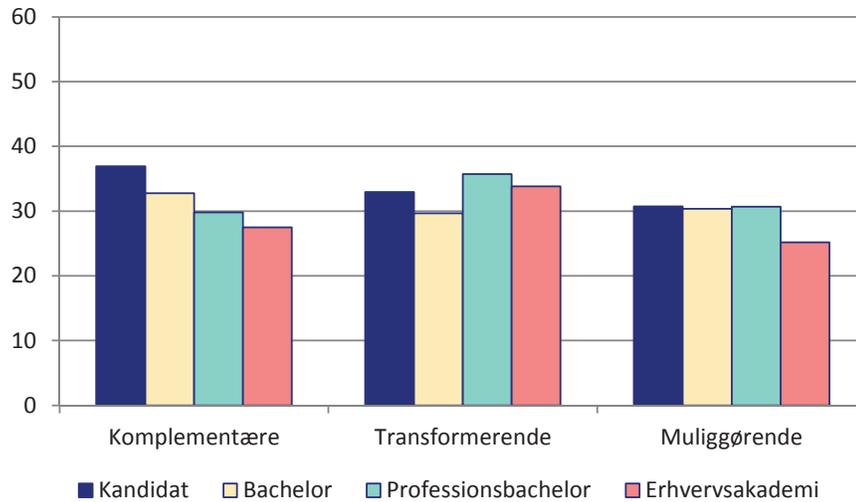
De videregående uddannelser har stort medansvar for, at de studerende udvikler generelle kompetencer, der er komplementære, transformerende og muliggørende.²⁹ Kvalitetsudvalget har spurgt de studerende, om deres uddannelser har bidraget til viden, evner og personlige udvikling inden for en række områder. Besvarelserne kan samles i tre kompetenceindeks, der i grove træk afspejler de komplementære, transformerende og muliggørende kompetencetyper.³⁰

Besvarelserne fra de studerende viser, at studerende på alle de videregående uddannelsestyper i et vist omfang oplever, at uddannelserne bidrager til de tre generelle kompetencer. Kandidatuddannelserne bidrager i lidt højere grad end de øvrige uddannelser med komplementære kompetencer, som fx gode skriftlige og talemæssige evner samt kritisk analytiske evner. Til gengæld bidrager både erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne i højere grad end de akademiske bacheloruddannelser til, at de studerende tilegner sig transformerende kompetencer, hvor de kan omsætte deres viden til praksis, jf. figur 3.1.

²⁹ Derimod bør forberedende kompetencer være en forudsætning for at blive optaget på de videregående uddannelser.

³⁰ Konceptet om *Graduate Attributes* er dog mere komplekst end spørgsmålene i Kvalitetsudvalgets undersøgelser afspejler. Resultaterne giver derfor kun en grov indikation af de pågældende kompetencer.

Figur 3.1. Uddannelsernes bidrag til tre typer af generelle kompetencer, skalapoint 0-60



Note: Værdierne på de tre indeks går fra 0 til 60, hvor 60 svarer til, at uddannelserne har bidraget meget til, at de pågældende kompetencer, og 0 svarer til, at de har bidraget meget lidt. For beskrivelse af de enkelte spørgsmål og indeks, se bilag 2.

