



01/10/15

AU Arts dimittenders karriereveje, kompetencer og værdiskabelse

Undersøgelse udarbejdet af DAMVAD Analytics

For information on obtaining additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence, please contact:

DAMVAD Analytics

info@damvad.com
damvad.com

Copyright 2015

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	6
1.1	Formål med undersøgelsen	6
1.2	Definition af kompetencebegrebet	6
1.3	Anvendelse af kvalifikationsrammen for Livslang Læring	8
1.4	Metode og fremgangsmåde	8
	1.4.1 Kvalitative interview	8
	1.4.2 Registeranalyse	10
1.5	Læsevejledning	11
2	Sammenfatning	13
2.1	AU Arts kandidaternes færdigheder og kompetencer	13
2.2	Udviklingspotentialer	15
3	Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked	18
3.1	Baggrundsviden – hvem er dimittenderne	18
	3.1.1 Fordeling på uddannelseskategorier	18
	3.1.2 Køn og alder	18
	3.1.3 Forudgående uddannelse	18
3.2	Beskæftigelsessituation	19
	3.2.1 Tid fra dimission til arbejde	19
	3.2.2 Branche og sektortilknytning i 2013	20
	3.2.3 Selvstændige	20
	3.2.4 Jobskifte under karrieren	22
3.3	Lønindkomst for beskæftigede	22
3.4	Jobbets geografiske placering	23
4	Lidt tættere på jobbet	24
4.1	Stilling og jobfunktion	24
	4.1.1 Stilling	24
	4.1.2 Funktioner og ansvarsfordeling	24
4.2	Arbejdsopgaver	24
4.3	Valg af job	25
	4.3.1 Vejen til jobbet	25
	4.3.2 Faktorer af betydning for valg af job	25
4.4	Aftagernes valg af kandidat	26
	4.4.1 Den rette profil	26
4.5	Personlige kompetencer	27
	4.5.1 Omgængelighed, imødekommenhed og empati	27
	4.5.2 Dedikation, fokus og professionalitet	28
	4.5.3 Nysgerrighed og kreativitet	28
4.6	Fremadrettet karriereplan	28
	4.6.1 Hvor er dimittenden om fem år?	28

4.7	Dimittendernes ønsker til efter- og videreuddannelse	29
4.7.1	Økonomistyring	29
4.7.2	Ledelse	29
4.7.3	Formidling	30
5	Dimittendernes komplementære kompetencer	31
5.1	Struktur, overblik og tilrettelæggelse	31
5.1.1	Struktur som led i viden- og dataindsamling	31
5.1.2	Tilrettelæggelse af ressourcer og opgaver	31
5.2	Kritisk stillingtagen og helhedsorienteret tilgang	32
5.2.1	En kritisk sans og næse for essensen	32
5.2.2	En helhedsorienteret tilgang	33
5.3	Analytisk blik og problemløsende tilgang	33
5.4	Formidling og kommunikation	34
5.5	Værdiskabelse qua komplementære kompetencer	35
5.5.1	At være omstillingsparat, selvstændig og effektiv	35
5.5.2	At tænke i nye idéer	36
5.5.3	Formidling	37
6	Dimittendernes faglige og transformerende kompetencer	38
6.1	Et stærkt teoretisk udgangspunkt	38
6.1.1	Brug af teori	39
6.2	Den kvalitative metode og kildekritik	41
6.3	Fokus på målgruppen og individet	42
6.4	Direkte brug af de faglige kompetencer	43
6.5	Særlig faglig værdiskabelse	44
6.5.1	Formidling og sprog i en faglig kontekst	44
6.5.2	Faglig værdi via praksiserfaring	45
6.5.3	At tale et tværfagligt sprog	46
7	Udviklingspotentialer i Arts uddannelser	48
7.1	Formidling og præsentationsteknik	48
7.2	Undervisningsform, -tid og samarbejde	48
7.3	Projektledelses- og IT-værktøjer	51
7.4	Forretningsforståelse	52
7.5	Italesættelser af kompetencer	53
7.6	Formål med Studium generale	55
7.7	Metodebevidsthed	55
	Bilag 1 – Oversigt over udvalgte uddannelser, registeranalyse	57
	Bilag 2 – Resultater fra registerdataanalysen	58

Bilag 3 – Interviewguides, dimittend og aflagere	69
Introduktion og karriereveje	69
Dimittendernes kompetenceprofil	70
Værdiskabelse i jobbet	71
Uddannelsens relevans	71
Kontakt på arbejdsgiver	71
Om arbejdspladsen og deres ansatte humanister/den ansatte arts-kandidat?	72
Kandidatens kompetenceprofil	72
Værdiskabelse i jobbet	73
Forslag til uddannelsens udvikling	73
Bilag 4 – Kodebog	74
Bilag 5 – Oversigt over interviewpersoner	76
Bilag 6 – Tabel med eksempler på ansættelsessteder	78

1 Indledning

Dette kapitel indeholder en beskrivelse af formålet med og opdraget for undersøgelsen. Samtidig definerer vi det kompetencebegreb, der tages udgangspunkt i, samt brug af kvalifikationsrammen for Livslang Læring.

Endelig indeholder kapitlet også en beskrivelse af vores anvendte metoder og en læsevejledning.

1.1 Formål med undersøgelsen

Aarhus Universitet (AU) har en vision om at sikre både bredde og dybde i forskning og uddannelse. Uddannelserne skal være af højeste kvalitet og sikre eftertragtede kompetencer på det nationale og internationale arbejdsmarked¹.

I arbejdet med at nå frem til denne vision møder AU og resten af de danske universiteter stadig stigende krav til arbejdet med at sikre kvalitet og relevans i deres uddannelser. Universiteterne har derfor selv over en årrække iværksat en større indsats for, at studerende og undervisere skal arbejde mere målrettet med uddannelsernes relevans.

Kvalitetsudvalgets anbefalinger peger i forlængelse heraf på, at de videregående uddannelsesinstitutioner skal lægge større vægt på arbejdet med kompetencebehov². Da Regeringens dimensioneringstiltag har betydet en nedskæring på bachelor- og kandidatuddannelser på bl.a. AU Faculty of Arts (AU Arts)³ grundet for høj ledighed blandt dimittender⁴, har det aktualiseret behovet for at opnå ud-

tømmende viden om Arts-dimittendernes karriereveje og kompetencebehovet på arbejdsmarkedet fremadrettet.

Formålet med undersøgelsen er at opnå systematisk viden om Arts-dimittendernes kompetencer og karriereveje. Undersøgelsen skal både give input til opdragsgivers videre arbejde med at målrette indhold og fokus i Arts uddannelserne, men kan også indgå i den offentlige debat om Arts-dimittenders bidrag til udviklingen af samfund og erhvervsliv. Med en færdig undersøgelse kan opdragsgiver indgå i debatten om humanisters værdiskabelse på en nuanceret og positiv måde, der giver mulighed for at indgå i frugtbare partnerskaber med erhvervslivet.

Undersøgelsen bygger udelukkende på dimittender, der har gennemført en kandidatuddannelse på Arts og dermed ikke bachelordimittender. Når vi senere i undersøgelsen sammenligner AU dimittenderne med dimittender fra lignende uddannelser på de andre universiteter, er det også kun dimittender fra en kandidatuddannelse.

I det fremadrettede anvender vi primært betegnelsen dimittend – og her skal det således holdes i mente, at der udelukkende henvises til dimittender med en kandidatgrad.

1.2 Definition af kompetencebegrebet

Der findes mange måder at definere og operationalisere kompetencer på. I det australske projekt The National Graduate Attributes Project opdeles kompetencer i forberedende, komplementære, transformerende og muliggørende kompetencer. Her forstås kompetencer i bred forstand som såkaldte dimittendkompetencer (graduate attributes), der kan rangordnes i forhold til deres relation (nærhed) til uddannelsernes faglige kerne.

¹Aarhus Universitet, 2013: Strategi 2013-2020

²Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser, 2014: "Høje mål - fremragende undervisning i de videregående uddannelser"

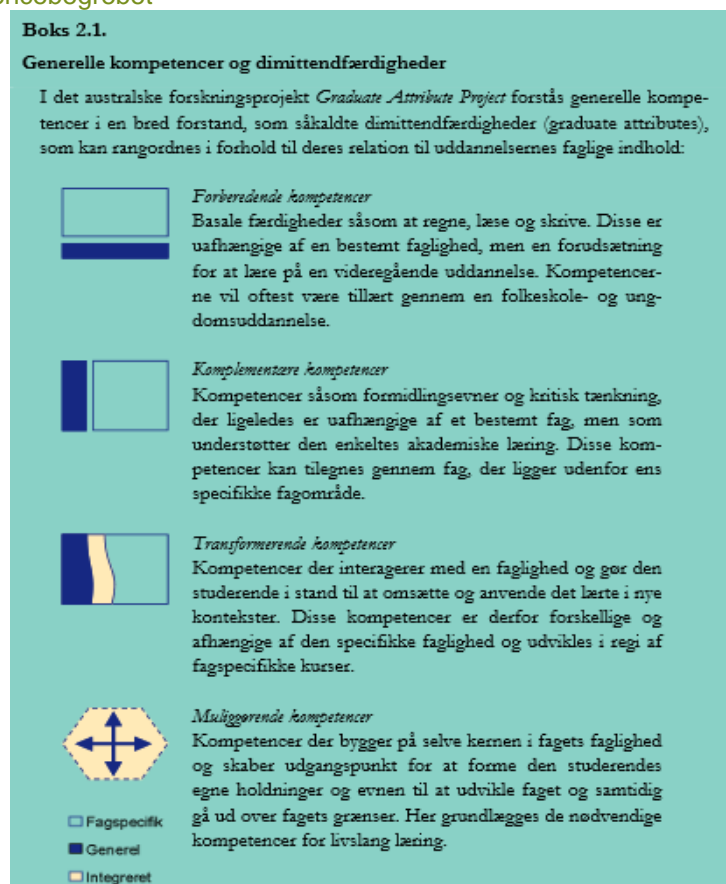
³Faculty of Arts blev oprettet i 2011, da det tidligere Humanistiske Fakultet, Teologiske Fakultet og Danmarks Pædagogiske Universitetsskole fusionerede. Faculty of Arts beskæftiger ca. 750 fuldtids videnskabelige medarbejdere og har ca. 15.000 studerende samt ca. 300 indskrevne ph.d.-studerende (<http://arts.au.dk/om-arts/>)

⁴<http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/politiske-indsatsomrader/dimensionering/institutionernes-fordeling/au-godkendelsesbrev.pdf>

Figur 2.1 neden for **Fejl! Henvisningskilde ikke fundet.** gengiver figuren fra Kvalitetsudvalgets rapport og beskriver de kompetencer, som undersøgelsen afdækker. Det drejer sig om de *forberedende, komplementære, transformerende* og *muliggørende* kompetencer, der således til sammen udgør dimittendernes kompetencer. De forberedende kompetencer medtages ikke i den videre undersøgelse, da det forudsættes, at dimittenden har tillært sig disse kompetencer inden påbegyndelsen af sin videregående Arts-uddannelse. De andre tre kompetencebegreber defineres, som følger:

- *Komplementære kompetencer* er fx formidlingsevner og kritisk tænkning, der er uafhængige af et bestemt fag. De komplementære kompetencer har vi i interviewene med dimittender og afgangere omtalt som *generelle akademiske kompetencer* af hensyn til at sikre forskellige fortolkninger af begrebet og unødvendig forvirring
- *Transformerende kompetencer* interagerer med en faglighed og gør den studerende i stand til at omsætte og anvende det lærte i nye kontekster. Disse kompetencer er afhængige

FIGUR 1.1
Definition af kompetencebegrebet



Kilde: Kvalitetsudvalgets rapport "Nye Veje og Høje Mål. Kvalitetsudvalgets samlede analyserapport", (2015:26).

af kernefagligheden

- *Muliggørende kompetencer* er kompetencer, der bygger på kernefagligheden og skaber udgangspunkt for at forme den studerendes egne holdninger og evnen til at udvikle faget og samtidig gå ud over fagets grænser.

I tillæg til de komplementære og faglige/transformerende kompetencer, vil undersøgelsen også fokusere på dimittendernes personlige kompetencer. Her forstås kompetencer som fx åbenhed, fleksibilitet, nysgerrighed mv.

1.3 Anvendelse af kvalifikationsrammen for Livslang Læring

I gennemgangen af dimittendernes kompetencer, skelner vi mellem færdigheder og kompetencer jævnfør kvalifikationsrammen for Livslang Læring⁵. Niveaubeskrivelserne i kvalifikationsrammen for Livslang Læring bygger på begreberne viden, færdigheder og kompetencer⁶.

- *Viden* angiver viden om et emne samt forståelse
- *Færdigheder* angiver, hvad en person kan gøre eller udføre. Der kan være tale om: praktiske, kognitive, kreative eller kommunikative færdigheder
- *Kompetencer* handler om ansvar og selvstændighed og angiver evnen til at anvende viden og færdigheder i en arbejdssituation eller i studiemæssig sammenhæng.

⁵ Kvalifikationsrammen for Livslang Læring er et redskab, der giver et overblik over uddannelsesniveauerne i Danmark, og som viser, hvilket niveau offentligt godkendte uddannelsesbeviser og grader er indplaceret på i forhold til hinanden. Det understøtter livslang læring (<http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer>).

⁶ <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/dokumentation/kvalifikationsrammer/begreber>

Dimittenderne har af gode grunde selv svært ved at lave dette skel i deres svar på spørgsmål, der relaterer til kompetencer, fordi forskellen mellem de to begreber er kompleks. Vi finder det relevant at fastholde dette skel i kortlægningen af dimittendernes komplementære og faglige kompetencer i kapitlerne 5 og 6, da det er relevant for AU i det videre arbejde med uddannelserne at vide på, hvilket niveau der er behov for eventuelle justeringer.

1.4 Metode og fremgangsmåde

I dette afsnit beskrives vores metodiske fremgangsmåde i den kvalitative del (interview med dimittender og aftagere) og den statistiske del (registeranalyse af uddannelses- og beskæftigelsesdata). Vi har anvendt en mixed methods metode, da vi trækker på forskellige metoder til at undersøge dimittenders kompetencer og karriereveje.

1.4.1 Kvalitative interview

Det kvalitative data er indsamlet via interview med dimittender fra AU Arts fordelt på ti uddannelseskategorier. Samtidig er der gennemført interview med aftagere, som både er arbejdsgivere til dimittender fra AU Arts samt repræsentanter fra AU Arts aftagerpaneler og andre tilknyttede aftagere.

I samarbejde med AU's projektgruppe er sammensætningen af aftagere og dimittender fra forskellige uddannelseskategorier blevet fastlagt. I alt er der gennemført 119 interview, heraf 60 interview med dimittender og 59 med aftagere. Der er i alt 28 såkaldte "match", hvor vi har interviewet både dimittend og vedkommendes specifikke arbejdsgiver.

Interviewene er foretaget i perioden juni - september 2015 og har hver været af ca. 30 minutters varighed. De interviewedes pointer og citater blev i selve interviewsituationen noteret af interviewerens.

Rekruttering og fordeling af interviewpersoner

Rekrutteringen af interviewpersoner til de kvalitative interview er foretaget på baggrund af AU's studieadministrative system og alumnenetværket GERDA. Arbejdsgivere, der udgør et match med dimittender, er kun blevet kontaktet, såfremt dimittenderne har svaret ja hertil. Den resterende del af de interviewede aftagere (som ikke er et match) er fundet via AU's egen database og oversigter over aftagerpaneler. I figur 1.1 neden for ses fordelingen af interview på de ti uddannelseskategorier.

FIGUR 1.2

Oversigt over interviewfordeling på uddannelseskategorier

Uddannelseskategori	Antal interview
Medie- og kommunikationsfag	16
Teologi og religionsvidenskab	8
Større gymnasiesprogfag	10
Større gymnasiefag	9
Øvrige sprogfag og områdestudier	12
Pædagogik- og uddannelsesstudier	20
Kultur- og samfundsstudier	11
Æstetiske fag	12
Arkæologiske fag	12
Filosofi og idehistorie	9
I alt	119

Kilde: DAMVAD Analytics 2015

Interviewguides

Der er i forbindelse med interview med dimittender og aftagere anvendt en semistruktureret interviewguide, hvor et flertal af spørgsmålene har været fastlagt på forhånd, men hvor der også har været mulighed for at forfølge relevante nye pointer undervejs i interviewet. Interviewguidens tematikker retter sig samlet set mod både dimittender og arbejdsgivere, dog er nogle tematikker kun rettet mod den ene gruppe.

Inden projektets endelige igangsættelse, foretog vi pilottest af interviewguidene. Pilottestene havde til formål at afgøre, om spørgsmålene er entydige, klare og forståelige. Der blev gennemført pilottest med fire dimittender og én aftager. På baggrund af deres kommentarer og ændringsforslag, blev guidene justeret og tilpasset.

Det var en læring fra pilottestene, at det var nødvendigt at fremsende interviewguiden på forhånd, fordi interviewene stiller krav til et højt refleksionsniveau. På den måde havde interviewpersonerne mulighed for at reflektere over og forberede sig på spørgsmålene inden interviewet.

Nedenstående punkter viser, hvilke overordnede tematikker, interviewguiden indeholder, samt hvilken gruppe tematikken er rettet imod. Hvis ikke andet er angivet, er tematikken rettet mod begge grupper.

- Introduktion og karriereveje (kun dimittender)
- Arbejdspladsen og deres ansatte Artskandidater (kun aftagere)
- Dimittendens kompetenceprofil
 - Generelle akademiske kompetencer
 - Faglige kompetencer
 - Personlige kompetencer
- Værdiskabelse i jobbet
- Forslag til uddannelsens udvikling (kun aftagere)
- Uddannelsens relevans (kun dimittender)

Databehandling

Der er foretaget en induktiv databehandling af interviewene i det kvalitative databehandlingsprogram Nvivo 10. Dette program muliggør kompleksitetsreducering af det omfattende kvalitative data via tematisering og kodning. Herved sikres relevante indsigter uden, at der gås på kompromis med datatypens autenticitet.

I overensstemmelse med de overordnede tematikker er passende under- og overkoder (child- og aggregate nodes) anvendt i databehandlingen med Nvivo 10. Se kodebog i bilag 4.

1.4.2 Registeranalyse

I registeranalysen af dimittendernes karriereveje er der taget udgangspunkt i de dimittender, som færdiggjorde deres uddannelse på AU Arts i 2003, 2008 og 2012. Da registerdata på uddannelsesområdet ikke følger kalenderåret, er dimittenderne, der er dimitteret i "2003" reelt dimitteret mellem 1. oktober 2002 - 30. september 2003. Det samme princip gælder for 2008- og 2012-dimittenderne.

Dimittendernes karriereveje sammenlignes med dimittender, som har færdiggjort en lignende humanistisk kandidatuddannelse på et andet dansk universitet i 2003, 2008 og 2012. De andre danske universiteter, der indgår i analysen er henholdsvis:

- ✓ Aalborg Universitet
- ✓ Danmarks Designskole
- ✓ Syddansk Universitet
- ✓ Københavns Universitet
- ✓ Roskilde Universitet
- ✓ IT-universitetet
- ✓ Copenhagen Business School

I bilag 1 findes en klassifikation af de beslægtede humanistiske uddannelser, som indgår i analysen. Bilaget viser, hvordan disse uddannelser er inddelt efter AU Arts uddannelseskategorier.

Registeranalysen af dimittendernes karriereveje er dels baseret på registerdata fra Danmarks Statistik og dels på oplysninger fra AU Arts. Analysen gennemføres på baggrund af DAMVAD Analytics' forskeradgang til registerdata hos Danmarks Statistik. I figur 1. er datagrundlaget til de enkelte analyse-spørgsmål gennemgået. Undersøgelsen bygger på en population på 7.149 kandidater fra AU og de

andre medvirkende universiteter - fordelt på 1.714 dimittender fra 2003, 2.593 dimittender fra 2008 og 2.842 dimittender fra 2012.

1.5 Læsevejledning

Rapporten er inddelt i følgende kapitler:

- ❖ **Kapitel 1:** Indledning
- ❖ **Kapitel 2:** Sammenfatning
- ❖ **Kapitel 3:** Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked
- ❖ **Kapitel 4:** Lidt tættere på jobbet
- ❖ **Kapitel 5:** Dimittendernes komplementære kompetencer
- ❖ **Kapitel 6:** Dimittendernes faglige og transformerende kompetencer
- ❖ **Kapitel 7:** Udviklingspotentialer i Arts uddannelser
- ❖ **Bilag 1:** Oversigt over udvalgte uddannelser, registeranalyse
- ❖ **Bilag 2:** Resultater fra registeranalysen

- ❖ **Bilag 3:** Interviewguide, dimittender og aftagere
- ❖ **Bilag 4:** Kodebog
- ❖ **Bilag 5:** Oversigt over interviewpersoner fordelt på uddannelseskategorier
- ❖ **Bilag 6:** Tabel med eksempler på ansættelsessteder

Undersøgelsens væsentligste resultater og pointer sammenfattes i **kapitel 2**.

Kapitel 3 beskriver dimittendernes overgang fra studerende til beskæftigelse, herunder fx beskæftigelsessituation, tid fra dimission til arbejde, branche- og sektortilknytning, lønforhold mv.

I **kapitel 4** går vi lidt tættere på dimittendernes job og beskriver deres stilling, jobfunktion og konkrete

FIGUR 1.3
Datagrundlag

Identifikation af dimittenderne, dimittendår og deres uddannelsesbaggrund	Data fra AU Arts er anvendt til at identificere dimittenderne. Herfra findes også information om dimittendernes tilknytning til de forskellige uddannelseskategorier, dimittendår mv. Elevregisteret (KOTO) og uddannelsesregisteret (UDDA) er anvendt til at identificere dimittender fra lignende humanistiske uddannelser på andre universiteter. KOTO og UDDA er endvidere anvendt til at finde information om dimissionsår og dimittendernes tidligere uddannelse.
Dimittendernes køn og alder	Befolkningsregisteret (BEF) er anvendt til at finde dimittendernes køn og alder.
Dimittendernes branche- og sektortilknytning, arbejdsstedets placering og andelen af selvstændige	Registeret for deltageret lønmodtagerdata fra e-indkomst (BFL) er anvendt til at finde dimittendernes branche- og sektortilknytning i 2013, samt hvor i landet dimittendernes arbejdsplads ligger. Registeret for arbejdsstyrkestatistik (RAS) og IDA persondata (IDAP) er brugt til at finde information om, hvorvidt dimittenderne er selvstændige. Ved projektets påbegyndelse fandtes RAS og IDAP kun frem til 2012, hvorfor dette år er anvendt i analysen af selvstændige. Da CVRNR først findes i registerdata fra 2008 og frem er der for 2003-dimittenderne anvendt skifte i arbejdsgivernummer. Antallet af jobskifte er derfor ikke direkte sammenlignelig på tværs af de tre dimittendårgange.
Dimittendernes varighed i ledighed fra dimission til de får deres første job	Beskæftigelsesministeriets Forløbsdatabase (DREAM), der indeholder ugentlig information om, hvorvidt en person er ledig, er anvendt til at beregne antallet af uger fra dimission til første job.
Dimittendernes antal jobskifte	For 2008- og 2012-dimittenderne er BFL anvendt til at tælle antal jobskifte fra første job til og med 2013. BFL findes kun fra 2008, hvorfor RAS frem til 2012 og BFL for 2013 er anvendt til at tælle antal jobskifte siden første job for 2003-dimittenderne.
Dimittendernes lønudvikling	Indkomstregisteret (INDK) er anvendt til at følge personers arbejdsindkomst fra året efter dimission til 2013. Da indkomstregisteret ikke indeholder information om ansættelsens påbegyndelsestidspunkt, er det valgt at følge arbejdsindkomsten fra året efter dimission. Dette er gjort for at undgå, at arbejdsindkomsten kommer til at indeholde arbejdsindkomst fra studiejob.

Kilde: DAMVAD Analytics 2015

arbejdsopgaver, deres valg af job og aftagernes valg af dem til stillingen. Kapitlet indeholder også dimittender og aftageres vurdering af dimittendernes personlige kompetencer.

Dimittendernes komplementære kompetencer er genstandsfelt i **kapitel 5**. Kapitlet tager både udgangspunkt i dimittendernes egne og aftagernes vurdering af opnåede færdigheder og kompetencer. Kapitlet indeholder samtidig en beskrivelse af den værdi, dimittenderne qua deres komplementære kompetencer opleves at bidrage med på arbejdspladsen.

Kapitel 6 indeholder dimittender og aftageres vurdering af dimittendernes faglige og transformerende kompetencer samt deres værdiskabelse qua deres faglige og transformerende kompetencer.

Endelig indeholder **kapitel 7** en gennemgang af udviklingspotentialer i Arts uddannelsernes komplementære og faglige fokus.

Bilag 1 indeholder en oversigt over de udvalgte uddannelser i registeranalysen.

I **bilag 2** forefindes alle de tabeller og figurer fra registeranalysen, som ikke er indeholdt i kapitel 3.

I **bilag 3** er interviewguiden til hhv. dimittender og aftagere sat ind.

Bilag 4 indeholder den kodebog, vi har anvendt i forbindelse med kodning af de 119 interview.

Bilag 5 indeholder en oversigt over antal interviewpersoner fordelt på uddannelseskategorier, uddannelser og dimittend/aftager.

Der er indsat en tabel i **bilag 6**, der giver eksempler på dimittendernes konkrete ansættelsessteder.

I **kapitlerne 4-7** har vi indsat i alt 20 cases. Casene er såkaldte match mellem dimittend og aftager – altså, hvor vi har interviewet dimittendens nuværende arbejdsgiver. De 20 cases illustrerer relevante resultater og pointer i relation til afsnittets tema, hvor dimittend og aftager enten er enige eller uenige om en given pointe. Casene er indsat i farvede case-bokse undervejs i kapitlerne.

Kapitlerne indeholder samtidig en række citater fra både dimittender og aftagere, som er med til at underbygge en pointe eller konklusion. Citaterne er udvalgt bredt, så de illustrerer centrale overordnede pointer, der går på tværs af uddannelserne. I både cases og citater er dimittender og aftagere anonymiseret. For aftagernes vedkommende fremgår relation til en given uddannelseskategori, mens dimittendernes jobfunktion ligeledes er noteret. I enkelte afsnit, hvor vi inddrager mange citater, har vi samlet citaterne i citat-bokse, der er markeret med en grå farve.

2 Sammenfatning

Nutidens AU Arts kandidat har mange jobkasketter og afviger fra den traditionelle fortælling om, at den klassiske kandidat fra AU Arts arbejder inden for offentlig administration eller med undervisning. AU Arts kandidaterne har en bred vifte af job både i den offentlige og private sektor, hvor det at arbejde som underviser kun er én blandt mange unikke stillinger. Nutidens AU Arts kandidater bestrider stillinger som fx museumsinspektør, HR-chef, karrierevejleder og konsulent i en NGO⁷.

Inden for den private sektor fungerer de højtuddannede i en række forskelligartede funktioner, hvor deres ekspertise inden for analyse, strategi, udvikling/idégenerering og HR er gennemgående elementer, mens sagsbehandling og undervisning dominerer inden for den offentlige sektor. Der er med andre ord ikke kun én stilling til en AU Arts kandidat – men rigtig mange både inden og uden for de danske grænser.

Over de seneste ti år er ledighedsperioden blandt nyuddannede AU Arts kandidater reduceret væsentligt. I dag er en Arts kandidat kun ledig i gennemsnitligt 14 uger. Ser man på tværs af landet, er billedet også positivt, for AU Arts kandidaterne kommer lige så hurtigt i job som deres medkandidater fra humanistiske kandidatuddannelser på de andre danske universiteter.

2.1 AU Arts kandidaternes færdigheder og kompetencer

På baggrund af den viden, vi har opnået om AU Arts kandidaternes personlige, komplementære og faglige/transformerende kompetencer i denne undersøgelse, samt den værdi kandidaterne tilføjer arbejdspladsen, har vi skabt et overblik over sam-

menhængen mellem kompetencer og værdiskabelse. I mange tilfælde er der nemlig en sammenhæng mellem en given kompetence og den værdi, dimittenderne oplever at bidrage med på arbejdspladsen⁸.

Figur 2.1 neden for illustrerer sammenhængen mellem kompetencer og værdi. De blå kompetencebokse i venstre side repræsenterer dimittendernes personlige kompetencer. De mørkegrønne er dimittendernes komplementære kompetencer, mens de lysegrønne kompetencebokse er deres faglige/transformerende kompetencer. De grå bokse i højre side fremhæver den værdi, som dimittenderne qua deres kompetencer bidrager med på arbejdspladsen. Pilene indikerer, at en given kompetence er med til at skabe en specifik værdi.

AU Arts kandidaterne har en særlig kompetenceprofil i kraft af deres sammensætning af færdigheder og kompetencer. Disse færdigheder og kompetencer gør dem ikke alene i stand til at udføre en opgave og løfte kvaliteten heraf. AU Arts kandidaterne er samtidig et vigtigt bindeled mellem forskellige fagligheder på arbejdspladsen i kraft af deres evne til at tale og forstå et tværfagligt sprog.

Vi udfolder i de kommende afsnit AU Arts kandidaternes unikke kompetencer og værdiskabelse yderligere nedenfor. Vi beskriver udvalgte færdigheder og kompetencer ud fra figuren, hvor Arts dimittenderne skiller sig ud rent kompetencemæssigt. De andre færdigheder og kompetencer beskrives mere indgående i kapitel 5 og 6.

⁸ Sammenhængen bygger på vores fortolkning af, hvordan dimittendernes kompetencer er med til at skabe en særlig værdi på arbejdspladsen på baggrund af de gennemførte interview med dimittender og aftagere.

⁷ Ca. 30 pct. af AU Arts kandidaterne arbejder inden for den private sektor, og omvendt arbejder ca. 70 pct. i den offentlige sektor.

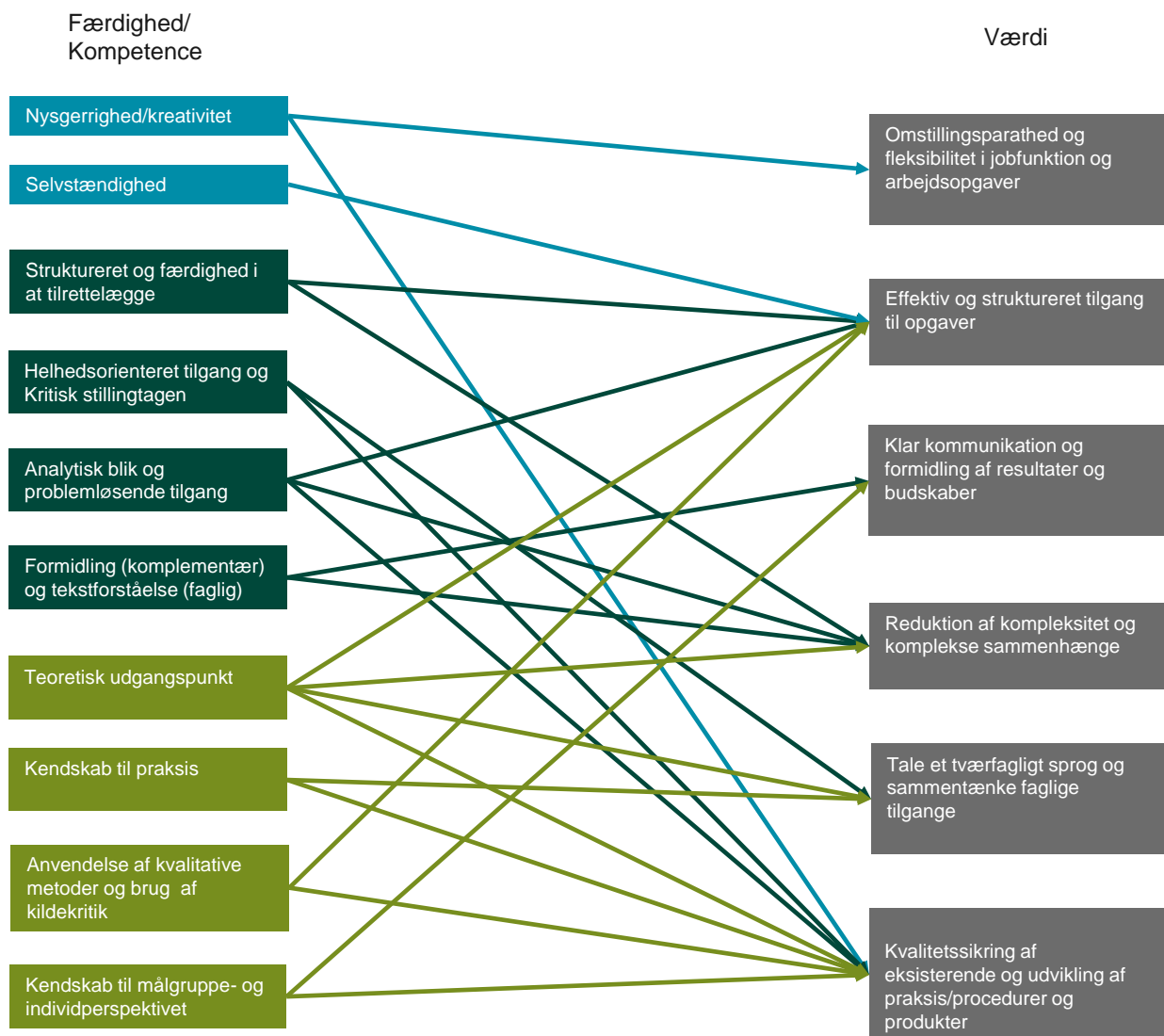
AU Arts dimittenderne taler et tværfagligt sprog og binder organisationen sammen

AU Arts benytter en helhedsorienteret tilgang til opgaveløsning og arbejdsopgaver og befinder sig

godt i spændingsfeltet mellem flere forskellige teorier og metoder. Det understreger både dimittender og aftagere i undersøgelsen. Samtidig har dimit-

FIGUR 2.1

Koblingen mellem dimittendernes komplementære og faglige/transformerende kompetencer over for den værdi, kompetencen bidrager med på arbejdspladsen



Kilde: Egen illustration, DAMVAD Analytics

Note: De blå kompetencebokse repræsenterer dimittendernes personlige kompetencer. De mørkegrønne er dimittendernes komplementære kompetencer, mens de lysegrønne kompetencebokse er deres faglige/transformerende kompetencer. De grå bokse fremhæver den værdi, som dimittenderne qua deres kompetencer bidrager med på arbejdspladsen. Pilene indikerer, om en given kompetence er med til at skabe en specifik værdi på arbejdspladsen.

tenderne qua deres Arts uddannelse opnået en stor indsigt i målgruppe- og individperspektivet, som Arts dimittenderne blandt andet anvender, når de skal igangsætte udviklingsprojekter eller generere idéer.

AU Arts dimittendernes helhedsorienterede tilgang og kendskab til målgruppe- og individperspektivet styrker deres evne til at tale et tværfagligt sprog og at binde organisationens forskellige faglige enheder sammen. De forstår at sætte sig ind i og afkode det essentielle i andre faglige tilgange og resultater, fordi de simpelthen har et mere udviklet tværfagligt sprogøre.

Det er af rigtig stor værdi på en arbejdsplads, hvor der ofte kan opstå udfordringer på tværs af organisationens faglige enheder, som ikke formår at arbejde sammen eller imod samme mål. Det gælder også i situationer, hvor medarbejdernes arbejdsopgaver skifter hænder, eller i perioder med underbemanding, hvor medarbejdere skal løse opgaver uden for deres eget fagområde. Her oplever aftagerne, at AU Arts dimittenderne har et forspring i forhold til andre medarbejdere, fordi de let og problemfrit kan overtage/påtage sig andre typer af opgaver og løse dem effektivt og med samme kvalitet for øje. I en omskiftelig og global verden, som virksomheder og organisationer befinder sig i, er det uundværlige kompetencer – som Arts dimittenderne bør bryste sig af.

AU Arts dimittender har en effektiv og struktureret tilgang til opgaver og vidensindsamling

AU Arts kandidaterne har en unik evne til at undersøge komplekse stofområder til bunds og identificere den eller de relevante problematikker inden for genstandsfeltet. Dimittenderne er blevet trænet i at indsamle og strukturere en stor mængde viden under inddragelse af en række forskellige videnskabsteoretiske og tekstanalytiske tilgange. Det gør dem i stand til at ekstrahere essentielle resul-

tater og sammenhænge og bearbejde teksterne systematisk, bryde teksten ned og reducere kompleksiteten heraf. Disse struktur- og tekstrelaterede færdigheder bliver derudover værdsat, fordi dimittenderne tilgår deres arbejdsopgaver på en struktureret og effektiv måde, hvilket sparer tid og letter arbejds gange.

AU Arts dimittenderne er stærke (skriftlige) formidlere og tænker tværmedialt

Arts kandidater er derudover stærke i at formidle og formulere sig. De har via uddannelsen opbygget skrive tekniske færdigheder, der gør dem i stand til at formidle komplekst stof koncist og klart på skrift uanset, hvem modtageren er. Via deres kendskab til modtagere og målgruppe er kandidaterne gode til at målrette kommunikationen og at gøre budskaber forståelige og "spiselige".

I modsætning til andre kandidater besidder Arts kandidater i tillæg hertil en kreativ sprogbeherskelse, der fx handler om at kunne tænke tværmedialt. Evnen til at formulere sig præcist og kreativt og at tænke tværmedialt efterspørger aftagerne på tværs af jobtyper. AU Arts dimittendernes stærke skriftlighed skaber værdi fx i forbindelse med udarbejdelse af strategier, hjemmesidetekster, notater mv. hvor budskabet skal serveres klart og forståeligt.

2.2 Udviklingspotentialer

Nærværende undersøgelse giver samtidig anledning til en række opmærksomhedspunkter, idet både dimittender og aftagere har påpeget, hvordan man med fordel kan udvikle Arts uddannelserne, så dimittenderne står endnu bedre rustet til at imødekomme de krav og forventninger, de møder på arbejdsmarkedet. Særligt fremhæves følgende:

- ✓ Mundtlig formidling og præsentationsteknik
- ✓ Projektledelse

✓ Link til praksis og italesættelse af kompetencer

Stærkere mundtlige formidlingsevner efterspørges

Som beskrevet oven for er Arts kandidaterne i besiddelse af stærke skriftlige formidlingsevner, som de drager stor nytte af i deres arbejdsliv. Dimittender og aftagere påpeger imidlertid samstemmende, at man med fordel kan fokusere mere på den gode præsentation og mundtlig formidling allerede under uddannelsen. Nogle dimittender oplever at komme til kort, når de skal holde et mundtligt oplæg og benytte sig af understøttende IT som eksempelvis Power Point eller Prezi. Det handler om at ruste Arts kandidaterne bedre til at holde mundtlige oplæg og at kunne fortælle den interessante historie.

Med stærkere mundtlige formidlingsevner vil AU Arts dimittenderne have en meget skarp formidlings- og kommunikationsprofil, der vil appellere til mange aftagere og give dem en adgangsbillet til flere typer af kommunikationsrettede jobs ud over de klassiske inden for undervisningsverdenen.

Ønske om flere projektledelsesværktøjer

Mange AU Arts dimittender fungerer som projektleder i deres stilling, hvilket i sig selv er en blåstempling af Arts uddannelserne. Det forudsætter en faglig og metodisk pondus at fungere som projektleder, hvor der stilles store krav til fx teamledelse, projektstyring, koordinering og kvalitetssikring.

Flere dimittender har i den henseende et ønske om via deres uddannelse at få et bedre kendskab til styring af projektøkonomi og deadlines samt facilitering af samarbejde på tværs af fagligheder. Selvom flere dimittender påpeger, at der har været kurser og kortere undervisningsforløb i projektledelse i forbindelse med fx specialeskrivning, så oplever dimittenderne ikke at have opnået nogen konkrete værktøjer til brug i deres arbejdsliv, som fx milepælsplaner, interessentanalyser, risikoana-

lyser mv. Flere efterspørger, at mundtlig formidling og præsentationsteknik samt projektledelsesværktøjer tænkes mere ind i uddannelsen som en del af fagligheden og ikke som løsrevede moduler uden relation til uddannelserne.

Tættere kobling til praksis og bedre italesættelse af egne færdigheder og kompetencer kan fremme ansættelse i den private sektor fremadrettet

Som noget helt centralt understreger denne undersøgelse efterspørgslen efter mere praksiserfaring, så Arts uddannelsen i højere grad linkes til praksis og arbejdsmarkedet. Dette fremhæves af såvel dimittender som aftagere, der oplever, at et forudgående kendskab til praksis styrker dimittendens forståelse for hverdagen uden for universitetet og gør ham/hende i stand til at sætte sine kompetencer i spil. Mødet mellem teori og praksis kan fx ske via opgavesamarbejder, "mini-praktikker" eller eksterne oplæg, som dimittender og aftagere foreslår. Det vigtigste er, at de studerende kan få føling med, hvordan dimittender fra deres eget fag har brugt en specifik faglighed i praksis.

Dette kræver i visse tilfælde justeringer relateret til særligt praksisdelen i den kandidatuddannelserne. Med etableringen af karrierecentret på Arts er der fokus herpå, og det er således essentielt at bibeholde og måske endda intensivere dette fokusområde. Dette er til gavn for såvel de studerende som virksomheder og øvrige arbejdspladser i Danmark.

En del dimittender uanset uddannelsesretning har samtidig svært ved at sætte ord på deres færdigheder og kompetencer i forbindelse med deres jobsøgning. De er ikke i stand til at beskrive, hvad de kan, og hvad der gør dem unikke. Det gælder uanset uddannelse, og om man har valgt en uddannelsesretning, der er meget specialiseret, professionsorienteret eller generel. Derfor efterspørger dimittenderne, at deres unikke Arts kompetencer italesættes mere under uddannelsen.

Akademikernes Centralorganisation (AC) har i juni 2015 formuleret Erhvervsstrategien "Gør Danmark Dygtigere"⁹, der er en vision for udviklingen i den private sektor. AC er af den opfattelse, at flere akademikere bør gennemføre et obligatorisk praktikophold i løbet af deres uddannelse. Disse tiltag skal ifølge AC være med til at sikre, at der er et bedre match mellem akademikernes kompetencer og de kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Det skal samtidig bidrage med at få flere akademikere ansat i de brancher, hvor der i dag er få akademikere ansat.

Erhvervsstrategien "Gør Danmark dygtigere" belyses samtidig de potentialer, der er ved at "afsætte" endnu flere akademikere i den private sektor. Akademikernes kompetencer og faglighed skal sættes i spil i det private erhvervsliv, herunder i mindre og mellemstore virksomheder. Uddannelsesinstitutionerne kan, ifølge strategien, bidrage til dette arbejde ved at give de studerende mulighed for at sætte deres kompetencer i spil i forbindelse med casekonkurrencer og opgavesamarbejder med virksomhederne.

Daværende Uddannelses- og Forskningsminister, Sofie Carsten Nielsen, fremhævede i 2014¹⁰ på baggrund af Kvalitetsudvalgets arbejde, at der hidtil rundt regnet har været 100 højtuddannede privatansatte for hver 100 højtuddannede offentligt ansatte. Men fremover bliver relationen for universitetskandidater, at der skal være 200 privatansatte for hver 100 offentligt ansatte.

Det understreger således behovet for, at mulighederne på det private arbejdsmarked skal være meget klare for AU Arts dimittender. Det kan imødekommes ved at give dimittenderne en tættere kobling til praksis, et bedre indblik i "klassiske" arbejdsopgaver inden for deres fagområder og ikke mindst en større forståelse af, hvilke unikke faglige færdigheder og kompetencer, de selv har med fra deres AU Arts uddannelse.

⁹ Akademikernes Centralorganisation, 2015: "Gør Danmark Dygtigere", Erhvervsstrategi 2015: <http://www.ac.dk/media/509736/goerdanmarkdygtigere-endelig-udgave.pdf>

¹⁰ Brev fra daværende Uddannelses- og Forskningsminister, Sofie Carsten Nielsen til de videregående uddannelsesinstitutioner om Udviklingskontrakterne 2015-17. <http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/videregaende-uddannelse/filer/styring-og-ansvar/udviklingskontrakter/brev-om-udviklingskontrakter-2015-2017.pdf>

3 Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

I dette kapitel beskrives AU Arts dimittendernes baggrund, beskæftigelsessituation mv. I undersøgelsen sammenholdes AU Arts dimittenderne med dimittender fra tilsvarende uddannelser på Aalborg Universitet, Danmarks Designskole, Syddansk Universitet, Københavns Universitet, Roskilde Universitet, IT-universitetet og Copenhagen Business School. Herefter benævnes disse *de andre danske universiteter*.