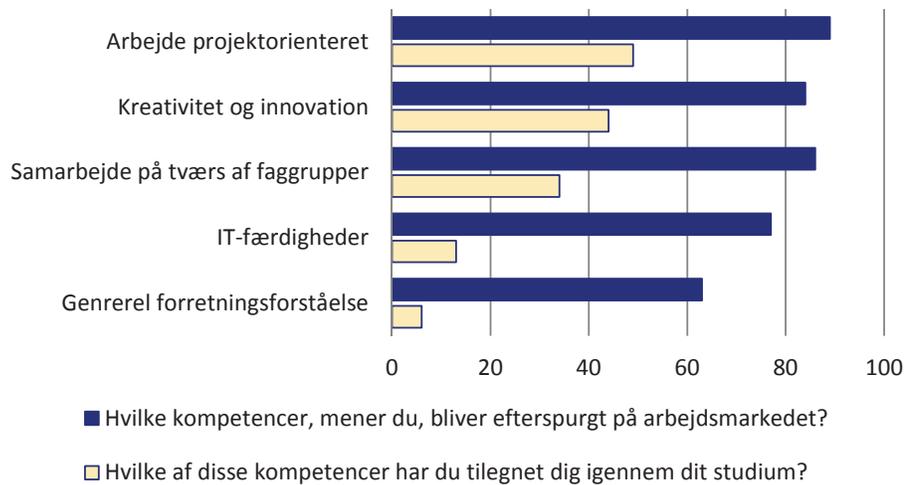
Kilde: Egne beregninger på spørgeskemaundersøgelse blandt studerende. Bilag 2 og 3.

Det generelle niveau ligger dog relativt tæt på midten af skalaen, og på alle uddannelsesområder er der således potentiale for at styrke de studerendes generelle kompetencer og dermed ruste dem bedre i forhold til at sætte deres faglighed i spil efter uddannelsen.

En dimittendanalyse fra det humanistisk fakultet på Københavns Universitet illustrerer konkret, at mange nyuddannede kandidater oplever, at de mangler generelle kompetencer i deres job. De fem kompetencer, som undersøgelsen viser det største underskud af, i forhold til hvad de har lært på uddannelsen, er evnen til at arbejde projektorienteret, kreativitet og innovation, evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper, IT-færdigheder og generel forretningsforståelse, jf. figur 3.2.³¹

³¹ De humanistiske dimittender, der interviewes i undersøgelsen fra Københavns Universitet, føler sig dog godt rustede i forhold til at tilegne sig ny viden og arbejde selvstændigt. Dette fremgår ikke af figur 3.2. Se Københavns Universitet (2014).

Figur 3.2. Kompetencegab mellem lærte og efterspurgte kompetencer, pct.



Note: Figuren er vægtet, så svarkategorien i høj grad vægter mere en svarkategorien i nogen grad. En række kompetencekategorier er udeladt af figuren.

Kilde: Københavns Universitet (2014)

Vigtigheden af de generelle kompetencer genfindes i flere dimittend- og aftageranalyser på andre fagområder. Fx afspejles det i DTU's dimittend- og aftagerundersøgelse, at de generelle kompetencer i høj grad vurderes relevante, og at de prioriteres i uddannelserne. Samtidigt konkluderes det, at en række dimittender vurderer, at de generelle kompetencer er endnu mere efterspurgte på arbejdsmarkedet end deres opnåede kompetenceniveau.³²

Endvidere fremgår det af en række undersøgelser, at en del dimittender fra universiteterne tilegner sig mere teoretisk og metodisk viden inden for fagområdet, end der efterspørges på arbejdsmarkedet.³³

De foreliggende undersøgelser indikerer samlet set, at mange dimittender fra forskellige fagområder udover det uomgængelige krav til teoretisk viden og høj faglighed også vil møde en efterspørgsel på generelle kompetencer. Herunder de transformerende kompetencer som fx projektorienteret arbejde og forretningsforståelse, og de mere muliggørende som fx kreativitet og innovation i forbindelse med faget.

Samtidig med at der på alle uddannelsesniveauer er potentiale for at styrke de generelle kompetencer, er det en særskilt udfordring at identificere, hvilke konkrete

³² DAMVAD (2013b).