3.1 Baggrundsviden – hvem er dimittenderne

3.1.1 Fordeling på uddannelseskategorier

De største uddannelseskategorier på AU Arts målt på antallet af dimittender i 2012 er Medie- og kommunikationsfag, Pædagogik- og uddannelsesstudier og Større gymnasiesprogfag, (jf. figur 3.1 a), der viser fordelingen af dimittender i 2003, 2008 og 2012 på de enkelte uddannelseskategorier.

Medie- og kommunikationsfag og Større gymnasiesprogfag er ligeledes nogle af de største uddannelseskategorier på de andre danske universiteter, jf. figur 3.1 b).

Fra 2003-dimittendårgangen til 2008- og 2012-dimittendårgangen er der sket en stor stigning i antallet af dimittender fra Pædagogik- og uddannelsesstudier på AU Arts¹¹, mens der observeres et mindre fald i antallet af dimittender fra disse uddannelser på de andre danske universiteter.

Generelt er der sket et fald i antallet af dimittender fra de Større gymnasiefag og Teologi og religionsvidenskabelige fag både på AU Arts og de andre danske universiteter. I lighed hermed er der også et mindre antal, som er dimitteret fra Arkæologiske fag og Øvrige sprogfag og områdestudier.

¹¹ Dette kan hænge sammen med fusioneringen af DPU og AU i 2007.

3.1.2 Køn og alder

Knap syv ud af ti dimittender fra AU Arts er kvinder, mens andelen af kvindelige dimittender fra tilsvarende uddannelser på de andre danske universiteter er omkring 65 pct. i 2012. Andelen af kvindelige dimittender fra de humanistiske uddannelser har ligget nogenlunde stabilt fra 2003 til 2012, jf. bilag 2.1.

Der er imidlertid stor forskel på andelen af kvindelige dimittender inden for de enkelte uddannelseskategorier, jf. bilag 2.2.

Den gennemsnitlige alder ved dimission er for dimittender fra AU Arts omkring 31 år, mens den er omkring 30 år fra lignende humanistiske uddannelser på de andre danske universiteter. Dette gælder både for 2003, 2008 og 2012-dimittendårgangen, jf. bilag 2.1. Dette dækker dog over store forskelle i alderen ved dimission for de enkelte uddannelseskategorier. Således er alderen ved dimission i 2012 fra AU Arts' Æstetiske fag, Større gymnasiesprogfag og Større gymnasiefag omkring 28 år, mens den på eksempelvis Pædagogik- og uddannelsesstudier er godt 35 år, jf. bilag 2.3.

3.1.3 Forudgående uddannelse

Størstedelen af 2012-dimittenderne fra de Arkæologiske fag, Filosofi og idehistorie og Teologi og religionsvidenskab har læst en bacheloruddannelse i samme uddannelseskategori som kandidatuddannelsen, jf. bilag 2.4.

Dette er ikke i samme omfang gældende på uddannelseskategorierne Kultur- og samfundsstudier, Pædagogik- og uddannelsesstudier, Medie- og kommunikationsfag og Større gymnasiesprogfag på AU Arts, hvor langt fra størstedelen kommer fra en bacheloruddannelse fra tilsvarende uddannelseskategori.

Eksempelvis har godt 88 pct. af 2012-dimittenderne fra Pædagogik- og uddannelsesstudier forinden gennemført en professionsbacheloruddannelse, såsom folkeskolelæreruddannelsen eller pædagoguddannelsen.

For Kultur- og samfundsstudier på de andre danske universiteter er det en langt højere andel af dimittenderne, der også har læst Kultur- og samfundsstudier på bachelordelen, jf. bilag 2.5. Således har knap 90 pct. af dimittenderne fra Kultur- og samfundsstudier på andre universiteter læst en tilsvarende bacheloruddannelse, mens det gælder

knapt 30 pct. af dimittenderne på AU Arts.

3.2 Beskæftigelsessituation

3.2.1 Tid fra dimission til arbejde

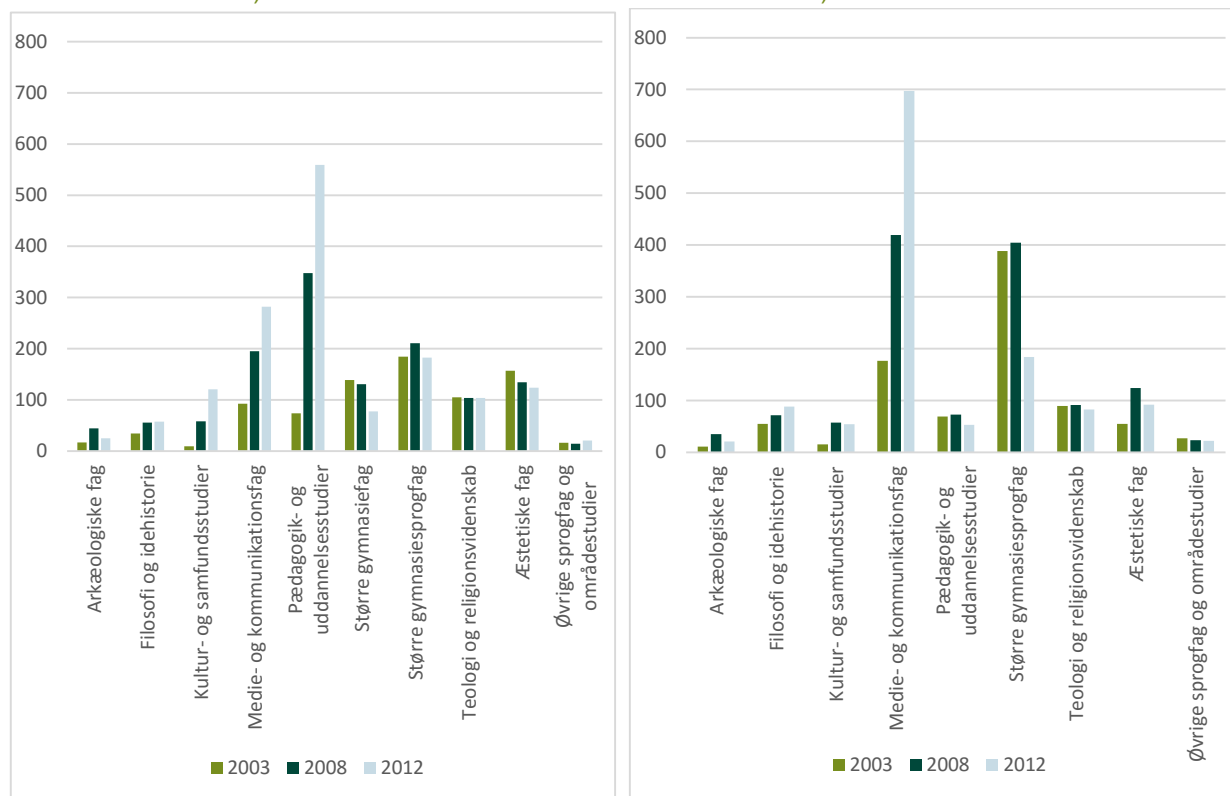
2012-dimittenderne fra AU Arts var i gennemsnit ledige i 14,7 uger, inden de fik deres første job, mens dimittenderne fra humanistiske uddannelser på de andre danske universiteter gennemsnitligt var ledige i 14,3 uger inden første job, jf. bilag 2.6. I 2003 gik der over 20 uger fra dimission til første job for både AU Arts-dimittender og dimittender fra

FIGUR 3.1

Fordeling på uddannelseskategorier af dimittender i 2003, 2008 og 2012, antal personer.

a) AU Arts

b) Andre Universiteter



Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Figuren viser antallet af dimittender fordelt på uddannelseskategorier for AU Arts i figur a) og de andre danske universiteter i figur b).

de andre danske universiteter, mens der i 2008 gik ca. 13 uger for AU Arts-dimittender og knap otte uger for dimittender fra tilsvarende uddannelser på de andre danske universiteter. Der er således sket et generelt fald i varigheden i ledighed fra dimission til første job fra 2003-dimittendårgangen til 2008- og 2012-årgangen.

For nogle uddannelseskategorier er der store forskelle i antallet af uger fra dimission til første job mellem dimittender fra AU Arts og dimittender fra andre danske universiteter. Således er det gennemsnitlige antal uger i ledighed fra dimission til første job godt otte uger for 2012-dimittender fra de Arkæologiske fag på AU Arts, mens den er knap 18 uger for dimittender fra andre universiteter. Omvendt er den gennemsnitlige ledighed fra dimission til første job ca. tre uger for dimittender fra Kultur- og samfundsstudier fra de andre danske universiteter, mens den er ca. 18 uger for dimittender på AU Arts, jf. bilag 2.6.

3.2.2 Branche og sektortilknytning i 2013

Bilag 2.7 viser, at en stor andel af dimittenderne er beskæftiget i den offentlige sektor. AU Arts-dimittenderne fra 2003 havde nogenlunde samme sektortilknytning i 2013 som dimittender fra lignende humanistiske uddannelser på andre universiteter, mens 2008- og 2012-dimittenderne fra AU Arts i højere grad end dimittender fra andre universiteter er beskæftiget i den offentlige sektor. Ca. 50 pct. af 2012-dimittenderne fra andre universiteter var i 2013 beskæftiget i den private sektor, mens dette gælder ca. 30 pct. af dimittenderne fra AU Arts.

Det er i særdeleshed dimittenderne fra uddannelseskategorierne Pædagogik- og uddannelsesstudier, Større gymnasiefag og Teologi- og religionsvidenskab, der i høj grad er beskæftiget i den offentlige sektor, mens dimittender fra Medie- og kommunikationsfag primært er beskæftiget i den

private sektor, jf. bilag 2.7. 2008- og 2012-dimittenderne er i højere grad tilknyttet branchen offentlig administration, undervisning og sundhed relativt til 2003-dimittendårgangen, jf. figur 3.2.

De største brancher, foruden offentlig administration, undervisning og sundhed, er erhvervsservice og information og kommunikation, hvor knap syv pct. af 2012-dimittenderne fra AU Arts er beskæftiget og kultur, fritid og anden service, hvor ca. otte pct. er beskæftiget.

Vi har i bilag 6 bagerst samlet en række eksempler på dimittendernes ansættelsessteder, som er trukket ud fra dimittendinterviewene. Eksemplerne er fordelt på uddannelseskategorierne og viser variationen i ansættelsessteder både inden for og på tværs af kategorierne.

3.2.3 Selvstændige

Andelen af selvstændige dimittender er stigende jo længere tid, der er gået, siden de dimitterede. Seks pct. af dimittenderne fra både AU Arts og lignende uddannelser på de andre danske universiteter er selvstændige ni år efter dimission, mens omkring fem pct. er selvstændige fire år efter dimission. Omkring tre pct. af dimittenderne er selvstændige i det år, de er dimitteret, jf. bilag 2.8¹².

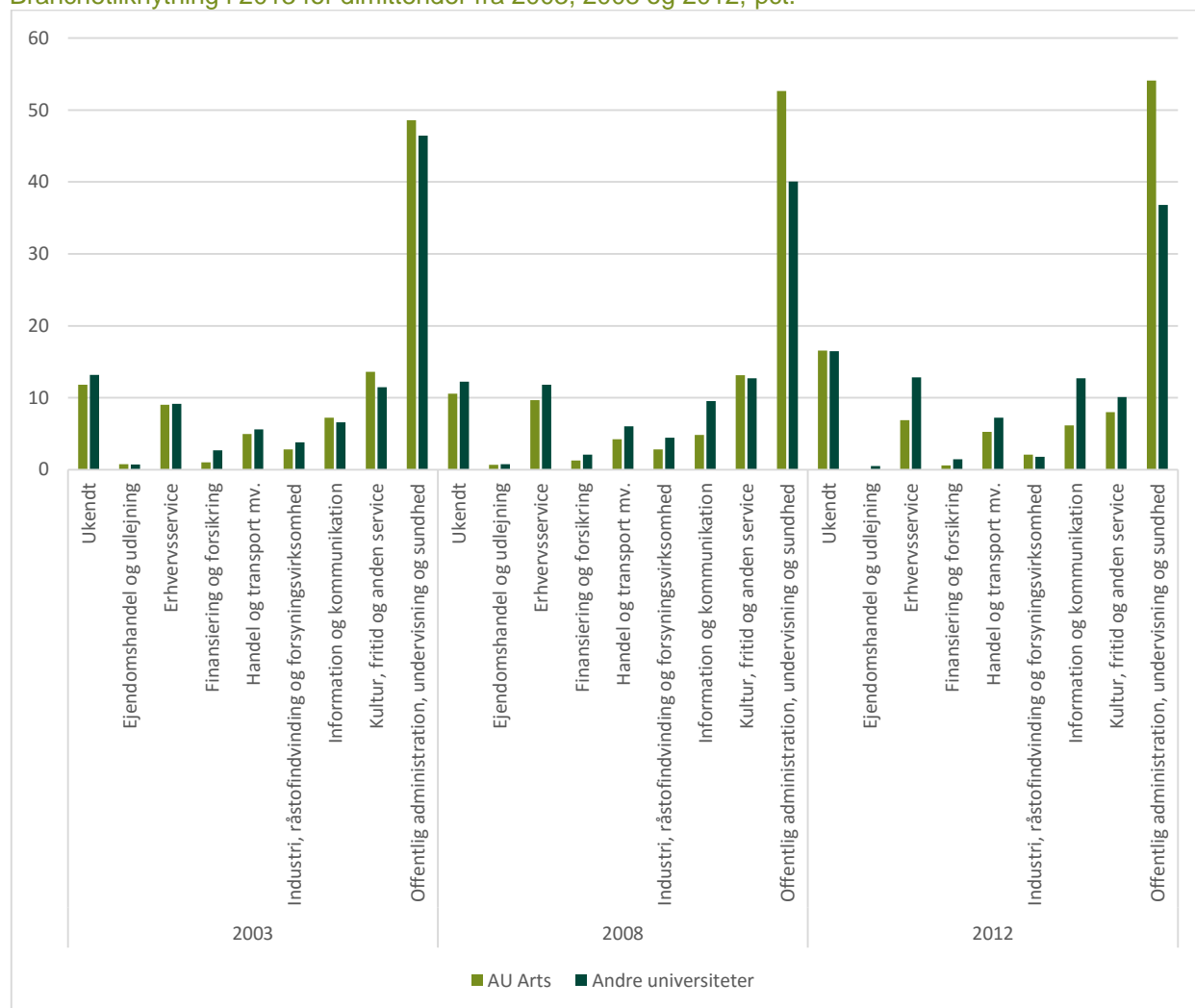
Der er store forskelle i andelen af selvstændige på tværs af de ti uddannelseskategorier. Mens omkring ti pct. af dimittenderne fra Filosofi og idehistorie fra AU Arts er selvstændige ni år efter dimission, er det kun omkring tre pct. af dimittenderne fra Teologi og religionsvidenskab.

¹² Ved projektets påbegyndelse fandtes Registeret for arbejdsstyrkestatistik (RAS) og IDA persondata (IDAP), som bruges til at identificere de selvstændige, kun frem til 2012, hvorfor dette år er anvendt i analysen af selvstændige. Det betyder, at andelen af selvstændige er opgjort ni år efter dimission for 2003-dimittenderne, fire år dimission for 2008-dimittenderne og i samme år som dimission for 2012-dimittenderne.

2003- og 2008-dimittenderne fra Medie- og kommunikationsfag på AU Arts er i højere grad selvstændige sammenlignet med dimittender fra lignende uddannelser på andre universiteter. 13 pct. af 2003-dimittenderne fra Medie- og kommunikationsfag på AU Arts var selvstændige ni år efter dimission, mens dette gjaldt fire pct. af dimittenderne fra de andre danske universiteter. Til gengæld er

en højere andel af dimittenderne fra Filosofi- og idehistorie på andre universiteter selvstændige i forhold til dimittender fra AU Arts. Ni pct. af 2003-dimittenderne fra Filosofi og idehistorie på AU Arts var selvstændige ni år efter dimission, mens det var tilfældet for 14 pct. af dimittenderne fra de andre danske universiteter.

FIGUR 3.2
Branchetilknytning i 2013 for dimittender fra 2003, 2008 og 2012, pct.



Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Figuren viser den procentvise fordeling af dimittender inden for de respektive brancher fordelt på de tre årgange og universiteter.

3.2.4 Jobskifte under karrieren

Dimittender fra AU Arts og fra tilsvarende uddannelser på de andre danske universiteter har haft omtrent samme antal jobskifte fra dimission til og med 2013.

Dimittenderne fra 2003 har frem til 2013 skiftet fuldtidsjob¹³ gennemsnitligt knap fire gange, hvilket betyder, at de i 2013 gennemsnitligt er i deres femte job. Dimittenderne fra 2008 har gennemsnitligt skiftet job godt én gang, mens 2012-dimittenderne har skiftet job ca. 0,3 gange til og med 2013. Det gennemsnitlige antal jobskifte adskiller sig ikke betydeligt på tværs af uddannelseskategorier, jf. bilag 2.9. De uddannelseskategorier på AU Arts, hvor 2003-dimittenderne gennemsnitligt har skiftet job flest gange, er Kultur- og samfundsstudier og Øvrige sprogfag og områdestudier. Disse dimittender har skiftet job godt fire gange siden 2003. 2003-dimittenderne fra de Arkæologiske fag har skiftet jobs godt tre gange, og er dem, som gennemsnitligt har skiftet jobs færrest gange.

3.3 Lønindkomst for beskæftigede

Den månedlige bruttolønindkomst for beskæftigede, som har arbejdet minimum 30 timer ugentligt, har for 2003, 2008 og 2012-dimittendårgangen været nogenlunde ens, jf. bilag 10.

AU Arts dimittenderne fra 2003 havde i 2008, der er det første år, bruttolønindkomsten kan beregnes for beskæftigede, en gennemsnitlig, månedlig bruttolønindkomst på knap 36.000 kr. (2014-niveau), mens dimittenderne fra de andre danske universi-

teter havde en gennemsnitlig månedlig bruttolønindkomst på godt 36.000 kr. (2014-niveau). Til gengæld har 2003-dimittenderne fra AU Arts haft en større fremgang i lønindkomsten relativt til dimittenderne fra de andre danske universiteter fra 2008 til 2014. Det betyder, at 2003-dimittenderne fra AU Arts i 2014 havde en gennemsnitlig månedlig bruttolønindkomst på knap 40.500 kr. (2014-niveau), mens dimittenderne fra andre universiteter havde en bruttolønindkomst på knap 40.300 kr. (2014-niveau).

2008-dimittenderne fra AU Arts startede i første job med en gennemsnitlig, månedlig bruttolønindkomst på knap 32.000 kr. (2014-niveau), mens dimittenderne fra andre universiteter havde en gennemsnitlig månedlig bruttolønindkomst på godt 32.000 kr. (2014-niveau). Igen har AU Arts dimittenderne haft en større fremgang i den månedlige bruttolønindkomst. AU Arts dimittenderne havde i 2014 en gennemsnitlig, månedlig bruttolønindkomst på knap 37.000 kr. (2014-niveau), mens dimittenderne fra andre universiteter havde en gennemsnitlig månedlig bruttolønindkomst på godt 36.000 kr. (2014-niveau).

2012-dimittenderne fra AU Arts startede i første job med en gennemsnitlig månedlig bruttolønindkomst på godt 31.000 kr. (2014-niveau), mens dimittenderne fra andre universiteter havde en månedlig startløn på 32.000 kr. (2014-niveau). Fælles for 2012-dimittenderne fra AU Arts og 2012-dimittenderne fra andre universiteter er, at deres gennemsnitlige, månedlige bruttolønindkomst falder fra 2012 til 2013. Det kan der være flere årsager til, hvilket ikke er genstandsfelt for denne undersøgelse.

For 2003-dimittenderne er det dimittender fra Medie- og kommunikationsfag, der har den højeste gennemsnitlige månedlige bruttolønindkomst fra 2008 og frem, jf. bilag 2.11.

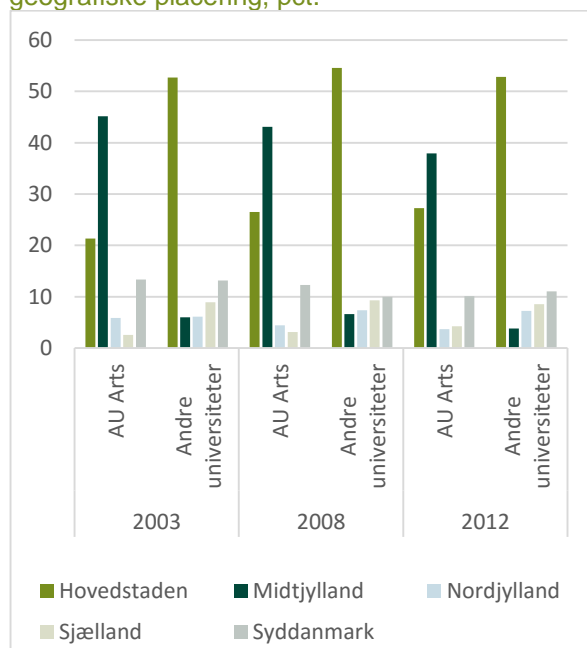
¹³ Der er set på jobskifte for personer, som arbejder minimum 30 timer ugentligt. Dette er gjort for at tage højde for, at nogle personer arbejder deltid, men samtidig må antages at være i primær beskæftigelse, når de arbejder 30 timer. Da CVRNR først findes i registerdata fra 2008 og frem er der for 2003-dimittenderne anvendt skifte i arbejdsgivernummer til at tælle jobskifte, mens der for de to andre dimittendårgange er anvendt CVRNR. Antallet af jobskifte er derfor ikke direkte sammenlignelige på tværs af de tre dimittendårgange.

3.4 Jobbets geografiske placering

For AU Arts-dimittenderne er der sket en ændring i hvor i landet, dimittenderne arbejder fra 2003 til 2008 og 2012. Knap halvdelen af de dimittender, der dimitterede fra AU Arts i 2003, var i 2013 primært tilknyttet en arbejdsplads i Region Midtjylland, mens det gælder knap 40 pct. af dimittenderne fra 2012. 2008- og 2012-dimittendårgangene er i højere grad end 2003-årgangen tilknyttet arbejdspladser i Region Hovedstaden, jf. Figur 3.3. Dette tyder på, at dimittenderne fra 2008 og 2012 er mere mobile relativt til 2003-dimittenderne.

Over halvdelen af dimittenderne fra lignende humanistiske uddannelser på andre universiteter er tilknyttet arbejdspladser i Region Hovedstaden, hvilket ikke er overraskende set i lyset af, at de fleste af de universiteter, vi sammenligner med ligger i Københavnsområdet. Dette gælder alle tre dimittendårgange. En mindre andel af alle dimittenderne er tilknyttet arbejdspladser i de øvrige regioner.

FIGUR 3.3
Fordeling af dimittender på deres arbejdsplads geografiske placering, pct.



Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.
Note: Figuren viser den procentvise fordeling af dimittendernes arbejdspladser i regionerne fordelt på de tre årgange og universiteter. Tallene summer ikke til 100, da den resterende andel har ukendt arbejdskommune.

4 Lidt tættere på jobbet

I dette kapitel ser vi nærmere på, hvilke job, de interviewede dimittender har samt hvilke jobfunktioner og arbejdsopgaver, de typisk varetager.

Kapitlet indeholder samtidig en beskrivelse af, hvad aftagerne særligt lægger vægt på, når de skal rekruttere medarbejdere til deres organisationer, samt dimittendernes egen motivation for at søge den stilling, de nu er ansat i.

4.1 Stilling og jobfunktion¹⁴

4.1.1 Stilling

Dimittender fra AU Arts kommer ud i mange forskellige stillinger spredt udover flere brancher. Af de typiske brancher kan undervisning, rådgivning og kommunikation nævnes. Nedenfor er nævnt en række eksempler på stillinger¹⁵:

- Konsulent i NGO
- Museumsinspektør
- Tekstforfatter
- Markedsføringsansvarlig
- HR-chef
- Studie/karriere-vejleder
- Oversætter
- Videnskabelig assistent

4.1.2 Funktioner og ansvarsfordeling

Dimittendernes funktioner og ansvarsfordeling hænger tæt sammen med deres stilling og ledelsesniveau. Mens nogle af de interviewede dimittender varetager fagspecifikke jobfunktioner, har størstedelen brede ansvarsområder og påtager sig forskellige typer af funktioner. Nogle af de typiske funktioner, der går igen for alle interviewede AU Arts dimittender er:

- ✓ Undervisning
- ✓ Forskning
- ✓ Analyse
- ✓ Administration
- ✓ Sagsbehandling
- ✓ Strategi
- ✓ Udvikling
- ✓ HR og projektledelse

Blandt de mere kreative uddannelseskategorier som Medie- og kommunikationsfag samt Æstetiske fag er jobfunktioner typisk reklame/markedsføring, journalistik, tværkulturel udvikling/HR og kommunikation ud over de førnævnte. Inden for Kultur- og samfundsstudier er det især analyse, evaluering, strategi, koordinering- og procesarbejde, der fremhæves blandt jobfunktionerne.

Når det kommer til uddannelseskategorierne Pædagogik- og uddannelsesstudier, Større gymnasiefag, Større gymnasiesprogfag samt Øvrige sprogfag og områdestudier er undervisningsfunktionen den mest hyppige, og dertil kommer strategi og udvikling, forskning, koordinering, kommunikation, ledelse, HR, administration og sagsbehandling.

4.2 Arbejdsopgaver

Dimittenderne i undersøgelsen varetager en lang række generelle og specialiserede arbejdsopgaver. Inden for de Æstetiske fag nævnes følgende fagspecifikke opgaver: Ideudvikling, formidling, fundraising, promovning, vejledning og udarbejdelse af produktionsplan.

Når det gælder Kultur og samfundsstudier fremhæves content management samt kvalitative og kvantitative metoder. Dimittender i Medie- og kommunikationsfag arbejder bl.a. med programmeringskurser, interaktionsdesign, markedsføring, sociale medier,

¹⁴ Afsnittet baserer sig på interview gennemført med både dimittender og aftagere jf. interviewguiden i bilag 3.

¹⁵ I bilag 5 findes en mere udførlig opgørelse over, hvilke stillinger, dimittenderne fra de enkelte uddannelseskategorier bestrider.

hjemmesider, udarbejdelse af brochurer samt design af trænings- og udviklingskurser.

I de Større gymnasiefag, Større gymnasiesprogfag samt Øvrige sprogfag og områdestudier fremgår arbejdsopgaver som undervisning, oversættelses- og korrekturlæsningsopgaver, udarbejdelse af rapporter, redigering af tekst, udformning af sprogpolitik og skriveguide, tværkulturel kommunikationstræning samt kulturtræning.

Forskellige perspektiver på arbejdsopgaver

I de tilfælde, hvor både dimittend og aftager er interviewet (match), er der generelt overlap mellem de arbejdsopgaver, som betones af hhv. dimittend og aftager. Det tyder således på, at der er enighed om, hvilke arbejdsopgaver dimittenden udfører. I enkelte tilfælde fremhæves forskellige aspekter af arbejdet. Dette gør sig bl.a. gældende for en af de interviewede dimittender inden for Medie- og kommunikationsfag, der beskriver hendes stilling som hovedsageligt bestående af journalistiske opgaver. Hvor dimittenden fokuserer på sin journalistiske fagprofil, fremhæver aftageren at dimittenden udover at være reporter også er inde over projektledelse. Projekterne adskiller sig fra den typiske udaf-huset journalistik ved at involvere forskellige aktører og strække sig over længere tid.

Den forskellige betoning på arbejdsopgaverne kan skyldes, at aftageren i højere grad har fokus på de generelle kompetencer, mens dimittenden identificerer sig med sine fagspecifikke kompetencer.

Kilde: Dimittend og aftagerinterview, Medie- og kommunikationsfag

4.3 Valg af job

4.3.1 Vejen til jobbet

Det fremgår af interviewene, at de to typiske kanaler, hvorigennem dimittender kommer i job, er netværk og jobopslag. Et flertal af dimittenderne har fået deres job via stillingsopslag. Enkelte har søgt uopfordret. Netværk, både personlige og professionelle, er også en ofte benyttet kanal til at komme i job. Flere af dimittenderne har skaffet sig et netværk gennem studiejob og/eller praktik, som er af stor værdi i jobsøgningsprocessen. En dimittend nævner, at han blev headhuntet af sin tidligere chef:

”Jeg havde skabt mig et netværk og siddet med opgaverne i praktikken. Jeg var inde i hele tromlen og havde formået at gøre mig uundværlig for stedet – det var bare den rette strategi. De kendte mig allerede og vidste, hvad jeg kunne præstere. De havde kendskab til mig, min personlighed og mine kompetencer.”

(Dimittend, Arkæologiske fag, Museumsinspektør)

Mange dimittender nævner i tråd hermed, at de er blevet ansat i deres studiejob- eller på praktikstedet efter endt uddannelse. Enkelte har skrevet speciale i samarbejde med en arbejdsplads, som de efterfølgende er blevet ansat på. Gennem praktik, studiejob og/eller speciale opnår dimittenderne en viden om virksomheden og tilknytning til erhvervslivet, som de kan trække på. Derudover er der en håndfuld dimittender, der har valgt vejen som selvstændig og startet deres eget op. Den sidste lille gruppe af dimittender er kommet i job ved hjælp af praktik- og løntilskud.

4.3.2 Faktorer af betydning for valg af job

Størstedelen af dimittenderne har i jobsøgningen været drevet af faglige og personlige interesser med det ønske om at finde et job inden for de fagområder, som de har beskæftiget sig med under

uddannelsen. Flere dimittender fremhæver, at det er vigtigt for dem at få muligheden for at bruge de kompetencer, de har fået med sig fra uddannelsen, i praksis. For mange dimittender har det ligeledes været oplagt at søge et job, der ligger i forlængelse af de temaer, som deres speciale har berørt.

Derudover nævner dimittenderne, at den geografiske afstand også spiller en rolle. Mange dimittender udtrykker et ønske om, at de gerne vil bo og arbejde i storbyer, mens andre nævner, at jobbet blot skal være i pendlerafstand med gode offentlige transportmuligheder.

Mens en stor gruppe dimittender har søgt bredt, har andre dimittender haft en mere snæver søgning. Det er især nyuddannede, som har tendens til at søge bredt i deres jobsøgning. De skal ud i deres første job og har ofte endnu ikke lagt sig helt fast på, hvilke specifikke fagområder, de gerne vil arbejde indenfor. Samtidigt oplever flere, at jobbuddet inden for deres uddannelsesområde ikke er så stort, og de således ikke kan tillade sig at stille for mange krav.

”Da jeg var ny og grøn, var jeg åben over for alt. Alt var en mulighed. Jeg var ikke kræsen med, hvor det skulle være henne. Jeg vidste nok heller ikke helt, hvad det handlede om. Jeg havde bare det ønske om at komme i job.”

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, digital udviklingskonsulent)

Dimittender, der har været flere år på arbejdsmarkedet, har i modsætning hertil ofte flere krav til de job, de søger. Her er de faglige interesser vigtige, men typen af opgaver, fleksible arbejdstider og mulighed for at arbejde hjemme bliver også nævnt som vigtige faktorer.

Endelig fremhæver enkelte dimittender, at det er vigtigt for dem at kunne gøre en forskel og bidrage til samfundsudviklingen gennem deres job. For andre har det en betydning, at de kan se karrieremuligheder i virksomheden, få ansvar og blive stimuleret af det daglige arbejde.

Det er interessant at gøre opmærksom på, at ingen af dimittenderne nævner lønniveau som en faktor for deres valg af job. Det er således interessen for området samt praktiske faktorer, som har størst indflydelse på valg af job.

4.4 Aftagernes valg af kandidat

4.4.1 Den rette profil

I interviewene med dimittender og aftagere fremgår det tydeligt, at kombinationen af fagkundskaber fra uddannelsen og praktisk erfaring spiller en væsentlig rolle for ansættelse af dimittenden. Erfaring fra studiejob og/eller praktik fremhæves som værende udslagsgivende. Gennem studierelevant erhvervs erfaring lærer de studerende at arbejde inden for fastlagte deadlines, forstå en virksomheds logikker og finde løsninger på konkrete problematikker, som kommer dimittenderne til gode på arbejdsmarkedet.

Enkelte påpeger, at specialet også har haft en betydning for valg af dimittenden. Det kan enten være, at dimittenden har skrevet speciale inden for det fagområde, som arbejdspladsen arbejder med eller, at dimittenden har indgået i et specialesamarbejde med dem, hvorigennem de har fået kendskab til dimittendens kompetencer. Et godt CV har således stor betydning, men aftagerne fremhæver også vigtigheden af en god og velskrevet ansøgning. Kun få aftagere påpeger gode karakterer som noget, de specifikt er på udkig efter.

Inden for uddannelseskategorierne: Større gymnasiesprogfag og Øvrige sprogfag og områdestudier fremhæves sprogkompetencerne som værende vigtige. I forlængelse heraf er udlandsophold under studietiden en god måde at erhverve sig kompetencer inden for andre sprog samt forståelse for andre kulturer.

Flere årsager til valg af medarbejder

Dimittenden blev headhuntet til en stilling som underviser på et sprogcenter. Aftageren påpeger, at der var en række forhold, der gjorde, at hun i sin tid valgte at tage kontakt til dimittenden:

”Det er i høj grad også personlighed, det handler om. Hun er en behagelig person, og hun er fleksibel. Det er meget vigtigt i denne branche. Man skal kunne tage nye kursister ind, og man skal ikke blive sur, hvis planen ikke følges. Jeg vidste, at hun var vellidt blandt kursisterne. Hun er både faglig og nytænkende og laver spændende undervisning, men hun har også det i sig, at hun bruger sig selv. Hun har lettisk baggrund, men er dygtig til dansk. Hun har selv været det igennem at skulle lære dansk. Det giver bonus hos kursisterne, og det er også meget væsentligt.”

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Medie- og kommunikationsfag

4.5 Personlige kompetencer

Som det fremgår af ovenstående er den faglige ballast vigtig, når dimittenderne kommer ud fra universitetsverdenen. Derudover værdsættes de komplementære kompetencer, såsom analytiske evner, højt refleksionsniveau, sans for struktur og gode formidlingsevner. Alle disse kompetencer beskrives nærmere i de kommende kapitler 5 og 6.

Det er imidlertid karakteristisk, at de personlige kompetencer også tillægges stor betydning i ansættelsen af medarbejdere, når aftageren bliver spurgt om, hvilke kompetencer, han/hun værdsætter hos dimittenden. Da de personlige kompetencer i mindre grad relaterer sig til den specifikke AU Arts uddannelse, beskrives det i følgende afsnit, hvilke personlige kompetencer dimittenderne anvender i deres job samt den værdi, de skaber.

4.5.1 Omgængelighed, imødekommenhed og empati

Dimittenderne har fokus på at være imødekomende og omgængelige over for deres kolleger – hvilket aftagerne sætter pris på. Aftagerne vælger dimittender, der passer godt ind på arbejdspladsen og som udviser en interesse i at lære kolleger at kende både i og uden for arbejdstiden.

Om det at være empatisk og nærværende

Dimittenden arbejder som studievejleder i Studievalg. Hun fortæller, at hun i mødet med de studerende udviser empati og menneskelighed for at håndtere vejledningssituationen rigtigt. Hun skal afkode de studerendes behov for at kunne hjælpe dem videre. Dimittendens arbejdsgiver understreger i lighed hermed:

”Som vejleder er det i særdeleshed empati, personlig integritet og nærvær – det er meget de personlige kompetencer, der kommer i spil i mødet med de vejledningssøgende. Det er en styrke, hun har.”

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Æstetiske fag

Nogle aftagere fremhæver det også som et plus, at dimittenderne bidrager til den gode stemning på arbejdspladsen og en uformel omgangstone. Og de har et glimt i øjet, der er med til at skabe et hyggeligt og behageligt arbejdsmiljø.

"Det er ufattelig vigtigt med et glimt i øjet og humor. Man skal være afslappet og ikke selvhøjtidelig. Det prøver jeg at afkode, når jeg taler med folk. Jeg er så erfaren i at ansætte, at når jeg har talt med én en halv times tid, så kan jeg godt sige det."

(Aftager, Teologi og religionsvidenskab)

4.5.2 Dedikation, fokus og professionalitet

Der er også bred enighed om blandt aftagere og dimittender, at dimittenderne er entusiastiske i deres arbejde og går dedikeret til værks. For aftagerne er det en stor styrke, at dimittenderne er fokuserede og professionelle i deres måde at arbejde på. De har fokus på aftaler, forventninger og deadlines og har et stabilt, højt kvalitetsniveau i deres leverancer. Aftagerne mener derfor, at dimittenderne udviser en professionel adfærd, når de fx samarbejder med kolleger på en opgave, er i kontakt med en borger eller kunde eller deltager i ledelsesarbejde.

"Det er ordentlighed (...) Hvis hun er på en opgave, så ved jeg, at det bliver leveret til tiden. Det synes jeg, det er dejligt som leder – for jeg har travlt med andre ting. Det er faglig ærekærlighed. Hvis hun lægger navn til noget, så skal det være i orden."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

Endelig finder flere aftagere det værdifuldt, at dimittenderne er i stand til at arbejde selvstændigt med opgaverne. At dimittenderne ikke er bange for at kaste sig ud på dybt vand rent fagligt uden at have brug for en redningsline hver gang. Det letter arbejdsbyrden for aftagerne og giver dimittenderne selvtillid og gåpåmod fremadrettet.

"[Dimittenden er] selvstændig og imødekommende. Tager ansvar for de ting han får på skrivebordet. Nysgerrig på de ting, der interesserer ham inden for hans område. Innovativ, er ikke bange for at gøre eller prøve noget nyt."

(Aftager, Filosofi og idehistorie)

4.5.3 Nysgerrighed og kreativitet

Dimittenderne mener selv, at de går nysgerrigt til værks i deres arbejde og er åbne over for nye tilgange og måder at gå til en opgave på. Dels fordi de ønsker at suge til sig af kollegers viden og erfaring, og dels fordi de gennem uddannelsen har været vant til at afdække mange teoretiske tilgange og fremgangsmåder.

"Nysgerrighed og idéudviklingstrang. Den ligger helt sikkert også til grund for det skabende arbejde. Jeg er opsøgende og indsamler nye informationer, tanker. Det fylder meget i det skabende arbejde."

(Dimittend, Æstetiske fag, teaterdirektør)

Aftagerne oplever i flere henseender også dimittenderne som kreative, da de formår at bringe nye idéer med ind på arbejdspladsen fra uddannelsen og anden erhvervs erfaring.

"... Det, som jeg også værdsætter er åbenhed, kreativitet og kobling på idéer. Det, at man kan udvikle idéer sammen med andre. Konstruktiv kritisk forholde. Det er nødvendigt, når hun som led i udvikling af en idé skal have blikket - duer dette her?"

(Aftager, Teologi og religionsvidenskab)

4.6 Fremadrettet karriereplan

4.6.1 Hvor er dimittenden om fem år?

Det er et blandet mønster, der viser sig, når dimittenderne bliver spurgt ind til deres fremtidige jobønsker. Mens nogle dimittender ønsker at bevæge

sig horisontalt over i nye fagområder, arbejde med andre typer af opgaver eller skifte sektor, søger andre opad i ledelseshierarkiet og ser sig selv i en ledelsesposition på lang sigt. I den forbindelse nævner flere, at et kursus i (projekt)ledelse vil være relevant.

Der er også en andel, som ønsker at komme ind i/tilbage til forskningsverdenen og arbejde mere dybdegående med problemstillingerne inden for deres fagfelt. Herunder nævner enkelte, at de gerne vil gennemføre en ph.d.-uddannelse.

Andre drømmer om at blive selvstændig og starte egen virksomhed op i fremtiden. Der er også en stor gruppe af dimittenderne, som er tilfredse med, hvor de befinder sig i dag. De fremhæver, at de har fundet deres rette hylde og har således ingen ønsker om at skifte arbejdsplads/fagområde.

Generelt betones det i interviewene, at det er vigtigt løbende at udvikle sine kompetencer. Fx påpeger en dimittend fra Pædagogik- og uddannelsesstudier:

"Kompetencer er vigtige at holde ved lige... Det er vigtigt, at man ikke går i stå, men bliver ved med at holde sig i hævd. Det er vigtigt at arbejde med indre processer som menneske."

(Dimittend, Pædagogik- og uddannelsesstudier, integrationskonsulent)

Ligeledes fremhæves det som vigtigt at blive udfordret og arbejde et sted, hvor der er plads til udvikling. En dimittend inden for Medie- og kommunikationsfag nævner i den forbindelse:

"Jeg drømmer om en arbejdsplads, hvor jeg kan blive mere udfordret på mine analytiske, akademiske kompetencer. [Jeg] ønsker fast stilling i en virksomhed, hvor der er karrieremuligheder; hvor

der er interessant at arbejde. Et sted hvor man kan få sine analytiske kompetencer i spil."

(Dimittend, Medie- og kommunikationsfag, markedsføringsmedarbejder)

4.7 Dimittendernes ønsker til efter- og videreuddannelse

Generelt fremgår det af interviewene, at arbejdslivet betragtes som én lang læringsproces. Læringen stopper ikke efter endt uddannelse, men fortsætter hele livet. Derfor har størstedelen af de interviewede dimittender også taget relevante kurser efter deres indtræden på arbejdsmarkedet. Hvor nogle kontinuerligt opkvalificerer den faglige viden, de har fået med sig fra uddannelsen, efterspørger andre nærmere nye komplementære eller faglige kompetencer. I det følgende præsenteres de tre mest udtalte ønsker til kompetenceudvikling, som dimittenderne har peget på.

4.7.1 Økonomistyring

Det er især inden for økonomistyring, at der er og har været et behov for kompetenceudvikling. Det er en kompetence, som mange ikke har muligheden for at tillære sig på uddannelsen. Vigtigheden af økonomisk forståelse bliver også fremhævet hos aftagerne. Det påpeges i aftagerinterviewene, at mange dimittender mangler en økonomisk bevidsthed, når de kommer fra universitetet. Især på de mindre arbejdspladser, hvor man arbejder på tværs af organisationen og varetager forskellige arbejdsopgaver, er det nødvendigt, at dimittenderne har en generel viden om økonomistyring, herunder aflæsning af budgetter, betaling af regninger samt hvordan budgettet sammenholdes med produktionen (mere herom i afsnit 7.4).

4.7.2 Ledelse

Ledelse er et andet område, hvor dimittenderne udtrykker et ønske om kompetenceudvikling. Som det fremgår i afsnittet om fremadrettede karriere-

planer, er der en andel af dimittenderne, der ser sig selv i en lederposition på sigt. I den sammenhæng er det især kompetencer inden for projektstyring, virksomhedsledelse, kulturledelse m.m., som bliver efterspurgt.

4.7.3 Formidling

Ud over kompetencer inden for økonomistyring og ledelse, fremhæver andre dimittender, at de gerne vil være bedre til at skrive, formidle og præsentere. Der er en efterspørgsel efter formidlings- og præsentationskurser (mere herom i afsnit 7.1). Mens nogle samler gode formidlingsteknikker gennem erfaringer fra arbejdet, er der andre, der vælger at tage kurser, hvor de får givet konkrete metoder og redskaber.

5 Dimittendernes komplementære kompetencer

I dette afsnit ser vi nærmere på dimittendernes komplementære kompetencer – det vil sige deres generelle akademiske kompetencer, som understøtter dimittendernes akademiske tilgang og læring, men som er uafhængig af et bestemt fag¹⁶. Vi kortlægger dels, hvilke færdigheder og kompetencer dimittenderne har opnået, samt hvordan de anvender kompetencerne i jobbet.

Samtidig beskriver vi, hvilken særlig værdi dimittenderne qua deres komplementære færdigheder og kompetencer bidrager med på arbejdspladsen.

Som beskrevet i indledningen, afsnit 1.2, er det relevant at sondre mellem færdigheder og kompetencer i kvalifikationsrammens niveaubeskrivelser. Ikke alle komplementære kompetencer, som dimittenderne har angivet, kan i praksis betegnes som en kompetence, men er nærmere en færdighed, de er i stand til at udføre. Derfor gør vi i det følgende opmærksom på, hvis der er tale om en færdighed og ikke en kompetence.

5.1 Struktur, overblik og tilrettelæggelse

5.1.1 Struktur som led i viden- og dataindsamling

En klassisk akademisk færdighed, de adspurgte dimittender fremhæver på tværs af Arts uddannelserne, er informationssøgning og struktureret indsamling af viden og data. Som en dimittend formulerer det:

”Man kan ikke rumme al viden, men man har kompetencerne til at vide, hvor man kan finde svarene.”

(Dimittend, Arkæologiske fag, museumsinspektør)

¹⁶ Afsnittet baserer sig på interview gennemført med både dimittender og aftagere jf. interviewguiden i bilag 3. Det er dog kun dimittenderne, der er blevet bedt om at beskrive, hvilke generelle akademiske kompetencer, de har opnået under uddannelsen.