³³ Københavns Universitet (2014), Aarhus Universitet (2013), Akademiet for de Tekniske Videnskaber (2014). Sidstnævnte undersøgelse dokumenterer en stor variation i vurderingerne hos de forskellige typer af aftagere i kredsen af akademiets medlemmer. Fx ligger aftagere med primær universitetstilknytning væsentlig mere vægt på analytisk viden og et højt fagligt niveau end virksomhedsaftagere.

kompetencer der er mest nødvendige på de enkelte områder. Det varierer i forhold til fagområde og de opgaver, der møder dimittenderne fremover. Derfor er det væsentligt, at de enkelte uddannelser har fokus på, hvilke kompetencer der efterspørges i den pågældende faglige kontekst, som uddannelsens dimittender skal udøve deres beskæftigelse i, jf. boks 3.2.³⁴

Boks 3.2.

Kompetencebehov på fremtidens sundhedsfaglige arbejdsmarked

Styrelsen for Videregående Uddannelser har fået udarbejdet en analyse af kompetencebehov hos sundhedsfaglige professionsbachelorere i fremtidens sundhedsvæsen 2025. Analysen har på baggrund af vurderinger fra ca. 200 interessenter og aktører på området inddraget behovet for en række generelle kompetencer blandt fremtidens sundhedsuddannede medarbejdere på videregående uddannelsesniveau.

De tre mest betydningsfulde vurderes at være kompetencen til at kommunikere situationsbestemt, kompetencen til at agere professionelt på tværs af organisatoriske, strukturelle og faglige skel samt kompetencen til at skabe en professionel helhedsforståelse i de konkrete opgaveløsninger.

Analysen konkluderer endvidere, at den massive indsats af ny teknologi kræver, at de sundhedsfaglige medarbejdere dels har en bred viden om sundhedsteknologier og udviklingstendenser på området nationalt og internationalt, dels en viden, der gør det muligt for dem at forholde sig konstruktivt kritisk til teknologien, så den tilpasses behovet og ikke omvendt. Derudover vurderes den massive udvikling i sundhedssystemets brug af data at medføre et behov for de sundhedsfaglige medarbejders viden og forståelse for anvendelsen af kvantitative statistik og evalueringmetoder.

Kilde: New Insight (2014).

Sammenfattende peger de ovenfor fremførte analyser på, at kernefaglighed er central men ikke kan stå alene. For at nutidens studerende kan udnytte og udvikle deres faglighed fremover, er der behov for, at de videregående uddannelser også understøtter tilegnelsen af mere generelle kompetencer og færdigheder. Kvalitetsudvalgets analyser indikerer ligeledes, at der inden for alle uddannelsesstyper er et betydeligt potentiale for at styrke fokus på disse generelle kompetencer.

3.2. Efterspørgsel på praksistilknytning i uddannelserne

Spørger man de nyuddannede, som er startet i deres første job, hvilke konkrete kompetencer de mangler, peger de oftere på en række mere konkrete redskaber end

³⁴ Se også DAMVAD (2013), hvor der skelnes mellem en række generelle og specifikke ingeniørfaglige kompetencer og personlige kompetencer.

de generelle kompetencer, der er beskrevet i afsnit 3.1. Selvom de ikke nødvendigvis har den lange arbejds erfaring eller viden om, hvilke opgaver de vil møde i fremtiden, kan dimittender sammen med fx aftarere og igangværende studerende give et mere direkte billede af kompetencematchet mellem uddannelserne og samfundet.

En række undersøgelser af både aftarere, dimittender og studerende viser, at behovet for at koble faglighed med praksisrettede kompetencer er særligt stort, hvad angår evnen til at omsætte faglighed i praksis. Fx viser en større europæisk undersøgelse blandt medarbejdere med fem års anciennitet efter en videregående uddannelse en høj grad af efterspørgsel på både fagkompetencer inden for en given faglig disciplin og evnen til at anvende fagligheden i praksis, herunder særligt evnen til at arbejde effektivt og til at samarbejde produktivt med andre.³⁵

Dimittendernes evne til at anvende deres faglighed i praksis genfindes i dansk kontekst i dimittend- og aftarerundersøgelser gennemført inden for de seneste år. Udover ønsket om at værne om grundfagligheden er der stor efterspørgsel efter, at de studerende kan omsætte deres tilegnede viden til løsninger på de problemstillinger, der eksisterer i praksis.³⁶ En række konkrete kompetencer, der kan understøtte dette – fx forretningsforståelse – går igen i mange analyser, jf. boks 3.3.