I Arts uddannelserne kan viden og data have mange forskellige former og formater afhængig af, om man er uddannet inden for fx litteraturhistorie, klassisk arkæologi eller antropologi. Men uanset uddannelsesretning oplever dimittenderne at være blevet trænet i at indsamle og strukturere en stor mængde viden under inddragelse af en række forskellige videnskabsteoretiske tilgange. Dimittenderne mener, at det gør dem i stand til at ekstrahere de essentielle resultater og sammenhænge og bearbejde disse systematisk.

Dimittenderne anvender disse færdigheder jævnligt i deres arbejde. Det afhænger dog af, hvor meget dimittenden arbejder med dataindsamling i sit job.

5.1.2 Tilrettelæggelse af ressourcer og opgaver

Både dimittender og aftagere fremhæver dimittendernes kompetencer i at tilrettelægge og prioritere egne ressourcer – det være sig i forhold til både tid og opgaver. Dimittenderne ansættes i mange tilfælde i et job, hvor de skal udvise stor selvstændighed i forhold til at tilrettelægge deres arbejde, så opgaverne påbegyndes i den mest hensigtsmæssige rækkefølge. Det gælder ikke alene deres egne ressourcer, men også allokering af kollegers, medarbejders, frivilliges mv. tid.

Nedenstående case viser, hvordan en dimittend og aftager fra et Større gymnasiefag betragter dimittendens færdigheder i at tilrettelægge et undervisningsforløb på gymnasiet.

Om at tilrettelægge et undervisningsforløb

En dimittend fra et Større gymnasiefag, der arbejder som gymnasielærer, forklarer, at hun som indledning til tilrettelæggelsen af et undervisningsforløb trækker meget på sine færdigheder i informationssøgning. Det handler om at indsamle relevant materiale til anvendelse.

delse i undervisningen. Fordi hun er god til at tilrettelægge sin informationssøgning, oplever hun selv at være hurtig og effektiv i en proces, der for andre måske kan virke uoverskuelig og kompleks.

Aftageren er meget enig i dimittendens betragtninger. Som aftageren forklarer, kræver det at være gymnasielærer gode koordineringsevner og logistikstyring i forhold til at tilrettelægge sit eget arbejde. Man er meget selvstændig og i praksis chef for sine egne klasser.

Og den opgave løfter dimittenden rigtig godt, fordi hun har en god ballast med sig fra uddannelsen. For nogle nyuddannede kan egne ambitioner nemlig spænde ben for tilrettelæggelsen, fordi man ikke ved, hvornår nok er nok – forklarer aftageren.

Kilde: Dimittend og aftagerinterview, Større gymnasiefag

Ikke overraskende anvender dimittenderne deres kompetencer i at tilrettelægge på daglig basis i forbindelse med at planlægge og prioritere dagens gøremål.

5.2 Kritisk stillingtagen og helhedsorienteret tilgang

5.2.1 En kritisk sans og næse for essensen

På tværs af Arts uddannelserne fremhæver flere adspurgte dimittender deres færdighed i at gå kritisk til værks vedrørende fx indsamling og bearbejdning af viden og data¹⁷. Dimittenderne uddyber, at de er meget grundige i fx analyser og kortlægninger og betragter en problemstilling fra alle vinkler.

¹⁷ Her ikke at forveksle med det teoretiske begreb kildekritik, som beskrives nærmere i afsnit 6.2 neden for.

”Man skal se en terning fra alle sider. Uden at jeg har vidst, at det var det, så er det noget af det, jeg har taget med fra AU. Man ser det bare mange gange først, når man anvender det i praksis.”

(Dimittend, Pædagogik- og uddannelsesstudier, underviser)

Aftagerne bakker op herom og mener også, at dimittenderne er gode til at forholde sig kritisk til fx analyseresultater og kilder, inden de inddrager det i deres videre arbejde.

”Humanister tænker mere i helheder og forholder sig analyserende og kritisk til de forskellige elementer.”

(Aftager, Kultur- og samfundsstudier)

En dimittend fra Øvrige sprogfag og områdestudier er i dag selvstændig og arbejder med at tilrette korte kurser og undervisningsforløb for eksportvirksomheder, der ønsker at træde ind på det kinesiske marked. Dimittenden forklarer, at hun er i stand til at anvende denne kritiske sans direkte i jobbet ved at ”se” bag ved konteksten og vurdere sammenhængen. Hvilke dagsordener har Amnesty International fx i relation til Kina? – den vinkel lægger hun ned over opgaven, inden hun planlægger et kursus- eller undervisningsforløb. Det gælder om at stille de kritiske spørgsmål, som hun understreger.

Det at skulle forholde sig kritisk er en færdighed dimittenderne anvender som optakt til en større opgave eller analyse og er derfor ikke en færdighed, de anvender dagligt. Til gengæld gør de ofte brug af den færdighed at kunne trække det væsentlige ud i en research eller opgave, fordi den færdighed er så tæt forbundet med at strukturere sit arbejde.

5.2.2 En helhedsorienteret tilgang

Arts dimittender anvender i høj grad en reflekteret og nuanceret fremgangsmåde, fordi de har lært at anvende en helhedsorienteret tilgang – mener aftagerne. Både dimittender og aftagere beskriver, at dimittenderne har denne særlige ”måde at gå til verden på”. Denne kompetence er anvendelig i en række forskellige kontekster, bl.a. som fremhævet i case-eksemplet nedenfor.

Om at sammensætte en strategi med afsæt i helheden

En dimittend fra Teologi og religionsvidenskab forklarer, hvordan hun trak på det omfattende analysearbejde, hun har bedrevet på uddannelsen, i forbindelse med udarbejdelse af en treårig strategi for den virksomhed, hun er ansat i. Strategien bestod af et kompendium med metodebeskrivelser, analyse og anbefalinger, og dimittenden havde til opgave at få det hele samlet og sikre konsistens i den endelige leverance.

Dimittenden tog afsæt i teori om interessenter og konkurrenter og brugte analyserne i strategiudarbejdelsen. Ligeledes indhentede hun information fra øvrige afdelinger i virksomheden, fx vedrørende den økonomiske situation.

Aftageren understreger, at virksomheden nyder godt af dimittendens analytiske og kommunikative tilgang, til trods for, at hun ikke har nogen dybere forretningsindsigt. Det fremhæves samtidig som en fordel, at medarbejderen ikke er fedtet ind i forretningen, fordi det netop sætter hende i stand til at stille de rigtige spørgsmål.

Kilde: Dimittend og aftagerinterview, Teologi- og religionsvidenskab

5.3 Analytisk blik og problemløsende tilgang

En anden væsentlig komplementær kompetence, som fremhæves ved Arts dimittender, er deres analytiske kompetencer. Det handler om at forholde sig kritisk til en problemstilling eller en opgave ved at inddrage flere teoretiske perspektiver, at kunne afkode komplekse sammenhænge i materialet og fortolke resultater. Dimittenderne fremhæver også den kompetence at kunne prioritere og vurdere de væsentligste resultater og pointer i analysen.

”Når jeg snakker med mine kolleger, som er bibliotekarer, så tænker de i praksis, mens jeg tænker i metode og overvejer, om vi kan gøre sådan her generelt. De tænker, hvordan gør vi i dag?, mens jeg tænker, hvordan har vi lyst til at lave disse procedurer?”

(Dimittend, Større gymnasiefag, kommunikationsmedarbejder)

En dimittend fra Pædagogik- og uddannelsesstudier uddyber, at det handler om at kigge bag ved en case eller problematik – en form for analytisk røntgenfotografering af en problemstilling. En anden dimittend fra Øvrige sprogfag og områdestudier forklarer, at hun gennem uddannelsen har lært at anvende en analytisk tilgang til en problemstilling for den vej igennem at kunne opnå hjemmel i sine argumenter.

Dimittenderne eksemplificerer, at de bl.a. anvender deres analytiske kompetencer i forbindelse med udarbejdelsen af strategier, opstart og gennemførelse af udviklingsprojekter samt udarbejdelse af anbefalinger og løsningsforslag.

Om den analytiske og problemløsende tilgang

En dimittend fra Øvrige sprogfag og områdestudier

fortæller, at hun hele tiden anvender sine analytiske kompetencer, fordi stillingen er præget af stor usikkerhed ift. arbejdsopgaver. Opgaverne dækker over et bredt spektrum, både hvad angår indhold, kompleksitet og tidshorizont. Dimittenden arbejder som informationsmedarbejder i ledelsessekretariatet på en professionshøjskole.

"Jeg skal kunne tage imod hvad som helst, finde svar, analysere problemer, jeg ikke har kendskab til, og bringe det videre til ledelsen."

Aftageren mener, at dimittenden via uddannelsen er i stand til at afdække et problemfelt systematisk og opstille mulige løsninger på baggrund heraf. Aftageren oplever at få et godt modspil fra dimittenden ift. "blinde vinkler" i analysen, fordi dimittenden er kritisk analyserende og vidende. Dimittenden bistår i høj grad med at skaffe det nødvendige vurderingsgrundlag for at kunne træffe den rigtige ledelsesmæssige beslutning.

Kilde: Dimittend og aftagerinterview, Øvrige sprogfag og områdestudier

Den analytiske tilgang og fokus på problemløsning er i sagens natur ikke noget, dimittenderne anvender ofte i deres job, men anvendes i forbindelse med opgaver og projekter af en særlig kompleks og akademisk krævende karakter.

5.4 Formidling og kommunikation

Skriftlig formidling er en akademisk færdighed, som de adspurgte Arts dimittender fremhæver uanset uddannelsesbaggrund. Det at være i stand til at formidle komplekst stof koncist og klart på skrift uanset, hvem modtageren er. I mange Arts uddannelser er litteraturen det primære analytiske udgangspunkt – og det er med til at give dimittenden

derne en anden skriftlig og formidlingsmæssig balast i deres egne skriftlige fremstillinger.

Flere dimittender fremhæver, at de via deres kendskab til modtagere og målgruppe er gode til at målrette den skriftlige og mundtlige kommunikation og gøre budskaber "spiselige" for modtageren – som en dimittend fra uddannelseskategorien Æstetiske fag formulerer det. Det med at have et særligt blik for målgruppen er, ifølge en aftager, unikt for Arts dimittenderne, jf. afsnit 6.3.

Den skriftlige formidling har forskellige former – alt fra mailkorrespondance til større strategi- og analysearbejder, ansøgninger, oplæg, udarbejdelse af brochurer og plancher mv. Dimittender fra særligt Medie- og kommunikationsfag arbejder også meget på sociale medier og trækker i den henseende meget på deres formidlingsmæssige færdigheder og naturligt også deres faglige viden om kommunikation.

"Fx så er vi lige nu ved at færdiggøre en beskrivelse af en sammenknytning af nogle forskningscentre. Der skal være et strategiskriv og kommissorier, der skal bruges internt. Der har jeg brugt læse/skrive- evnen. Og så har jeg også lavet litteratursøgning og fundet professorer, de nyeste rapporter og tal og fået det smidt ind i introduktionen."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, seniorkonsulent)

Formidling handler, ifølge flere dimittender, samtidig om at skabe en rød tråd gennem teksten, så der er sammenhæng i pointer og budskaber. Det er især en krævende opgave, når man, som en dimittend fra Pædagogik- og uddannelsesstudier fortæller, skal koge 50 siders komplekst tekstmateriale ned til én sides sammenfatning. Som dimittenden siger, kræver det noget at formidle budska-

berne, så det ikke bliver implicit for læseren. En aftager formulerer sig på følgende måde:

"Nogle gange sidder man jo inde i en virksomhed og ved meget mere end modtageren. Og hvis du kan arbejde akademisk, så ved du, at det handler om at tage læseren i hånden og evne at forklare modtageren, hvad der sker, og hvor vi skal henad."

(Aftager, Religionsvidenskab og teologi)

Dimittenderne anvender deres formidlingsmæssige færdigheder dagligt afhængig af, hvilken form for formidling eller kommunikation, der er tale om. Den mundtlige kommunikation og kortfattede skriftlige kommunikation i form af e-mails og breve har dimittenderne inde på livet hver dag. Derimod er det mere sjældent, at dimittenderne er engagerede i et større strategi-, udviklings- eller analysearbejde, der stiller andre og større krav til deres færdigheder.

5.5 Værdiskabelse qua komplementære kompetencer

5.5.1 At være omstillingsparat, selvstændig og effektiv

AU Arts dimittenderne opleves som omstillingsparate og påtager sig gerne opgaver, der ikke ligger inden for deres fagområde – det mener både dimittenderne selv og deres aftagere. De har let ved at sætte sig ind i mange funktioner og roller på arbejdspladsen, fordi de er vant til at navigere i et komplekst fagligt spændingsfelt, hvor ikke alle resultater er givet på forhånd, og hvor mange forskellige teoretiske og praktiske tilgange inddrages. Det er således ikke afskrækkende for dem at bevæge sig ud på dybt vand ved at påtage sig nye og andre typer opgaver.

"Min arbejdsgiver vil sige min servicemindedhed, min generelle alsidighed. Man kan give mig en op-

gave, og så løser jeg den. Det er det, jeg har fisket op [fra uddannelsen]. Det kan være en tekst, det kan være et stillingsopslag. Jeg kan godt læse en pressemeddelelse og lave en kopi, der ligner. Jeg kan løse det meste."

(Dimittend, Teologi og religionsvidenskab, direktionsassistent)

Denne fleksibilitet er højt værdsat, fordi der kan være behov for omstrukturering på både kort og lang sigt på mange arbejdspladser, hvor medarbejderne skal kunne tilpasse sig en ny struktur og dermed også nye arbejdsområder. Det er også værdsat i tilfælde, hvor arbejdspladser i perioder har været nødsaget til at køre med underbemanding, og hvor alle har skulle løfte opgaver uden for deres eget fagområde.

"Det skulle være ift. personlig brand, jeg får tingene gjort – lige meget, hvad der skal eksekveres på. Det skyldes, at vi i firmaet har været underbemandet i de interne funktioner, man har skullet løfte i flok også uden for det klassiske fagområde, man var rekrutteret ind til. Jeg har leveret, selv om det ikke lå på mit bord."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, markedsanalytiker)

Dimittenderne værdsættes ikke alene for deres faglige fleksibilitet, men også for, at de går til en ny opgave med en positiv indstilling. Den positive indstilling gør det lettere for aftageren/arbejdsgiverne at fokusere deres energi på andre vigtige ledelsesmæssige opgaver. AU Arts roses samtidig for at have en klar rød tråd i deres analyser og opgaver, og er i stand til at gå effektivt og fokuseret til opgaven.

"Jeg er hurtig til at gå til en opgave. I forbindelse med dimensioneringstiltagene skulle vi skrive en indsigelse, som jeg blev bedt om at lave. Jeg er

hurtig til at skrive noget godt og gennemarbejdet. Det bliver også værdsat.”

(Dimittend, Filosofi- og idehistorie, underviser)

Dimittenderne arbejder ligeledes meget selvstændigt med en opgave og trækker ikke unødigt på andres ressourcer. Det har en stor værdi på arbejdspladser, hvor ressourcerne er knappe, hvor deadlines er hyppige og fokus på effektivitet og produktivitet er højt.

Balance mellem effektivitet og grundighed

Dimittenden arbejder på et museum, hvor hun primært er ansvarlig for at skrive de årlige beretninger. Hun forklarer, at hun efter en vis tilvænning nu skaber værdi, fordi hun er "selvkørende". *"Inde for det område, jeg er, har jeg frie hænder. De beslutninger, jeg tager, de er lige så gode som alle andres. Jeg har kompetencen til at vurdere, at det er godt nok det, jeg gør."*

Aftageren beskriver dels, at dimittenden passer ind rent personligt. Der lægges imidlertid også stor vægt på dimittendens selvstændighed:

"Hun er effektiv, og den effektivitet baseres på, at hun hurtigt kan danne sig overblik over, hvad der er relevant og irrelevant og hurtigt kan finde den rette tilgangsvinkel til opgaverne. (...) Hun gør det, hun skal uden, at andre skal blande sig for meget. Hun formidler, hvad hun er i gang med og er god til at forklare, hvad hun gør."

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Arkæologiske fag

Endelig oplever dimittenderne, at der sættes stor pris på deres strukturerede måde at gå til en opgave på, som også omtalt i afsnit 5.1.1.

"Jeg er fagsekretær for engelsk. Det vil sige, at jeg er formand for alle engelsklærerne på gymnasiet. Det er noget, jeg er blevet, fordi jeg er meget struktureret. Jeg kan godt lide at have orden på tingene. At have overblikket."

(Dimittend, Æstetiske fag, gymnasielærer)

5.5.2 At tænke i nye idéer

AU Arts dimittender er gode til at tænke nyt, og de kommer med mange idéer og forslag til, hvordan man kan forny eller ændre praksis. Det mener såvel dimittender som aftagere. Det gælder ikke alene i undervisningsbranchen, hvor det dog er særlig udbredt – men generelt på tværs af de brancher, dimittenderne er ansat i. Ofte er det en kombination af, at dimittenderne som personer er kreativt anlagte, hvor de formår at kombinere deres kreativitet med deres faglige kompetencer. Dette samspil ender ud i nogle anderledes og mere interessante måder at gøre ting på, at undervise på eller at samarbejde med andre om.

Et par dimittender, der arbejder som undervisere, oplever helt konkret et større fremmøde til deres timer og et højere engagement blandt eleverne/de studerende/kursisterne i undervisningen end tilfældet er blandt deres underviserkolleger.

Også uden for undervisningsbranchen stilles der krav til dimittendernes mere innovative kompetencer, for på mange arbejdspladser har der de seneste år været fokus på udvikling og innovation. Ikke alene fordi konkurrencen er hård i en globaliseret verden, men også fordi der under finanskrisen har været behov for at sikre en positiv bundlinje. Det har stillet krav til fornyelse og gentænkning af de nuværende processer. I denne sammenhæng roses flere Arts dimittenders bidrag, fordi de ikke kommer fra en uddannelsestradition, hvor der kan og skal sættes to streger under facit. Dimittenderne forklarer, at de har været vant til at agere inden for en mere abstrakt teoretisk og faglig verden,

hvor man bygger videre på forskellige tilgange og fremgangsmåder, og hvor man ikke nødvendigvis skal finde frem til samme resultat.

budskabet når frem. Så hun skaber helt klart værdi.”

(Aftager, Æstetiske fag)

Citatboks, opsamling på citater

”Forudsat at undervisningen kører, og de studerende gør, hvad de skal – så oplever jeg, at det bliver værdsat, at jeg er selvstændig, kan samarbejde og er en god kollega... At jeg er med til at udvikle undervisningsforløb, og hvad der skal puttes ind. Det tror jeg, der bliver sat meget stor pris på.”

(Dimittend, Pædagogik- og uddannelsesstudier, underviser)

”Kollegaerne fremhæver, at jeg har anderledes idéer, at jeg ikke er bange for at prøve noget af. Jeg kan godt gennemgå grammatik med eleverne ved at høre nogle sange, som jeg ved, at de kender. Hvis de kender materialet, så kan de bedre koncentrere sig.”

(Dimittend, Større gymnasiefag, gymnasielærer)

”Jeg værdsætter hendes drive, hun gør sig umage og prøver at nytænke. Hun griber idéerne og arbejder videre med dem. Hun formår at få sat struktur på tingene og formidle det, så folk forstår det. Hun er god til at beskrive det.”

(Aftager, Kultur- og samfundsstudier)

5.5.3 Formidling

Endelig oplever både dimittender og aftagere det som værdiskabende, at dimittenderne er godt rustet rent formidlingsmæssigt. De behersker den skriftlige kommunikation godt og formår at tilpasse deres sprog, jargon og retorik til modtageren. Dimittenderne er, som nævnt i afsnit 5.4, vant til at skulle kondensere et stort materiale med fokus på kun at ekstrahere det mest relevante. Det drager aftagerne nytte af i forskellige sammenhænge som fx taleskrivning, ledelsesnotater, artikler og hjemmeside-tekst, hvor aftagerne har behov for at få nogle enkelte budskaber klart igennem.

”Det skaber værdi, fordi det er meget professionelt, og sådan vil vi gerne være (...) Den skriftlige kommunikation [er] meget vigtig for vores omdømme. Vi skal sikre, at der ikke opstår misforståelser, at

6 Dimittendernes faglige og transformerende kompetencer

I dette kapitel kigger vi nærmere på dimittendernes faglige kompetencer, der opnås på den enkelte uddannelse¹⁸. Et særligt fokus for analysen er på anvendelsen af kompetencerne. Nogle dimittender oplever, at de kan anvende deres faglige¹⁹ kompetencer direkte i jobbet. Andre dimittender gør i højere grad brug af de *transformerende kompetencer*, de har opnået på deres Arts uddannelse. Kompetencerne defineres som transformerende, når dimittenderne omsætter deres faglige kompetencer og anvender dem i en ny kontekst.

I tillæg hertil undersøges det, hvordan dimittender og aftagere oplever, at de erhvervede kompetencer skaber værdi i forskellige organisationer. I lighed med kapitel 5 sonderes der også i dette kapitel mellem færdigheder og kompetencer i kvalifikationsrammens niveaubeskrivelser.

6.1 Et stærkt teoretisk udgangspunkt

Arts uddannelserne giver under ét de studerende solide kompetencer inden for tekstforståelse, der adskiller dem fra øvrige akademikere. Dimittenden bruger tekstforståelse i en række forskellige kontekster, og kompetencen har derved karakter af at være *transformerende*. Forståelsen for sprog og tekst erhverves konkret i redskabsfag som eksempelvis grammatik i uddannelseskategorierne Øvrige sprogfag og områdestudier og Større gymnasiesprogfag. En dimittend fra sidstnævnte kategori forklarer, hvordan sprogtilegnelse og -tænkning hører sammen for hende.

¹⁸ Afsnittet baserer sig på interview gennemført med både dimittender og aftagere jf. interviewguiden i bilag 3. Det er dog kun dimittenderne, der er blevet bedt om at beskrive, hvilke generelle akademiske kompetencer, de har opnået under uddannelsen.

¹⁹ I henhold til det anvendte kompetencebegreb betegnes de kompetencer *muliggørende*.

”Man lærer at tænke gennem sprog. Det at udtrykke tingene præcist er en form for refleksionsproces.”

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, AC-medarbejder)

Dimittender, der ikke har et fremmedsprog som omdrejningspunkt i uddannelsen, beskriver også, hvordan deres læsning af store tekstmængder og skriftligt udarbejdede analyser på baggrund af en række forskellige teoretiske strømninger giver dem kompetencer, der er anvendelige i deres arbejdsliv. Det gælder inden for uddannelseskategorierne Filosofi og idehistorie, Teologi og religionsvidenskab, Æstetiske fag, Kultur- og samfundsstudier samt Medie- og kommunikationsfag. Fx udtrykker en dimittend:

”Jeg har læst og analyseret en stor mængde litteratur, som ud over tekstforståelsen også sætter mig i stand til at analysere på konkrete situationer.”

(Dimittend, Æstetiske fag, Scenekunstner)

Vigtigheden af en høj sproglig bevidsthed

Dimittenden arbejder med korrekturlæsning og kursusvirksomhed i en lille privat virksomhed.

Dimittenden fremhæver, at arbejdet med sprog fyldte rigtig meget i uddannelsen, og der var nogle meget stærke undervisningsprofiler ansat på instituttet. Hun giver udtryk for, at de faglige kompetencer er udgangspunktet for alt hendes arbejde. Dette til trods for, at hun faktisk ikke anvender det specifikke sprog direkte i sit job, idet alle opgaver gennemføres på dansk.

Aftageren forklarer, at det er den grammatiske bevidsthed, der overføres i dimittendens udførelse af arbejdsopgaverne: *”Hun er grammatikhajen... Man kan ikke komme igennem uddannelsen uden at have*

lært en masse grammatik. Og det er afgørende i forbindelse med korrekturlæsning.”

Aftageren fortæller samtidig, at komplementære kompetencer også finder stor anvendelse i virksomheden. Dette gælder fx i forbindelse med udvikling af skriveguides og sprogpolitikker, kursusvirksomhed og analysearbejde. Her laver dimittenden som et led i kvalitetsarbejdet statistiske udtræk på deres korrekturopgaver, og ad den vej analyserer hun sig frem til, hvor de kan forbedre deres arbejde.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Større gymnasiesprog-fag

Dimittender fra Æstetiske fag, Medie- og kommunikationsfag, Pædagogik- og uddannelsesstudier samt Kultur- og samfundsstudier understreger, at de har opnået tekstforståelse i meget bred forstand fx i form af evne til at analysere kunst, billeder, film mv. Dette drager dimittenderne typisk nytte af i stillinger, hvor kommunikation og skriftlig formidling er en stor del af deres dagligdag.

Den særlige tilgang til sproget er værdifuld i arbejdet med litteraturformidling

Dimittenden arbejder på et bibliotek som kommunikationsmedarbejder. Her er hun ansvarlig for al kommunikation, idet hun forbedrer det skriftlige arbejde, som det biblioteksfaglige personale udarbejder. Ved hjælp af teorier og principper fra uddannelsen bidrager dimittenden dagligt til at højne kvaliteten af pjecer, blogindlæg, oplæg og online kommunikation fra biblioteket til borgere og andre interessenter. Dimittenden har i arbejdet med at styrke kommunikationen også til opgave at få det biblioteksfaglige personale til at reflektere over, hvordan kommunikationen fra biblioteket bliver endnu skarpere.

Aftageren fremhæver den særlige tilgang til sprog og kommunikation samt viden om brug af de sociale medier som unik for dimittenden. Disse faglige kompetencer suppleres med kompetencer inden for projektledelse. Dimittenden var derfor en oplagt kandidat til at varetage projektstyringen på bibliotekets involvering i den årligt tilbagevendende nationale kampagne ”Danmark Læser”.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Større gymnasiefag

En dimittend sætter ord på, hvordan de kompetencer inden for tekstforståelse, hun har opbygget på uddannelsen, anvendes i hendes job.

”Jeg bryder en tekst ned, når jeg skal hitte rundt i lovgivningen. Præcis som jeg gjorde på [specifik uddannelse].”

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, kvalitetskoordinator)

6.1.1 Brug af teori

Der gives på tværs af de mange uddannelser eksempler på specifikke teorier og metoder, som de studerende har opnået kendskab til på uddannelsen, og som de anvender direkte i deres job. En aftager fra Medie- og kommunikationsfag forklarer, hvordan dimittenderne konkret anvender forskellige teorier fra deres fag i hendes virksomhed:

”Organisations- og systemanalysen er væsentlig i en it-virksomhed som vores, altså værktøjerne til at forstå og beskrive organisationer. De er vigtige, fordi medarbejderne typisk er ude hos mange forskellige kunder og skal kunne forstå nye organisationer.”

(Aftager, Medie- og kommunikationsfag)

En dimittend forklarer, hvordan han anvender teorien som afsæt for praksis.

"Der ligger en del at hente i den mere filosofiske del af teorierne. I praksis er det noget med at gå i kødet på de teoretikere, der snakker om det emne, som vi arbejder med. Vores seneste forestilling handlede om prostitution; selvvalgt sexarbejde. Og i det tilfælde har vi både kigget på Foucault og nogle af hans idéer, og vi har inddraget en teoretiker, som taler om interkulturalisme i religion."

(Dimittend, Æstetiske fag, scenekunstner)

En aftager forklarer, hvordan han på sin arbejdsplads, en uddannelsesinstitution, oplever, at dimittenderne har opnået en række transformerende kompetencer:

"I undervisningen bruger de hele blikket på, hvordan man kan forstå kulturovergange i menneskers liv - hvordan forskellige livsfaser har forskellig betydning. Et element, der egentlig hører til religionsvidenskabens eller antropologiens verden får dermed betydning for den måde, der undervises på."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

Både aftagere og dimittender fra Pædagogik- og uddannelsesstudier fremhæver, at den dybdegående viden på det pædagogiske område finder anvendelse i vidt forskellige sammenhænge²⁰. Praksisorientering og -erfaring er imidlertid også afgørende for den måde, de faglige kompetencer bliver anvendt på. En dimittend, der er ansat til at lede arbejdet med fusionsprocesser på institutionsområdet i en større dansk kommune, fortæller:

"Jeg bruger mine akademiske kompetencer til at forstå det pædagogiske fagfelt fra en anden vinkel. Det er teorier til at forstå, at hvis den pædagogiske praksis skal udvikles, så er det en tilgang at sige:

²⁰ Rigtig mange af dimittenderne har færdiggjort en professionsbacheloruddannelse inden de påbegyndte kandidatuddannelsen på DPU, hvilket skaber unik værdi. Dette belyses særskilt i afsnit 6.7.1 om værdiskabelse.

Hvad er de enkelte menneskers perspektiv i verden? (...) Der er grænser for, hvor langt ledelsens forståelse rækker."

(Dimittend, Pædagogik- og uddannelsesstudier, underviser)

En aftager forklarer, hvordan dimittenden, der er ansat på skolen, anvender sine faglige kompetencer:

"Vi har opbygget et afklarings/screeningskoncept, hvor vi sætter mål for de unge. Det er dimittenden, der har fået det til at være i en logisk sammenhæng og også har skrevet det i et meget klart, forståeligt og stringent sprog. Hun har taget udgangspunkt i Bluhm's taksonomier og har formidlet det og fået personalet til at bruge det. Det er selvfølgelig også en personlig kompetence, at hun kan anskue, hvornår det er smart at gøre hvad. Men jeg synes, det relaterer til den akademiske uddannelse, idet det teoretiske tages ind i de formuleringer, hun har, og hun bruger det meget aktivt i dagligdagen."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

En stærk faglighed som "bank"

Dimittenden er ansat som underviser på en professionshøjskole. Hun forklarer, at hun anskuer sine faglige kompetencer som en slags bank, hun kan trække viden i ift. at have overblik over de linjer og argumenter, der knyttes an til i pædagogikken.

Hun forklarer, at uddannelsen har rustet hende til at "gå i kødet" på de fx de læringsteorier, der er og interesserer sig for, hvad det er for nogle underliggende opfattelser, der ligger fx af begreber som inklusion og dannelse. Hun tager ikke bare det, der står i bogen for gode varer.

Aftageren beskriver ligeledes, hvordan de er af-

hængige af den viden og de kompetencer, som dimittenderne fra DPU besidder. Konkret indgår dimittenden i et stort forskningsprojekt, hvor professionshøjskolen samarbejder med et universitet om undringsbaserede og undringsorienterede samtaleprocesser inden for professionsudvikling. Her gør dimittenden konkret brug af sin faglighed fra DPU.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Pædagogik- og uddannelsesstudier

Det er karakteristisk for dimittenderne, at de har svært ved at sætte ord på, hvordan de konkret anvender deres faglige kompetencer i deres job. Samtidig understreges det dog, at de er bevidste om, at de trækker på dem i det daglige arbejde i et eller andet omfang. En dimittend forklarer:

"Jeg bruger de faglige kompetencer hver dag – det der er svært er at vide, at man har dem og vide, at man også bruger dem."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, udviklingskonsulent)

6.2 Den kvalitative metode og kildekritik

Et dybdegående kendskab til kvalitative metoder og undersøgelsesredskaber er ligeledes et kendetegn for dimittenderne fra Arts. Det gælder særligt inden for uddannelseskategorierne Større gymnasiesprogfag, Kultur- og samfundsstudier samt Pædagogik- og uddannelsesstudier, idet dimittenderne anvender deres metodebevidsthed i en række forskellige kontekster. På tværs af flere uddannelseskategorier beskæftiger man sig på uddannelsen blandt andet med spørgsmålet om, hvordan man indsamler empiri og de forskellige teoretiske overvejelser, der relaterer sig til forskellige indsamlingsmetoder, som eksempelvis deltagerobservation og afholdelse af fokusgruppeinterview.

Blandt dimittender og aftagere fra de Arkæologiske studier og Større gymnasiesprogfag (historie) fremhæves den videnskabelig metode kildekritik som unik. Den faglige kompetence adskiller de dimittender fra andre akademikere både inden for og uden for Arts. Som en dimittend beskriver:

"Det kildekritiske bruger jeg meget ofte, når jeg underviser i historie. Fx lavede jeg et forløb om krigen i Jugoslavien. Der brugte jeg eksempler fra skolebøger på, hvordan de forskellige etniske grupper opfattede borgerkrigen. De skal lære, at der kan være meget forskellige opfattelser af den samme historiske begivenhed. Der er ikke kun én sandhed."

(Dimittend, Større gymnasiefag, gymnasielærer)

Flere aftagere har primært hæftet sig ved Arts dimittendernes kvalitative kompetencer:

"Humanister kommer og er skolet på det kvalitative. De trækker ikke så meget tal ud af statistik (...) Det er den metode, humanister lærer til at få overblik over stof, perioder og problemstillinger."

(Aftager, Kultur- og samfundsstudier)

Når en høj faglighed sættes i søen i hele organisationen

Dimittenden er ansat som konsulent i en region, hvor han arbejder med forsknings- og innovationsprojekter. Hans uddannelsesbaggrund var afgørende for ansættelsen, idet han havde konkret kendskab til tværnationale forskningsprojekter både i Norden og EU og desuden var stærk i kvalitativ metode. Aftageren forklarer, at dimittenden bruger sine faglige kompetencer, fx i forhold til EU og metodisk sparring med kollegaerne: *"Han er fx med til at sikre, at de interviewguides, der laves, er fornuftige. Man kan godt få lavet nogle guides, der bare giver dig de svar, de gerne vil"*

have. Dér bruger vi meget hans faglighed.”

Dimittenden og aftageren forklarer, at stillingen med tiden er blevet mere generel, idet dimittenden har bevæget sig fra at være specialist i det interrelationelle i innovationsprojektet til at være projektleder og ”netværksmand”.

Aftageren siger om dimittenden, at *”Han er meget bevidst om, at organisationen har en samlet opgaveportefølje, og byder ind med en masse. Man kan kun bruge den høje faglighed, hvis den bliver sat i søen andre steder i organisationen.”*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Kultur- og samfundsstudier

En dimittend, der er selvstændig inden for tilrettelæggelse og gennemførelse af faglige events, fortæller:

”Jeg har taget meget med mig [fra uddannelsen, red.]: Workshops, faciliteringsmetoder, idégenerering (...) Alt det bruger jeg ret konkret. Jeg målretter mine metoder mod den enkelte kunde og kortlægger altid kundens behov, før jeg gennemfører eventet.”

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, selvstændig)

Mange af dimittenderne vurderer, at de metodiske kompetencer anvendes jævnligt i forbindelse med udarbejdelse af analyser og strategier mv.

6.3 Fokus på målgruppen og individet

I afsnit 5.1.1 blev det beskrevet, hvordan den holistiske, analytiske tilgang er en generel kompetence. I tilknytning hertil fremhæver flere aftagere og dimittender, hvordan Arts dimittender gennem deres specifikke uddannelse har opnået en stor ind-

sigt i forskellige målgrupper og individperspektivet, idet den humanistiske tradition traditionelt er defineret som en ”menneskevidenskab”. Målgruppekendskabet og specifikke teorier fx receptionsanalyse understreges af flere dimittender og aftagere som noget særegent for den tilgang, Arts dimittenderne anvender, når der fx skal igangsættes udviklingsprojekter eller genereres idéer. Der er tale om en unik forståelse af processer, der anvendes på en række forskellige måder.

En dimittend fra Kultur- og samfundsstudier, der arbejder med digitalisering i en a-kasse, fortæller, at hendes brugerorienterede tilgange, der har afsæt i blandt andet behovsteori, er en væsentlig kompetence, som hun anvender dagligt:

”Jeg har lært en del om at inddrage brugerne og deres behov. Alt er muligt med teknologien, men vi skal arbejde med udgangspunkt i menneskenes behov og fokusere på, hvordan teknologien skaber værdi for medlemmerne.”

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, udviklingskonsulent)

Modtageren tænkes ind i opgaveløsningen

Dimittenden arbejder i en privat virksomhed med at tilrettelægge efter- og videreuddannelsesforløb i forskellige virksomheder. Han har på uddannelsen opnået en bred teoretisk viden om magtrelationer, som han anvender til at forstå, hvorfor forskellige medarbejdere og chefer handler og agerer, som de gør.

Dimittenden anvender særligt sine faglige kompetencer inden for organisationsforståelse, designtænkning og den logiske tænkning bag programmering.

Aftageren beskriver, at de ved ansættelsen ledte efter en dimittend, der kunne lytte sig frem til virksomhedens behov. Den pågældende dimittend har forståel-

se af, hvordan de forskellige strategier i deres organisation spiller sammen og udmøntes i praksis. Han er imødekommende, velformuleret, lyttende og har en god fornemmelse for organisationens behov.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Medie- og kommunikationsfag

Flere dimittender og aftagere fremhæver, at de i opgaveløsningen ofte anvender deres indsigt i, "hvad det vil sige at være menneske". Dette hænger sammen med, at forskningen inden for det humanistiske felt har mennesket som udgangspunkt. Sådanne teorier er ikke altid definerende for opgaveløsningen, men opfattes som en vigtig del af den akademiske rygsæk, dimittenderne har med sig og anvender i en række forskellige situationer.

Strukturer og diskurser i et jobcenter

Dimittenden er ansat i et jobcenter, hvor hun halvdelen af tiden varetager samtaler med de ledige borgere og halvdelen af tiden fungerer som koordinator i afdelingen. Hun forklarer, hvordan nogle af de teorier, hun har kæmpet med i sin uddannelse, er blevet til noget, hun bruger. Hun forklarer om strukturer og diskurser inden for beskæftigelsesområdet:

"Det er dér, [uddannelsen, red.] kommer i spil. Det har indlejret sig: Hvem har magten? I stedet for kun at kunne have et overblik over data, som andre med generelle kompetencer har, men det er ikke nok! Jeg er nysgerrig på feltet, og forstår, hvad der er meningsgivende for forskellige kulturer. Det er det, der gør, at jeg og ikke andre akademikere i organisationen, er blevet koordinator."

Aftageren forklarer ligeledes, at dimittendens uddannelse og faglige kompetencer kommer i spil: *"Det kan ikke undgås, heldigvis, at det fag-faglige kommer i*

spil". Dette skyldes, at arbejdet blandt andet indebærer, at man møder en masse forskellige mennesker fra forskellige kulturer. Aftageren fremhæver særligt dimittendens evne til at opstille nye metoder, der gør, at arbejdsopgaverne løses på en ny måde: "Ikke alle har innovative kompetencer, men det har hun!"

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Kultur- og samfundstudier

6.4 Direkte brug af de faglige kompetencer

En stor del af dimittenderne fra uddannelser under uddannelseskategorierne Større gymnasiefag, Større gymnasiesprogfag, Øvrige sprogfag og områdestudier, Pædagogik- og udviklingsstudier samt Teologi og religionsvidenskab ansættes som undervisere. De dimittender opnår typisk kompetencer, der er direkte overførbare i arbejdslivet, idet de bygger på selve kernen i fagets faglighed. I henhold til det anvendte kompetencebegreb betegnes de kompetencer *muliggørende*. En dimittend forklarer om den type af kompetencer:

"Rent sprogligt får man et godt kendskab til både grammatik og ordforråd og også til det danske sprog. Jeg har lært om syntax, semantik og grammatik."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, oversætter)

De faglige (muliggørende) kompetencer anvendes direkte og dagligt, når der er tale om undervisning og forskning. For undervisere på HF, gymnasier og andre uddannelsesinstitutioner har det været nemt for dimittenderne at anvende de faglige kompetencer i deres job. Ligeledes er Arts dimittenderne gode til at anvende den stærke faglighed til at koble forskellige fagområder. Som en aftager beskriver en dimittend:

"Han er det faglige fyrtårn med den "tunge" til gang til kommunikation, og han underviser desuden som undervisningsassistent i videnskabsteori. Han er rigtig stærk i at koble til de forskellige fagområder."

(Aftager, Medie- og kommunikationsfag)

Anvendelsen af de faglige kompetencer kommer også til udtryk i forbindelse med planlægning af aktiviteter uden for undervisningen, som det beskrives neden for.

At kende et land indefra

Dimittenden blev specifikt ansat til at varetage undervisningen i kinesiske områdestudier, der kører som prøvefag på gymnasiet. Områdestudierne dækker både sproget, men også kultur, markedsføring, historie mv. Det var derfor centralt for ansættelsen, at han i forbindelse med sit studie havde været i Kina.

Dimittenden forklarer, at hans kendskab til Kina ikke kun anvendes i undervisningen, men også i forbindelse med planlægning af studieture, samarbejdsaftaler med kinesiske uddannelsesinstitutioner mv. *"Det ville ikke have været lige så nemt, hvis ikke jeg havde været der. Jeg har virkelig brugt mit kendskab til at få disse samarbejder op at stå."*

Aftageren understreger, at dimittendens kendskab til det kinesiske sprog er afgørende, fordi en række chefer og ledere på uddannelsesinstitutioner ikke taler engelsk. På den måde er dimittenden *"en vej ind"* for både eleverne og gymnasiet. Aftageren fortæller, at de overvejer at sætte kinesisk sprog på skemaet: *"Her har han via sine kompetencer og personlighed været med til at skubbe på en udvikling."*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Øvrige sprogfag og områdestudier

Ligeledes anvendes den arkæologiske faglighed på flere forskellige måder meget direkte:

"En ting er udgravninger. Det er langt hen ad vejen et håndværk. Så er der forskning i øvrigt, det kræver videnskabelig metode. Derudover kræver vi et solidt genstandskendskab."

(Aftager, Arkæologiske fag)

Ligeledes peger dimittenderne på, hvordan de lærte teorier og kompetencer til at anvende arkæologisk metode:

"I praktisk bruger jeg mest de metodiske dele og de praktiske. Klassisk arkæologisk metode, forskellige former for udgravningsteknikker mv. Der er mange forskellige. Det er et ret kompliceret fag. Vi graver ikke bare på må og få. Og der er på min arbejdsplads stor fokus på metodeudvikling."

(Dimittend, Arkæologiske fag, arkæolog)

"Jeg anvender mine faglige kompetencer ift. typologier i arkæologi: hvordan har huse, bygninger og landsbyer set ud? Det kan jeg datere. Det sidder efterhånden på rygraden, fordi jeg har været så meget ude at grave."

(Dimittend, Arkæologiske fag, museumsinspektør)

6.5 Særlig faglig værdiskabelse

Som det er fremgået af kapitlet, er det meget forskelligt, hvor direkte dimittenderne anvender deres faglige kompetencer i deres job. Der er også stor forskel på, hvor konkret aftagerne og dimittenderne oplever, at de faglige kompetencer *i sig selv* skaber værdi.

6.5.1 Formidling og sprog i en faglig kontekst

Nogle dimittender og aftagere påpeger, at dimittender med andre fagligheder muligvis kan varetage dele af opgaveporteføljen. Det er imidlertid ka-

rakteristisk, at netop baggrunden fra Arts fremhæves i en række henseender:

"Hun arbejder på det generelle plan, men jeg tænker, at det er qua fagligheden, hun er stærk. Evnerne var ikke kommet, hvis ikke hun havde været igennem uddannelsen. Vi har også haft en cand.ling.merc., og det er ikke det samme de kan rent kommunikativt. Der er stor forskel."

(Aftager, Teologi og religionsvidenskab)

"Lige præcis den del, der handler om at skulle det med sprog, det er et kæmpe asset ved dimittenden. Det er [kommunikationsbaggrunden, red.], der adskiller hende fra andre."

(Aftager, Større gymnasiefag)

Arts dimittender og andre faglige baggrunde

Dimittenden underviser på et erhvervsakademi. Han forklarer, at hans kompetencer adskiller sig fra kollegaernes:

"[Jeg, red.] har nogle kolleger, som har naturvidenskabelig eller teknisk akademiske uddannelser. Der er en forskel i... [vores, red.] refleksionsniveau i forhold til det videnskabsteoretiske og undervisningsrelaterede. Og når man tænker pædagogik og undervisning, hvor jeg står stærkere. At sige, at her er der en idé eller måde, der hænger sammen; at jeg kan se kompleksitet i et større perspektiv og kan se, hvad konsekvenserne er af at ændre på nogle elementer."

Aftageren er enig i, at det er evnen til refleksion på et højt niveau, der kendetegner dimittenden og den gode humanist generelt:

"Han er en god medarbejder og bidrager med meget, fordi han ikke passer ind i en bås, fordi han er humanist. Han har et godt abstraktionsniveau og en evne til

at tænke over tingene."

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Filosofi og idéhistorie

Der er også en række eksempler på, at aftagerne er afhængige af dimittender, der har specifikke uddannelser, idet de skaber en særlig værdi. I nogle tilfælde står det i kontrast til de generelle kompetencer.

Citatboks, opsamling på citater

"Det er en hjemmeside, der afspejler den æstetik og indsigt, der afspejler kunst. Det kan du ikke bare sætte andre til at lave."

(Dimittend, Æstetiske fag, chefkonsulent)

"Jeg kan skrive og gøre det på kort tid og skabe værdi. Det har jeg med fra uddannelsen. Jeg fakturerer i virkeligheden al min tid, og det er en fordel."