³⁵ Allen et al. (2009)

³⁶ Se fx undersøgelser gennemført af Professionshøjskolen Metropol (2013), DAMVAD(2013), Aarhus Universitet (2012). Se derudover resultater fra Dansk Industris virksomhedspanel præsenteret i Dansk Industri (2012a); (2012b). Endvidere konkluderer Akademiet for de Tekniske Videnskaber i en ny rapport, at dimittenderne fra universiteterne over en bred kam savner IT-færdigheder, forretningsforståelse og praktisk relevant viden, Akademiet for de Tekniske Videnskaber (2014).

Boks 3.3.

Efterspurgte kompetencer i dimittend- og aftagerundersøgelser

I Professionshøjskolen Metropols dimittendundersøgelse fra 2013 peger dimittenderne på, at praktiske færdigheder – opnået gennem praktik og anden form for interaktion med praksisfeltet under uddannelsen – bør have en højere prioritet i uddannelserne.

I DTU's dimittend- og aftagerundersøgelse fra 2012 fremhæves det, at en stærk kernefaglighed er essentiel, men at en væsentlig del af dimittenderne i deres arbejdsliv har oplevet et kompetencegab i forhold til økonomisk forståelse, projektledelse og samarbejdsevner.

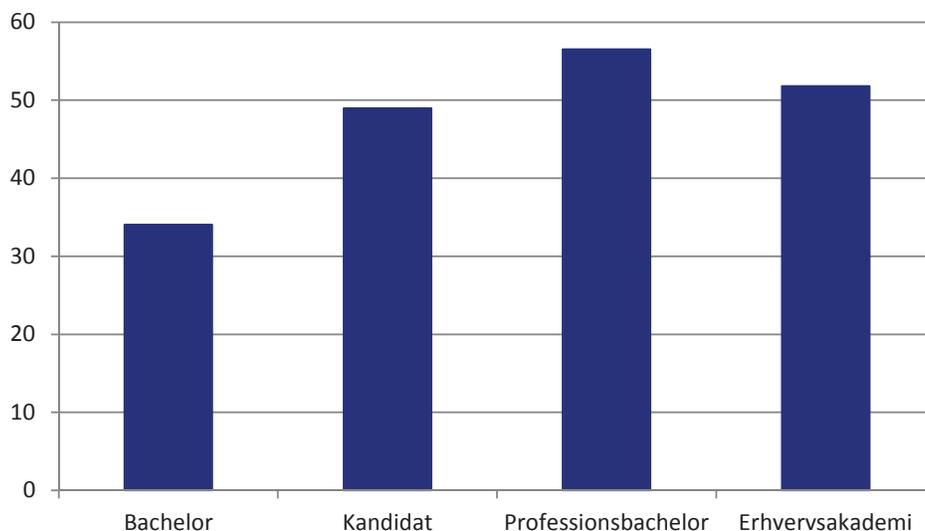
I RUC's kandidatundersøgelse fra 2012 tilkendegiver kun ca. 1/5 af de adspurgte kandidater, at der er god overensstemmelse mellem deres kompetencer og virksomhedernes behov. Det kompetencegab, som dimittenderne fra RUC skitserer, er IT-færdigheder og generel forretningsforståelse. Størstedelen af kandidaterne fra RUC peger på, at de kunne rustes bedre, hvis de under uddannelsen indgik i virksomhedssamarbejder eller havde mere praktik.

Indtrykket af, at mange dimittender har behov for langt mere praksisrettede kompetencer, understøttes af de studerendes vurdering af omfanget af jobrelateret viden og færdigheder, som de får gennem uddannelserne.