(Dimittend, Medie- og kommunikationsfag, tekstforfatter)

"Jeg har et højere uddannelsesniveau end kolleger i samme rolle, og hvis der er nogle spørgsmål, så kommer de til mig. Jeg har simpelthen en større forståelse for sproget, end de har."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, oversætter)

6.5.2 Faglig værdi via praksiserfaring

Det er karakteristisk blandt både dimittender og aftagere fra Pædagogik- og uddannelsesstudierne, at det betones, at dimittenderne med praksiserfaring tilføjer en helt særlig værdi, idet de besidder "dobbelt-kompetencer" fra professionen og deres uddannelse fra Arts.

"Det særlige ved DPU er jo, at mange har en professionsbachelor. Det er en særlig kvalitet. Kandidaterne fra DPU kan noget andet, fordi de har haft fingrene i jorden."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

En aftager, der kun har en enkelt akademiker ansat på sin skole, fremhæver i lighed hermed:

"Hun kan kvalificere ved at bringe noget teori med og tænke det praktiske ind. Det kvalificerer arbejdet og de øvrige ansatte, der bliver mindet om teorien (...) Det er med til at sikre, at vi bevarer fagligheden, og det er værdifuldt."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

En eftertragtet medarbejder

Dimittenden er ansat som underviser på en professionshøjskole. Hun forklarer, at hun ved samtalen ikke lagde skjul på sine høje faglige ambitioner, og at hun arbejder for at hjælpe med at få uddannelsen og uddannelsesinstitutionen "ud over rampen". Hun beskriver sig selv som en "netværker og en videndeler" og oplever, at hendes didaktiske færdigheder værdsættes højt i kollegagruppen.

Aftageren forklarer, hvordan den høje faglighed hos dimittenden skaber værdi: *"Helt firkantet, så sparer det tid, hvis medarbejderne er hurtige og ved, hvad de vil. Det skaber en kultur blandt medarbejderne, hvor andre også tør melde tydeligt ud."*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Pædagogik- og uddannelsesstudier

6.5.3 At tale et tværfagligt sprog

Mange dimittender og aftagere giver udtryk for, at en del af den værdi, Arts dimittenderne skaber i relation til de faglige kompetencer netop består i, at dimittenden og hans/hendes unikke faglighed er med til at skabe grobund for udvikling og nye perspektiver på arbejdsopgaverne og arbejdspladsen i en sammensat medarbejdergruppe. Dimittender og aftagere har hæftet sig ved Arts dimittendernes særlige evne til at tænke på tværs og se sammenhænge mellem forskellige faglige områder.

Fx forklarer aftagere på en uddannelsesinstitution, at evnen til at tænke tværfagligt skaber værdi for eleverne på det pågældende gymnasium.

"Der er et fremragende forløb mellem religion og biologi om genmanipulation og meningen med livet. Både elever og lærere kan lide, at det bliver bragt sammen."

(Aftager, Teologi og religionsvidenskab)

En dimittend fra et Større gymnasiefag bliver omtalt som en "sammenbinder", som er god til at få folk til at arbejde sammen. Og en anden dimittend forklarer:

"Jeg indgår i mange forskningsnetværk på arbejdsplads med andre fagdiscipliner. Man er lidt i et tværfelt... For at kunne forstå kulturhistorie og politisk historie, så drager jeg nytte af at samarbejde med andre fagdiscipliner fx antropologi og etnografi."

(Dimittend, Arkæologiske fag, arkæolog)

En anden dimittend fremhæver:

"Det er et spørgsmål om, at man beriger hinanden med de fagligheder, man har. Jeg er en sjælden art på min arbejdsplads. Vi har kommunikationsuddannede, scient.pol'er – typisk de samfunds-faglige. Jeg har nok en anden tilgang, ikke en excel-tilgang, men jeg kan forstå den, hvilket gør samspillet værdifuldt. Og når vi sidder ved frokostbordet, så bidrager jeg også til samtalen på en anden måde."

(Dimittend, Arkæologiske fag, AC-medarbejder)

Flere aftagere forklarer også, at de bevidst rekrutterer medarbejdere med forskellige faglige baggrunde:

"Det er dels kompetencen, men vi vil også gerne have folk fra forskellige universiteter og uddannelser. Folk, der tænker forskelligt. På den måde [var

det, red.] lidt bevidst. Studiet er ikke så vigtigt. Folk har deres baggrund. De skal være fagligt velfunderet, men det skal jo bruges i et team. Vi har ikke brug for enspændere. [Det er, red.] vigtigt, at man kan udvikle sig.”

(Aftager, Kultur- og samfundsstudier)

”Det er godt med forskelle i en organisation, for forskellighed gør stærk.”

(Aftager, Teologi og religionsvidenskab)

I nedenstående boks er der givet et eksempel på, hvordan den arkæologiske faglighed udgør fundamentet for at kunne arbejde på tværs inden for i dette tilfælde et naturvidenskabeligt område.

En stærk faglighed som afsæt for tværvidenskabelighed

Dimittenden, der i tillæg til sin kandidatuddannelse også har skrevet en ph.d., blev headhuntet til stillingen som akademisk medarbejder på et institut på et universitet.

Dimittenden er ansvarlig for at gennemføre prøver vha. kulstof 14-metoden, som er en naturvidenskabelig metode. Hun gør i sit job samtidig stor brug af sin konkrete faglighed inden for arkæologien, idet de typiske bestillere af kulstof 14-prøver netop er praktikere fra hendes eget felt. Hun har derfor et stort kendskab til og indblik i deres verden. Den tværvidenskabelige tilgang er blandt andet afprøvet i et samarbejde med et forsøgscenter.

Aftageren fremhæver en række styrker ved den tværvidenskabelige tilgang, bl.a. at dimittenden forholder sig kritisk og reflektivt til de resultater, der skabes på baggrund af metoden. Det kræver viden og kompetencer fra arkæologien, som aftageren ikke selv besidder.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Arkæologiske fag

Ovenstående betragtninger peger i retningen af, at dimittender fra Arts i kraft af deres faglighed er i besiddelse af værdifulde, muliggørende kompetencer.

7 Udviklingspotentialer i Arts uddannelser

I dette kapitel diskuteres dimittender og aftageres vurdering af udviklingspotentialer i Arts uddannelserne. Det gælder følgende temaer:

- ✓ Formidling og præsentationsteknik
- ✓ Undervisningsform, -tid og samarbejde
- ✓ Projektledelses- og IT-værktøjer
- ✓ Forretningsforståelse
- ✓ Italesættelse af kompetencer
- ✓ Formål med studium generale
- ✓ Metodebevidsthed

Der er tale om både generelle betragtninger og betragtninger, der er relateret til en eller flere uddannelseskategorier.

7.1 Formidling og præsentationsteknik

Til trods for, at der er stor enighed blandt dimittender og aftagere om, at Arts dimittenderne har en stærk formidlingsmæssig ballast med sig fra deres uddannelse, efterspørger de et større fokus på mundtlig formidling og præsentationsteknik. Uanset om man arbejder som underviser, museumsinspektør, post doc på AU eller i DR, så stiller aftagerne krav til dimittendernes evne i mundtlig formidling.

"Præsentationsteknik er også noget, vi ofte taler om i udviklingssamtaler. Mange kan ikke almindelig PowerPoint, og det forbløffes jeg over. Det har jeg selv lært som konsulent. Det er en del af at komme ud af huset. Der er nogle færdigheder der, som man godt kunne gøre mere ud af."

(Aftager, Kultur- og samfundsstudier)

Mere specifikt drejer det sig om at være en god fortæller, der kan præsentere budskaberne i et oplæg på en interessant, forståelig og overbevisende måde. Med andre ord skal dimittenderne være bedre til at holde oplæg, taler og præsentati-

oner for større eller mindre forsamlinger. Dimittenderne vil gerne kunne fortælle den gode historie, men hvordan gør man det? Det oplever de ikke i tilstrækkelig grad at have lært som en del af deres Arts uddannelse.

I forhold til den skriftlige formidling oplever et flertal af dimittenderne, at de har været nødt til at fralægge sig den akademiske måde at skrive og formulere sig på. Det bliver for "langhåret" og abstrakt især, når man kommunikerer med personer uden for den akademiske verden. Dimittenderne oplever det som frustrerende, at man holder den akademiske skrivemåde i hævd, når det er nogle helt andre krav til skriftlig formidling, dimittenderne møder på arbejdsmarkedet. På arbejdsmarkedet er der langt større fokus på at skrive klart, forståeligt og budskabsorienteret i et aktivt sprog.

"Det man lærer, i forhold til at skrive akademisk, kan man ikke bruge til noget i min branche. Det bliver for langhåret. Man skal aflære sig at skrive akademisk, så andre mennesker kan forstå det."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, selvstændig)

7.2 Undervisningsform, -tid og samarbejde

Selvom undervisningen på AU Arts indeholder gruppearbejde, efterspørger nogle aftagere mere fokus på teamsamarbejde og evnen til at samarbejde med andre, der ikke nødvendigvis har den samme faglighed som dimittenden selv.

Om forskelligt syn på kompetencemæssige mangler

En dimittend og aftager fra et Arkæologisk fag har et forskelligt syn på, hvilke relevante komplementære kompetencer, dimittenden ikke har med sig fra uddannelsen. Dimittenden har en lederstilling på et mu-

seum. Hvor aftageren fokuserer meget på dimittendens behov for at kunne samarbejde med andre fagligheder, oplever dimittenden nærmere at mangle de nødvendige projektledelsesværktøjer, jf., afsnit 7.3. Aftageren udtaler:

"En meget udadvendt kompetence er meget vigtig i museumsverdenen; at man er i stand til at samarbejde med erhvervslivet eller handelsstandsforeningen. At man kan samarbejde med forvaltningen og de politiske interessenter. At lære at samarbejde og navigere i det landskab, der kunne man godt klædes bedre på. For det er mange forskellige interesser, der er i spil, og som skal til at spille sammen."

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Arkæologiske fag

Det behøver ikke kun at være i relation til eksterne samarbejdspartnere, men også, hvad angår samarbejdet med kolleger med en anden faglighed. En aftager henviser til Aalborg Universitets mere projektbaserede undervisningsform som inspiration til, hvordan Arts kunne tænke samarbejde mere ind i undervisningen.

I forlængelse heraf fremhæver både dimittender og undervisere fra de gymnasierettede fag, at et større fokus på didaktik og det universitetspædagogiske arbejde er en fordel for de Arts dimittender, der skal ud og undervise. En dimittend udtaler:

"Da jeg lige kom ud, der underviste jeg meget på den måde, jeg selv var blevet undervist, og det er ikke hensigtsmæssigt."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, gymnasielærer)

Tilsvarende fremhæver en aftager, at udviklingen i gymnasieskolen er med til at stille yderligere krav til underviserene.

"Jeg vil pege på, at vi på flere og flere gymnasieskoler arbejder med evidensbaseret pædagogik. Vi monitorerer resultater fra den enkeltes undervisning, vi kigger på den enkelte elevs performance. Når noget halter, så skal vi formulere nye mål for og sammen med eleven (...) Men det gør, at man er blevet mere opmærksom på at tilrettelægge undervisningen herefter, og det er udfordrende. Det er klart, at har man lært noget om det i fremmedsprogspædagogiske fag eller mødt det på egen krop fx via underviserne på universitetet, så er det er en kæmpe fordel. Og der oplever vi nok, at man ikke på universiteterne er helt på omgangshøjde rent didaktisk."

(Aftager, Større gymnasiesprogfag)

En akademisk baggrund med en professionsrettet tilgang

Dimittenden er ansat som underviser på en professionshøjskole. Her underviser han i fag, der ligger i direkte forlængelse af hans uddannelse fra Arts. Aftageren fremhæver, at hun har opfattelsen af, at man på Arts uddannelsen arbejder med at sætte faget i en anvendelsesorienteret kontekst. Hun oplever, at dimittenden i høj grad bringer sin faglighed ind i forhold til de studerende: *"Han har den nødvendige, dybe teoretiske fundering til at undervise i det, vi kalder det lidt tungere."*

Dimittenden selv fremhæver også, at han anvender sine faglige kompetencer meget eksplicit, idet han introducerer de studerende for mange forskellige blik på det kommunikationsvidenskabelige fag. Han oplever dog, at han mangler pædagogiske og didaktiske færdigheder: *"For mit vedkommende handler det om, at jeg ikke er pædagogisk uddannet og ikke har særlige forudsætninger for at stå i et undervisningslokale. Ift. det fag, jeg er i nu, som jeg er havnet lidt tilfældigt i. Så er det klart, at de pædagogiske færdigheder og*

didaktiske færdigheder og viden om didaktik, det kunne jeg godt have brugt. Og det kan jeg til stadig godt bruge, men det ligger også i adjunkturet.”

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Medie- og kommunikationsfag

Interviewene med aftagere fra gymnasieskolen og andre uddannelsesinstitutioner efterlader generelt det indtryk, at fx det gymnasierettede praktikforløb udgør et godt fundament for dimittenderne. Desuden lægger flere vægt på, at dimittenderne enten i forbindelse med gennemførelse af pædagogikum eller adjunkturet udvikler kompetencer i forhold til undervisning.

Endelig fremkommer det af interviewene, at flere dimittender og aftagere ønsker sig mere undervisningstid. Den store andel af selvstudie relativt til konfrontationstid med undervisere fremhæves af nogle dimittender som fordrende for deres selvstændighed og evne til at tage ansvar for egen læring. Generelt efterlader interviewene dog det indtryk, at mere undervisning, særligt i form af konfrontationstimer, ville kunne gøre uddannelserne endnu bedre.

”Måske kunne der være lidt flere timer, hvor man skulle mødes med underviserne. Men det ville være for at fylde mere på noget allerede rigtig godt, der er en god basis.”

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, gymnasielærer)

”Jeg synes generelt, der mangler undervisningstid.”

(Dimittend, Pædagogik- og uddannelsesstudier, underviser)

Gode nedslagspunkter, men overblikket over historien mangler nogle gange

En aftager, der understreger, at han er meget tilfreds med den pågældende Arts dimittend, fremhæver en bekymring for fagligheden: *”[Problemet er, red.] den faglige tyngde – og det er et spørgsmål om, hvor meget, de har været igennem – og hvor meget har været selvstudie. Er de blevet udfordret og blevet konfronteret med tolkninger? Mit indtryk er, at omfanget af undervisning, hvor de lærer at studere og præstere er for lavt.”*

Aftageren forklarer, at han oplever dimittender, der har fordybet sig i enkelte dele af danmarkshistorien, men de mangler noget: *”Den generelle, klassiske historiske dannelse, det klassiske overblik, det lærte menneskes overblik over historiens gang – det er nogle helt klassiske dyder, som er blevet forladt. Verden bliver mere kompleks, og for at forstå den, så skal man mere end at have nedslagspunkter. I vores verden skal vi have den store helhedsforståelse.”*

En dimittend erklærer sig enig heri: *”En gang i mellem kan man godt savne det fulde overblik. Det var lidt fragmenteret. Middelalder, romertid, noget efter 1750... Man kunne godt skabe et mere sammenhængende studium.”*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Større gymnasiefag.

Obs: Der er ikke tale om et match.

I forlængelse heraf påpeger nogle dimittender, at de mener, man på AU Arts bør kommunikere mere klart om kravene til de studerende. En dimittend fremfører:

"Det er op til de studerende at drive egen læring. Jeg ser mange, der falder igennem; som fedtspiller i løbet af semestret, og så skriver de lige en ugeeksamen. Man kan slippe for let om ved det."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier)

7.3 Projektledelses- og IT-værktøjer

Såvel dimittender som aftagere mener, at det er en generel mangel ved Arts uddannelserne, at dimittenderne ikke undervises mere i at anvende en række forskellige projektledelsesværktøjer. Især fordi en relativt stor andel af dimittenderne bestrider en projektleder- eller koordinatorstilling. Selvom flere dimittender påpeger, at der har været kurser og kortere undervisningsforløb i projektledelse i forbindelse med fx specialeskrivning, så er det ikke fokuseret tilstrækkeligt på at give de studerende konkrete værktøjer til brug i deres arbejdsliv. Her nævnes eksempelvis udarbejdelse af milepælsplaner, budgetter og kontrakter. En række dimittender har efterfølgende haft behov for at opkvalificere sig for at kunne bestride disse stillinger. Det har de gjort via kurser, uddannelser og certificeringer både på opfordring fra dem selv og deres arbejdsgiver, jf. afsnit 4.7.

"At man har mulighed for at få nogle værktøjer omkring fx projektledelse og projektarbejde, styring af budgetter mv. Hvad man kan bruge for at holde styr på større projekter. Der kunne jeg måske godt tænke mig mere reel undervisning i (...)"

(Dimittend, Arkæologiske fag, museumsinspektør)

Også aftagerne efterspørger mere fokus på projektledelse og oplæring i konkrete værktøjer på uddannelsen.

"Det er meget oplagt at ryge i en projektlederstilling. Derfor er der tilgange og værktøjsfag, som er gode at kende til. Det ville kunne binde uddannel-

sen godt sammen, for der er et behov i praksis. Uden at det nødvendigvis skal indebære en masse certificeringer, men det er netop her, vi kan gøre en forskel som informationsvidenskabere. Det er særligt vigtigt i IT-branchen, fordi specialisterne er meget tekniske og ikke særligt stærke i at følge en plan. Men for at få fremdriften [i projektet, red.], så er der brug for gode projektledere. Det er de færreste dataloger, der byder ind på det. Den sidder lige i skabet til en informationsvidenskab."

(Aftager, Medie- og kommunikationsfag)

I forlængelse heraf efterspørger nogle dimittender og aftagere også bedre oplæring i IT-værktøjer som Excel, PowerPoint og brugen af elektroniske redskaber i undervisningen som fx elektroniske tavler. Dimittenderne er ikke godt nok klædt på til at anvende de værktøjer i deres job, hvilket for flere aftagere tages som en selvfølge, når de ansætter dimittenderne. Det gælder på tværs af uddannelserne, men særligt inden for undervisning.

"Det er pudsigt, at vi har elektroniske tavler i alle klasseværelser, men de fleste [undervisere, red.] bruger gammeldags tavler."

(Aftager, Teologi- og religionsvidenskab)

Der er imidlertid generel enighed om, at de IT-redskaber, der knytter sig særligt til specifikke uddannelser, godt kan tillæres efterfølgende. Det afgørende er, at dimittenderne forstår principperne bag programmerne og på baggrund heraf er i stand til at tilegne sig færdigheder i lignende programmer. En dimittend siger:

"Det giver ikke mening at undervise i specifikke værktøjer til oversættelse, for de udvikler sig hele tiden. Men en basal intro til virkemidler i de værktøjer, man kommer til at møde på arbejdsmarkedet, det kunne jeg godt have brugt."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, oversætter)

En aftager fra en anden uddannelseskategori siger:

"Jeg ville aldrig forlange, at de kunne de specifikke programmer, når de kommer. Det er ikke en opgave for universitetet. Jeg synes ikke, de er fremmede over for IT – langt fra (...) Hvis de er blanke over for det kernefaglige, så er der længere vej."

(Aftager, Arkæologiske fag)

7.4 Forretningsforståelse

En række dimittender og aftagere savner en større forretningsforståelse og et basalt kendskab til økonomistyring i Arts uddannelserne. Som det påpeges, uddannes flere Arts dimittender nu og fremadrettet til det private arbejdsmarked, og dimittenderne ansættes i højere grad i mindre og mellemstore virksomheder. Det stiller krav til dimittendernes basale forretningsforståelse, fordi de i højere grad skal kunne påtage sig en række økonomiske og administrative opgaver, der ligger ud over deres faglighed.

"Forretningsforståelse. Når du har en uddannelse som generalist, så indgår du også typisk på generelt plan. Og når du taler med en kunde, så er det ikke udviklerne, du taler med. Beslutningerne tages af ledelsen, og der er fokus på strategi, på omsætning og omkostningseffektivitet – business casen. Man kan ikke bare komme med den fede løsning. Det at kunne forstå de økonomiske aspekter og kunne tale med på en strategi for kunden, det er vigtigt særligt for generalister. Og det tror jeg godt, man med fordel kunne styrke."

(Aftager, Medie- og kommunikationsfag)

Det påpeges generelt af både dimittender og aftager, at det er vigtigt ikke at have berøringsangst over for det kommercielle. Fx forklarer en dimittend, der er ansat i en privat virksomhed, hvordan

han i sin karriere har haft glæde af at opsøge viden i forskellige netværk:

"Jeg havde måske lidt foragt for det kommercielle, men det skal tillæres, og det kan man fx gøre ved at snakke med de rigtige mennesker."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, webkonsulent)

Omvendt giver en lille antal dimittender udtryk, at det er vigtigt at fastholde en høj kernefaglighed på uddannelsen. Det sikrer, at Arts dimittenderne skiller sig ud rent fagligt fra andre universitetsuddannelser.

"Jeg ville aldrig anbefale det religionsfaglige at lære at lave business cases. Hvis man vil det som kernekompetence, så må man læse på handels-højskolen. Logikken er at være god til noget, de andre ikke er gode til i stedet for at halte efter dem, der har haft en reel økonomisk uddannelse. Man skal gøre det til et specialiseringsgame mere end et generaliseringsgame."

(Dimittend, Teologi og religionsvidenskab, direktionsassistent)

Også på aftagersiden er der hos nogle en opfattelse af, at det er vigtigt at værne om den specifikke faglighed.

"Jeg vil hellere have en kandidat, som har arbejdet med sin faglighed, end én, som har taget 10 ECTS i virksomhedskommunikation og entrepreneurship. Universiteternes opgave er at uddanne supergode faglige kandidater, så grundniveauet er højt. Og – lidt flot sagt – så skal erhvervslivet nok klare resten, det er vi bedre til."

(Aftager, Æstetiske fag)

Der er dog eksempler på, at både aftagere og dimittender efterspørger, at forretningsforståelsen

kan integreres i fagrækken som supplement og ikke erstatning af det eksisterende.

Hvordan tænker kinesere egentligt?

Dimittenden arbejder med HR og turisme i en privat virksomhed, der i øjeblikket blandt andet har travlt med at åbne salgskontorer i Kina. Uddannelsen har givet hende et stort kendskab til landet, og hendes speciale om kinesisk turisme var "spot on" i forhold til hendes nuværende stilling.