Selvom de færreste studerende ved præcist, hvilken viden og kompetencer de får brug for efter deres uddannelse, giver deres vurdering en indikation af, hvor tæt uddannelserne er koblet til arbejdsmarkedet. Kun lidt over halvdelen af de studerende på professionshøjskoler og erhvervsakademier oplever, at deres uddannelse bidrager meget eller en del til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder. Blandt universitetsstuderende er det kun godt 40 pct. Samtidig oplever hver fjerde universitetsstuderende, at deres uddannelse kun bidrager meget lidt til, at de tilegner sig job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder, jf. figur 3.3.³⁷

³⁷ Til sammenligning viser de amerikanske studerendes besvarelse af samme spørgsmål, at 68 pct. vurderer, at uddannelserne har bidraget meget eller en del til job- og arbejdsrelateret viden og færdigheder.

Figur 3.3. Fokus på jobrelateret viden og færdigheder i uddannelserne, pct.



Note: De studerende er blevet bedt om at svare på spørgsmålet: *Hvor meget har din uddannelse samlet set bidraget til din viden, dine evner og din personlige udvikling i forhold til at erhverve job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder?* Figuren viser andelen af studerende, der har svaret meget eller en del til de spørgsmål. Spørgsmålet indgår som et af tre spørgsmål i indekset for transformerende kompetencer jf. afsnit 3.1.

Kilde: Egne beregninger på spørgeskemaundersøgelse blandt studerende. Bilag 2 og 3.

Det er bemærkelsesværdigt, at studerende på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser ikke i højere grad vurderer, at deres uddannelser giver dem jobrelateret viden og færdigheder. Disse uddannelser er netop defineret ud fra deres tætte kobling til praksis med bl.a. obligatorisk praktik. Indtrykket stemmer dog overens med dimittendundersøgelsen fra bl.a. Professionshøjskolen Metropol, jf. boks 3.3.

3.3. Kompetencebehovet i små og mellemstore virksomheder

Der er betydelige forskelle i kompetencebehovene for dimittender, som søger ud i højt fagspecialiserede funktioner og dem, som møder en mere alsidig portefølje af opgaver i mindre specialiserede stillinger. Nogle uddannelser skal fortsat primært uddanne til en klar, afgrænset aftagerkreds, mens andre uddannelser skal forsyne et bredere og mindre veldefineret udsnit af arbejdsmarkedet.

Som det fremgår af Kvalitetsudvalgets første delrapport, sker der en markant stigning i antallet med en videregående uddannelse på arbejdsmarkedet de kommende år. Særligt vil antallet med en lang videregående uddannelse, der er til rådighed for beskæftigelse på det private arbejdsmarked, fordobles frem mod 2030.

Kvalitetsudvalgets analyser har vist, at op mod 75 pct. af de kandidatuddannede må forventes at skulle finde beskæftigelse i den private sektor og en væsentlig del heraf i

små og mellemstore virksomheder.³⁸ Disse virksomheder har ikke hidtil haft tradition for ansættelse af videregående uddannede og kan ikke forventes at have samme kompetencebehov som de større private virksomheder og den offentlige sektor.

Med henblik på at indkredse kompetencebehovet på denne nye del af fremtidens arbejdsmarked for videregående uddannede har Kvalitetsudvalget gennemført en kvalitativ interviewundersøgelse af nyansatte dimittender i små og mellemstore virksomheder. Undersøgelsen belyser de nyuddannedes vurdering af matchet mellem det, de har lært i deres uddannelse, og det kompetencebehov de har mødt i deres job.³⁹

Undersøgelsen viser, at de kandidater, der er ansat i de små og mellemstore virksomheder i dag, overvejende er kandidater fra det tekniske-, naturvidenskabelige eller merkantile område. De er typisk ansat som den første eller anden akademiker og har i høj grad defineret deres eget job. Ofte har de forskellige blækspruttefunktioner, hvor opgaverne har varierende grad af kompleksitet, og de varetager således typisk både simple driftsfunktioner samtidig med, at de skal bidrage til nytænkning og udvikling af virksomhederne.⁴⁰

Selvom der også er behov for højt specialiserede forskningsmedarbejdere i visse små virksomheder, viser analysen, at det typiske billede i højere grad er, at de højtuddannede får generalistopgaver, når de ansættes i små og mellemstore virksomheder.

Dimittenderne i undersøgelsen vurderer generelt, at virksomhederne har ansat dem ud fra en forventning om, at de kan tage selvstændigt initiativ, har en systematisk tilgang til problemløsning og evner at se i helheder og tackle omskiftelighed. Dimittenderne vurderer dog samtidig, at deres solide faglige ballast er en forudsætning for at mestre de bredere generelle kompetencer i deres job.

Flere af de interviewede kandidater peger på, at universitetsuddannelserne – med undtagelse af de merkantile uddannelser – er meget langt fra den virkelighed, kandidaterne møder i de små og mellemstore virksomheder. Men de interviewede påpeger også, at selvom de konkrete jobfunktioner ligger langt fra uddannelsens specifikke faglige fokus, så bygger de alligevel på de generelle, problemslørende og analytiske kompetencer, de har opnået i deres uddannelser. Som en cand.merc. ansat i en mindre dansk havn udtrykker det:

³⁸ Kvalitetsudvalget (2014b).

³⁹ Undersøgelsen gennemført af Teknologisk Institut for Kvalitetsudvalget omfatter 79 interviewpersoner, primært kandidatuddannede inden for især det tekniske-, naturvidenskabelige og merkantile område og en mindre andel akademiske bachelorer og professionsbachelorer (primært diplomingeniører). Populationen er baseret på telefoniske henvendelser til ca. 2.000 små og mellemstore virksomheder. Se bilag 5.

⁴⁰ Undersøgelsen viser dog, at kandidater fra det tekniske område i højere grad ansættes i specifikke tekniske jobfunktioner.

"Man får jo en grundlæggende viden, som man kan tage med og bruge, men ikke som specifik viden. Det fungerer jo helt anderledes i virksomheden. Jeg bruger måske konkret 5 pct. af det, jeg har lært på studiet, resten er bagage, som gør, at jeg kan agere bevidst i jobbet, og at jeg er i stand til at varetage en række opgaver, som jeg ellers ikke ville have kunnet."

En meget stor del af de interviewede er dog enige om, at de ville have været langt bedre rustede til deres nuværende job, hvis de i tilknytning til den valgte uddannelse havde haft fag, der rent organisatorisk, kulturelt, økonomisk og forretningsmæssigt rustede dem til at arbejde i en mindre virksomhed. En cand. publ. ansat i en lille møbeldesigner virksomhed udtrykker problemstillingen således:

"Jeg har slet ingen forretningsmæssig forståelse med fra uddannelsen, og jeg har godt kunne mærke, at jeg mangler den. Man kan jo godt tilrettelægge verdens bedste kampagne, der virker i teorien, men den er samtidig al for dyr, så den virker ikke i praksis. Det er lidt paradoksalt, [at] jeg kan lægge en marketingsstrategi, men jeg kan ikke lægge budget for det. Ikke så godt, når man sidder i en lille virksomhed."

Selvom dimittenderne også efterspørger helt konkrete redskabsfag, understøtter undersøgelsen overordnet set, at det videregående uddannelsessystem ikke nødvendigvis bør indrettes efter specifikke virksomhedstypers aktuelle eller kortsigtede behov. Det vigtigste er, at de studerende tilegner sig generelle kompetencer, som i høj grad vil være efterspurgt og nødvendige for i et livslangt perspektiv at kunne begå sig på fremtidens arbejdsmarked.

3.4. Anvendelsesfokus i de akademiske bacheloruddannelser

Formelt set er de akademiske bacheloruddannelser, som udbydes på universiteterne, afrundede forløb, der kan lede direkte ud på arbejdsmarkedet. Men stort set alle akademiske bachelorer tager en kandidatuddannelse i umiddelbar forlængelse af deres bacheloruddannelse.

Kvalitetsudvalget viste i sin første delrapport med udgangspunkt i det merkantile område, at en kandidatuddannelse frem for en bacheloruddannelse ikke nødvendigvis medfører større produktivitet for den enkelte. Det er udvalgets opfattelse, at et videregående uddannelsessystem, der i højere grad lægger op til, at en del bachelorer træder direkte ud på arbejdsmarkedet og først senere specialiserer sig på en kandidatuddannelse, vil være mere fleksibelt. Det vil medføre en væsentligt større tilpasningsevne til fremtidige ændringer i arbejdsmarkedet og kunne sikre et bedre kompetencematch. Derved kan det understøtte højere beskæftigelse og produktivitet for det stigende antal universitetsstuderende.⁴¹

⁴¹ Kvalitetsudvalget (2014a); (2014b).

Akademiske bacheloruddannelser af høj kvalitet og relevans uafhængigt af kandidatoverbygningen udgør derfor nøglen til et mere fleksibelt uddannelsessystem. Det gælder særligt på fagområder, hvor der ikke eksisterer andre mellemlange uddannelser end de akademiske bacheloruddannelser i dag – det vil sige på mange af de naturvidenskabelige, humanistiske og samfundsfaglige områder.

For at de akademiske bachelorer mere succesfuldt kan indtræde på arbejdsmarkedet, må bacheloruddannelsernes indhold og form i højere grad være anvendelsesorienteret. Det vil sige, at de ikke kan tilrettelægges ud fra en antagelse om, at evnen og kompetencerne til at anvende uddannelsen bliver tilkoblet på en efterfølgende kandidatuddannelse.

Kvalitetsudvalgets analyser viser imidlertid, at de nødvendige kompetencer til at anvende uddannelsen langt fra altid er i fokus på bacheloruddannelserne. Således svarer kun 37 pct. af studielederne på universiteterne, at de akademiske bachelorer kompetencer i sig selv er anvendelige på arbejdsmarkedet.⁴²

Besvarelsene fra de studerende bekræfter dette billede. Bachelorstuderende ligger lavere end kandidatstuderende på alle tre kompetenceindeks, jf. figur 3.1. Tilsvarende viser figur 3.3. at kun omkring en tredjedel af de bachelorstuderende vurderer, at deres uddannelse har bidraget med jobrelateret viden eller færdigheder. Blandt kandidatstuderende er det knap halvdelen af de studerende.

Manglende generelle kompetencer udgør således en udfordring for de akademiske bachelorer. Det gælder både for bachelorer, der ønsker at finde beskæftigelse i traditionelle akademikerjobs i større videntunge virksomheder eller i den offentlige sektor, og for de bachelorer, som skal i beskæftigelse i de små og mellemstore private virksomheder. Mange af de akademikere fra små og mellemstore virksomheder, som indgår i Kvalitetsudvalgets dimittendundersøgelse, vurderer, at det, de har lært på bachelorstudiet, er forblevet på et relativt overfladisk stadie. Resultatet har været, at det først er i løbet af kandidatstudiet, at de oplever, at de har fået en egentlig faglig referenceramme, som gør dem i stand til at arbejde selvstændigt og anvende deres viden i nye situationer og i et job, som har en meget omskiftelig karakter.⁴³ En cand.it., der er ansat i en lille IT-virksomhed, beskriver bl.a.:

”(...) Hvis man kigger på bacheloren var man ude i alt for mange ting, fordi det skulle favne bredt. Det kunne godt have været mere målrettet. Man kunne begynde at opbygge kompetencer allerede i bacheloruddannelsen.”⁴⁴

⁴² DAMVAD ((2014b)a)

⁴³ Bilag 5

⁴⁴ Bilag 5

Som Kvalitetsudvalget tidligere har beskrevet, er der et stort potentiale forbundet med et mere fleksibelt uddannelsessystem, hvor flere bachelorer træder direkte ud på arbejdsmarkedet. Analyserne indikerer imidlertid, at mange bacheloruddannelser i dag ikke kobler det, de studerende lærer, til det de skal arbejde med, og der er derfor behov for udvikle indholdet af bacheloruddannelserne.

3.5. Sammenfatning af kapitel

Arbejdsmarkedet for dimittenderne fra de videregående uddannelser er under hastig forandring i disse år. Det sætter betydelige krav til tilpasninger i uddannelsernes indhold og tilrettelæggelse. Stigningen i optaget betyder, at dimittenderne fremover vil nå ud til dele af arbejdsmarkedet, som de traditionelt kun har haft meget beskedent tilknytning til. Samtidig er arbejdsmarkedet i sig selv under løbende forandring som følge af den teknologiske og økonomiske udvikling, der bl.a. betyder ændringer i kompetencebehovene.

Dette kapitel har peget på, at en stærk grundfaglighed er en nødvendig men ikke altid tilstrækkelig forudsætning for, at uddannelserne er relevante for arbejdsmarkedet. For at studerende kan bruge og udvikle deres faglighed fremover, er der behov for, at de videregående uddannelser også giver dem mere generelle kompetencer og færdigheder. Både Kvalitetsudvalgets analyser og andre danske undersøgelser indikerer, at der inden for alle uddannelsestyper er et betydeligt potentiale for at styrke fokus på disse generelle kompetencer.

Særligt påpeger mange aftagere, dimittender og studerende, at koblingen mellem uddannelserne og den praksis, som de skal bruges i, er for svag. Det gælder også på de traditionelt erhvervsrettede professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser. Udfordringen synes dog at være størst på universitetsuddannelserne. Fra flere sider peges der på konkrete kompetencer, som dimittenderne mangler, når de kommer ud i virksomhederne.

Fremtidens kompetencebehov blandt videregående uddannede er naturligvis forskelligartet og svært at forudsige. Der vil fortsat være brug for højt specialiserede akademikere, hvis faglige spidskompetence er helt afgørende. Samtidig vil andre dele af arbejdsmarkedet i højere grad lægge vægt på, at dimittenderne kan bruge og udvikle deres viden i forskellige kontekster.

Analysen af de nyansatte personer med videregående uddannelser i små og mellemstore virksomheder viser, at evnen til at kunne omsætte det lærte i mange forskellige jobfunktioner og i samspil med anderledes fagligheder typisk er vigtig i denne type virksomheder. I takt med at udbuddet af højtuddannet arbejdskraft vokser kraftigt de kommende år, vil behovet for disse kompetencer derfor vokse betydeligt.

Endvidere viser udvalgets analyser, at der særligt på mange akademiske bacheloruddannelser er betydeligt behov for øget fokus på de nødvendige kompetencer til at anvende den akademiske viden. Hverken studieledere, studerende eller dimittender finder, at bacheloruddannelserne er gode nok til at ruste dem til det efterfølgende arbejdsliv.

Samlet set peger analyserne i dette kapitel derfor på et væsentligt behov for at styrke sammenhængen mellem kernefaglighed og evnen til at anvende og udvikle fagligheden allerede tidligt i uddannelsesforløbene, da generelle kompetencer på et højt niveau ikke kan læres adskilt fra den faglige viden, de knytter sig til. I lyset af det stigende optag vil det være en vigtig forudsætning for, at det øgede uddannelsesniveau kan omsættes til højere beskæftigelse og produktivitet.