Både dimittenden og aftageren er imidlertid enige om, at man med fordel kan tone uddannelsen i retning af også at inddrage det kommercielle perspektiv. Dimittenden fremfører: *"Det skal ikke kun være handelshøjskolen, men man kunne godt flette noget mere praktisk og anvendelsesorienteret ind. Jeg brugte mange timer på at læse om gamle kejsere. Måske det kunne ændres, så man fx lærte lidt mere om samhandel."*

Aftageren, der selv er dimittend fra AU, påpeger, at der er brug for at supplere uddannelsen med mere "kinesisk business": *"Vi havde historie, kultur og også noget samfundsfag – men vi havde ikke noget om de kinesiske børser, medlemsskabet af WTO mv. Og den viden er der altså brug for i erhvervslivet."*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Øvrige sprogfag og områdestudier

På blandt andet Arkæologiske studier, Filosofi og Idéhistorie og Æstetiske fag fremhæves det, at økonomiske aspekter med fordel kan integreres i undervisningen. Det er netop vigtigt, at den sættes i relation til selve faget og ikke tilføjes uddannelsen som et løsrevet element.

"Mange fra [uddannelsen] ved næsten ikke, hvordan man skal lægge eller læse et budget. Det er

klart en mangel (...) Hvis man udbød kulturøkonomi som en form for valgfag, så tror jeg, at mange ville vælge det. For uanset, hvor du kommer hen, så er det en god idé."

(Aftager, Æstetiske fag)

Som det fremgår, er de arkæologiske fag et af de mere "professionsrettede". Alligevel efterspørger nogle aftagere mere økonomisk forståelse, som det fremgår i nedenstående boks.

At grave sig ned i et budget

Dimittenden er ansat på et mindre museum, hvor hun som museumsinspektør har ansvar for en række administrative opgaver og at skrive beretninger. I sin karriere som arkæolog har hun flere gange manglet den økonomiske del.

"Hvordan man laver udgravningsbudgetter? Hele det økonomiske system inden for museumsverden (...) Der står man på herrens mark. Man har kunnet få et kort kursus, men det ville være en tryghed at have det med fra uddannelsen, når man laver så store budgetter."

Dimittendens aftager er enig i betragtningen: *"Jeg ved ikke, om det kan læres på universitetet, men når vi gør tingene, så skal vi jo have økonomien med i vores overvejelser. Det er noget, man skal lære, fordi vores prioritering afhænger af vores økonomi. Hun er god til at planlægge og prioritere, men hun har ikke den økonomiske tilgangsvinkel."*

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Arkæologiske fag

7.5 Italesættelser af kompetencer

En del dimittender uanset uddannelsesretning har haft svært ved at sætte ord på deres færdigheder

og kompetencer i forbindelse med deres jobsøgning. De er ikke i stand til at beskrive, hvad de kan, og hvad der gør dem unikke. Sådanne udtalelser kommer uanset uddannelse, og om man har valgt en uddannelsesretning, der er meget specialiseret, professionsorienteret eller generel. Derfor efterspørger dimittenderne, at deres unikke Arts kompetencer italesættes mere under uddannelsen.

"[Det er, red.] vigtigt, at man italesætter sine generelle kompetencer mere under studiet, for man ved ikke, hvad der er ens generelle kompetencer. Der var kun fokus på, at man blev uddannet til en efterfølgende forskerkarriere. Der er ikke nok [forsker-, red.]stillinger til alle dimittender, så det er vigtigt, at man tænker mere i andre karriereveje også. Det er vigtigt at få dimittender til at se, hvordan man kan komme ud på et andet arbejdsmarked."

(Dimittend, Filosofi- og idehistorie, underviser)

Det hænger også meget sammen med, at flere dimittender efterspørger en tættere kobling til praksis i løbet af deres uddannelse som caseeksemplet neden for illustrerer.

Om behovet for at italesætte kompetencer

En dimittend fra Kultur- og samfundsstudier, der er ansat som kvalitetskoordinator, oplever, at det er svært at få overblik over og samling på, hvad man kan. Hvilke kompetencer man kan byde ind med? Hun efterspørger, at man i uddannelsen er bedre til at synliggøre over for de studerende, hvilke unikke kompetencer de får med sig fra uddannelsen, og hvordan de med deres særlige generelle kompetencer og faglighed kan skabe værdi på arbejdspladsen.

Dimittendens arbejdsgiver er meget enig heri. Man skal i højere grad forsøge at bygge bro mellem uddannelse og job i den forstand, at de studerende/dimittenderne ved, hvordan deres kompetencer

kan anvendes i en specifik arbejdsmæssig sammenhæng. Arbejdsgiveren understreger, at det især drejer sig om de faglige kompetencer.

Kilde: Dimittend- og aftagerinterview, Kultur- og samfundsstudier

I boksen neden for er vist en række citater, der præsenterer interviewpersonernes opfattelse af uddannelsernes relation til praksis.

Citatboks, Udpluk af citater om uddannelserne relation til praksis

"Man skal tvinges til at omsætte det, man kan ræsonnere sig frem til, til praksis. Man skal få lejlighed til at afprøve teorier og forestillinger om, hvad der sker, når man laver en hammer god plan og resultatet er nul (...) Det bliver først nyttigt, når det kan omsættes i en relevant sammenhæng."

(Aftager, Øvrige sprogfag og områdestudier)

"Jeg synes, det er en god idé at indarbejde en eller anden form for praktik, som kan skabe forståelse for, hvordan man kan bruge sine kompetencer på arbejdsmarkedet."

(Dimittend, Øvrige sprogfag og områdestudier, AC-medarbejder)

"De studerende skal ud og røre ved noget virkelighed. Samarbejdsparterne vil det gerne, og det ville give de studerende god erfaring. Det kan være fint at kigge på Lars von Triers klippeteknik, men man kan godt kombinere det højtragende teoretiske med at applicere det på mere konkrete opgaver."

(Aftager, Medie- og kommunikationsfag)

"Nogle [af de medstuderende, red.] har gået til anmeldelse i regi af universitetet. Men det var ikke anmeldere, det var universitetsansatte, der varetog undervisningen. Nu kan jeg se, at der er et stort gab mellem praksis på universitetet og så erhvervslivet."

(Dimittend, Æstetiske fag, pressekoordinator)

"Det med at kunne fremvise noget, man har gjort i virkeligheden styrker ens vej ind til et job til fx en job-samtale. Så man har noget konkret erfaring at tale ud fra, og ikke bare noget prosa, man har tillært sig fra et jobsøgningskursus."

(Aftager, Arkæologiske fag)

"Nu er der indført praktik, karrieredage og fag, der er meget erhvervsrettede. Så det er ikke ren teori, og det er et stort skridt i den rigtige retning."

(Dimittend, Filosofi og idéhistorie, underviser)

Både dimittender og aftagere lægger vægt på, at mødet med praksis ikke nødvendigvis behøver at udmønte sig i lange, obligatoriske praktikophold. Der gives flere eksempler på, at man med fordel i højere grad kan tænke praksis ind i undervisningen ved at invitere eksterne undervisere ind som oplægsholdere eller ved at arbejde case baseret eller med opgavesamarbejder med forskellige arbejdspladser. Det er samtidig tydeligt, at dimittender og aftagere oplever, at Arts uddannelserne har gennemgået en rigtig god udvikling i forhold til at give de studerende indsigt i, hvad der venter efter endt studietid.

Der gives i interviewmaterialet også flere eksempler på, at den opnåede viden og/eller kompetencer inden for nogle områder skal tilpasses selve jobbet. Dette gælder særligt, hvis man i sit job anvender sine faglige kompetencer i en kommerciel sammenhæng. Fx udtaler en dimittend:

"Det [tilpasningen, red.] gælder fx i forhold til fundraising. Jeg kender nogle fonde, men hvad gør sig gældende ift. processer, finansiering mv. sådan helt specifikt? (...) Det er sådan noget, jeg sidder og bliver dygtigere til hver dag."

(Dimittend, Kultur- og samfundsstudier, seniorkonsulent)

En anden dimittend forklarer:

"Der er stor forskel på at skrive 'con amore' og så skrive for en kunde, der har betalt for din ydelse og hvor formålet er at få folk til at købe noget. Det har jeg skullet lære lidt 'on the side'."

(Dimittend, Medie- og kommunikationsfag, tekstforfatter)

7.6 Formål med Studium generale

To dimittender fra henholdsvis et Større gymnasiefag og Medie- og kommunikationsfag efterspørger en bedre et overblik over formålet og hensigt med undervisning i Studium generale. De har svært ved at gennemskue relevans og anvendeligheden af undervisningsforløbet i relation til deres konkrete uddannelse:

"Studium generale var der ingen, der fortalte, hvad vi skulle bruge til. Det kunne man godt ønske mere. Jeg har skulle lære, at det er det, jeg gør. En bevidstgørelse af, hvad det er jeg laver. Hvad er det for en tilgang – altså metastadiet i læringen. Det mangler jeg."

(Dimittend, Større gymnasiefag, AC-medarbejder)

Studium generale fremhæves af flere dimittender som et stærkt kort at have på hånden i forhold til andre akademikere. I forlængelse heraf påpeger en dimittend, at man med fordel kan tænke over, hvor i uddannelsen, man placerer faget. Faget er typisk placeret på andet semester, hvilket dimittenden mener er for tidligt:

"Det kan man med fordel hive ind senere, for det er afgørende, men det kræver en vis forforståelse. Underviserne kunne ikke umiddelbart forbinde Foucault med kunst eksempelvis. Vi var rene spørgsmålstejn, og det er ærgerligt."

(Dimittend, Æstetiske Studier, chefkonsulent)

7.7 Metodebevidsthed

Til trods for, at særligt de kvalitative metodiske færdigheder generelt fremhæves som stærke hos Arts dimittenderne, er der samtidig flere dimittender, som efterspørger en større metodisk bevidsthed, herunder et bedre kendskab til kvantitative metoder. Dette gælder eksempelvis inden for

uddannelseskategorierne Pædagogik- og uddannelsesstudier, Filosofi og idéhistorie, Kultur- og samfundsstudier, Større gymnasiesprogfag og Teologi og Religionsvidenskab. Flere dimittender påpeger, at de gerne havde set, at metodebevidstheden var en større del af uddannelsen på Arts.

"Det metodiske arbejde både på religionsvidenskab og spansk har fyldt forholdsvist lidt. Jeg kender en del fra andre studier, som har arbejdet mere med bevidstheden om metoder."

(Dimittend, Større gymnasiesprogfag, gymnasielærer)

"Vi har haft metode, men det har været noget man har snakket om i kraft af forskellige fag. Men jeg ville gerne allerede på studiet have været endnu mere metodebevidst. Fx have et metodefag i et eller andet omfang."

(Dimittend, Medie- og kommunikationsfag, markedsanalytiker)

En dimittend fra Pædagogik og uddannelsesstudier, der er ansat som integrationskonsulent, fortæller, at han i sit arbejde i en kommune har haft brug for at tillære sig, hvordan man arbejder med statistik.

En aftager fra samme uddannelseskategori påpeger:

"Dimittenden kan omsætte pædagogik til praksis! Men rent metodemæssigt er der nogle mangler. I en gruppe, hvor der er andre fagligheder, der er meget metodisk stærke, kommer [dimittenden, red.] til kort. Men sammensætningen [af medarbejdere, red.] er valgt, fordi de andre qua deres uddannelse har kvaliteter der."

(Aftager, Pædagogik- og uddannelsesstudier)

Bilag 1 – Oversigt over udvalgte uddannelser, registeranalyse

Fag	Studieretning	Fag	Studieretning
Digital design og kommunikation,c.it.	Medie- og kommunikationsfag	Engelsk (RUC),overbyggn.	Større gymnasiefag
Designer digital,overbyggn.		Engelsk,c.ling.merc.	
IT-didaktisk design, cand.pæd		Engelsk,c.mag.	
Journalistik (RUC),overbyggn.		Engelsk,c.negot.	
Journalistik,c.public.		Engelsk,c.phil.	
Journalistik,master		Fransk (RUC),overbyggn.	
Lingvistik indoeuropæisk,mag.art.		Fransk samfund- og kulturdokumentation,c.mag.	
Lingvistik,c.phil.		Fransk studier,c.mag.	
Cand.ling.merc. una		Fransk,c.ling.merc.	
Informatik,c.mag.		Fransk,c.negot.	
Informatik-industriel IT,master		Fransk,mag.art.	
Information technology (IM),master		Spansk og spanskamerikanske studier,c.mag.	
Informationsvidenskab og kulturformidling,c.scient.bibl		Spansk,c.ling.merc.	
Medievidenskab,c.mag.		Spansk,c.negot.	
Retorik og formidling,master		Spansk,overbyggn.	
Retorik,c.mag.		Tysk (RUC),overbyggn.	
Kognition og kommunikation,c.mag.		Tysk,c.ling.merc.	
	Tysk,c.mag.		
	Tysk,c.negot.		
	Tysk,c.phil.		
Religionsvidenskab,mag.art.	Teologi og religionsvidenskab	Historie (RUC),overbyggn.	Større gymnasiefag
Religion studierreligionsvidenskab,c.mag.		Historie,c.mag.	
Religionshistorie,c.mag.		Historie,c.phil.	
Religionssociologi,c.mag.		Historie,mag.art.	
Teologi,c.theol.		Nordisk litteratur,c.phil.	
Europas religiøse rødder,c.mag.	Nordisk litteratur,mag.art.		
		Nordisk sprog og litteratur,c.mag.	
Græsk,c.mag.	Øvrige sprogfag og områdestudier	Didaktik,kand.	Pædagogik- og uddannelsesstudier
Latin,c.mag.		Pædagogik (DPU),c.pæd.	
Latin,c.phil.		Pædagogik (Ivu) ivu	
Arabisk,c.negot.		Pædagogik og uddannelsesstudier (RUC),overbyggn.	
Islamiske studier,c.mag.		Pædagogik og uddannelsesstudier,c.mag.	
Østasiatisk sprog og kultur,c.mag.		Pædagogik(DPU),c.pæd.	
Japanstudier,c.mag.		Pædagogik,c.mag.	
Japansk,c.merc.		Pædagogik,c.phil.	
Japansk-kinesisk,c.mag.		Pædagogik,mag.art.	
Kinastudier,c.mag.		Pædagogisk antropologi, c.pæd.	
Kinesisk,c.phil.	Pædagogisk filosofi,c.pæd.		
Italiensk,c.mag.	Pædagogisk sociologi, c.pæd.		
		Etnografi og antropologi,mag.art.	
Drama- og teaterpædagogik, master	Æstetiske fag	Lifelong learning,kand.	Filosofi og idehistorie
Dramaturgi,c.mag.		Filologi klassisk,c.mag.	
Dramaturgi,c.phil.		Filologi klassisk,c.phil.	
Kunsthistorie,c.mag.		Filosofi (RUC),overbyggn.	
Kunsthistorie,c.phil.		Filosofi,c.mag.	
Kunsthistorie,mag.art.		Filosofi,c.merc.	
Litteraturhistorie,c.mag.		Filosofi,c.phil.	
Litteraturhistorie,mag.art.		Filosofi,mag.art.	
Musik/Musikvidenskab,c.mag.		Filosofi,overbyggn.	
Musikvidenskab,overbyggn.		Idehistorie,c.mag.	
Æstetisk kulturarbejde,c.mag.	Idehistorie,c.phil.		
		Idehistorie,mag.art.	
Audiologopædi,c.mag.	Kultur- og samfundstudier	Klassisk filologi,overbyggn.	
Internationale studier,c.mag.			
Oplevelsesøkonomi,c.mag.			
	Arkæologiske fag		
Arkæologi forhistorisk,c.mag.			
Arkæologi forhistorisk,mag.art.			
Arkæologi klassisk,c.mag.			
Arkæologi klassisk,mag.art.			
Arkæologi middelalder,c.mag.			
Arkæologi middelalder,mag.art.			

Bilag 2 – Resultater fra registerdataanalysen

BILAG 2.1

Andelen af kvindelige dimittender og den gennemsnitlige alder ved dimission i 2003, 2008 og 2012

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Andel kvinder, pct.	67	71	66	67	67	65
Gennemsnitlig alder ved dimission, år	30,8	30,5	31,3	30,4	31,4	30,2

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.2

Andelen af kvindelige dimittender i 2003, 2008 og 2012 fordelt på uddannelseskategorier, procent

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	70	90	50	70	70	80
Filosofi og idehistorie	30	30	40	40	20	30
Kultur- og samfundsstudier	70	100	90	100	70	100
Medie- og kommunikationsfag	30	60	50	60	50	70
Pædagogik- og uddannelsesstudier	70	90	80	80	80	90
Større gymnasiefag	60		60		60	
Større gymnasiesprogfag	80	80	70	80	80	70
Teologi og religionsvidenskab	70	60	70	60	70	70
Æstetiske fag	80	50	70	70	70	50
Øvrige sprogfag og områdestudier	80	60	80	60	50	70

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.3

Gennemsnitsalder ved dimission i 2003, 2008 og 2012 fordelt på uddannelseskategorier

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	28,8	33,6	30,3	32,3	30	30,4
Filosofi og idehistorie	32,7	31,2	32,6	30,8	30,6	31
Kultur- og samfundsstudier	27,1	29,9	30,4	34,5	29,8	30,9
Medie- og kommunikationsfag	28	31,1	29,2	29,3	28,8	28,8
Pædagogik- og uddannelsesstudier	40	31,3	35,2	31,4	35,4	30,8
Større gymnasiefag	29,4		29,2		27,4	
Større gymnasiesprogfag	27,7	29,3	28,5	29,1	27,5	30,1
Teologi og religionsvidenskab	32,7	32,7	32,4	31,9	32,3	33,4
Æstetiske fag	32	30,8	29,6	32,2	28,4	35,3
Øvrige sprogfag og områdestudier	29,4	30,6	34,4	36,6	30,9	37,7

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.4

Andelen af dimittender fra AU Arts i 2012 fordelt på uddannelsesbaggrund, pct.

	Professionsbachelor	Filosofi og idehistorie	Anden humanistisk uddannelse	Medie- og kommunikationsfag	Naturvidenskabelig	Samfundsvidenskabelig	Samme bacheloruddannelse	Større gymnasiefag	Æstetiske fag
Arkæologiske fag	-	-	-	-	-	-	96	-	-
Filosofi og idehistorie	-	-	-	-	-	-	96	-	-
Kultur- og samfundsstudier	14	-	31	8	-	7	27	-	7
Medie- og kommunikationsfag	6	3	19	-	2	8	51	4	5
Pædagogik- og uddannelsesstudier	88	-	2	-	-	4	4	-	-
Større gymnasiefag	-	-	89	-	-	-	-	7	-
Større gymnasiesprogfag	-	-	32	14	-	-	52	-	-
Teologi og religionsvidenskab	-	-	-	-	-	-	93	-	-
Æstetiske fag	-	-	23	-	-	-	66	-	-
Øvrige sprogfag og områdestudier	-	-	70	-	-	-	-	-	-

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Tabellen viser andelen af dimittender inden for hver uddannelseskategori fordelt på uddannelsesbaggrund. Tallene summer ikke nødvendigvis til 100. Det skyldes, at der for nogle uddannelsesretninger er så få observationer, at der ved opsplitning på uddannelsesbaggrund er for få observationer til at tallene kan rapporteres.

BILAG 2.5

Andelen af dimittender fra andre universiteter i 2012 fordelt på uddannelsesbaggrund, pct.

	Professi- onsbachelor	Anden humanistisk uddannelse	Medie- og kommunikati- onsfag	Naturviden- skabelig	Samfunds- videnskabe- lig	Samme bachelorud- dannelse	Større gym- nasiefag	Æstetiske fag
Arkæologiske fag	-	-	-	-	-	96	-	-
Filosofi og ide- historie	-	13	-	-	25	55	-	-
Kultur- og sam- fundsstudier	11	-	-	-	-	89	-	-
Medie- og kommunikati- onsfag	10	38	-	3	6	39	2	1
Pædagogik- og uddannelses- studier	30	30	-	-	-	34	-	-
Større gymnasi- esprogfag	3	8	3	-	-	86	-	-
Teologi og reli- gionsvidenskab	-	-	-	-	-	91	-	-
Æstetiske fag	-	54	-	-	-	38	-	-
Øvrige sprogfag og områdestu- dier	-	59	-	-	-	-	-	-

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Tabellen viser andelen af dimittender inden for hver uddannelseskategori fordelt på uddannelsesbaggrund. Tallene summer ikke nødvendigvis til 100. Det skyldes, at der for nogle uddannelsesretninger er så få observationer, at der ved opsplitning på uddannelsesbaggrund er for få observationer til at tallene kan rapporteres.

BILAG 2.6

Gennemsnitligt antal uger i ledighed fra dimission til første job i 2003, 2008 og 2012 fordelt på uddannelseskategorier

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	14	7	8	5	8,2	17,7
Filosofi og idehistorie	23	27	24	14	16	21
Kultur- og samfundstudier	53	4	13	1	18	3
Medie- og kommunikationsfag	17	16	16	6	14	14
Pædagogik- og uddannelsesstudier	16	28	4	7	11	19
Større gymnasiefag	28		20		14	
Større gymnasiesprogfag	25	24	14	7	16	12
Teologi og religionsvidenskab	36	23	16	12	18	15
Æstetiske fag	29	21	20	15	25	20
Øvrige sprogfag og områdestudier	30	16	10	8	10	8

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.7

Andelen af dimittender fra 2003, 2008 og 2012, som er beskæftiget i den offentlige sektor fordelt på uddannelseskategori, pct.

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	90	71	81	85	67	-
Filosofi og idehistorie	72	76	71	76	73	55
Kultur- og samfundsstudier	78	100	74	84	51	83
Medie- og kommunikationsfag	44	63	39	44	43	34
Pædagogik- og uddannelsesstudier	83	76	89	82	88	80
Større gymnasiefag	75	-	75	-	91	-
Større gymnasiesprogfag	54	54	58	48	50	68
Teologi og religionsvidenskab	92	89	95	85	85	82
Æstetiske fag	70	74	67	61	71	65
Øvrige sprogfag og områdestudier	55	50	56	63	67	64

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Tabellen viser andelen af dimittender fra 2003, 2008 og 2012, der er beskæftiget i den offentlige sektor i 2013.

BILAG 2.8

Andelen af selvstændige i 2013 fordelt på uddannelseskategorier, pct.

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	-	-	-	-	-	-
Filosofi og idehistorie	9	14	8	11	6	4
Kultur- og samfundsstudier	-	7	2	6	2	4
Medie- og kommunikationsfag	13	4	10	8	5	5
Pædagogik- og uddannelsesstudier	9	5	6	4	3	-
Større gymnasiefag	3	-	6	4	-	-
Større gymnasiesprogfag	5	8	4	4	1	4
Teologi og religionsvidenskab	3	2	1	4	1	1
Æstetiske fag	7	6	6	6	2	2
Øvrige sprogfag og områdestudier	13	4	-	5	-	-

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.9

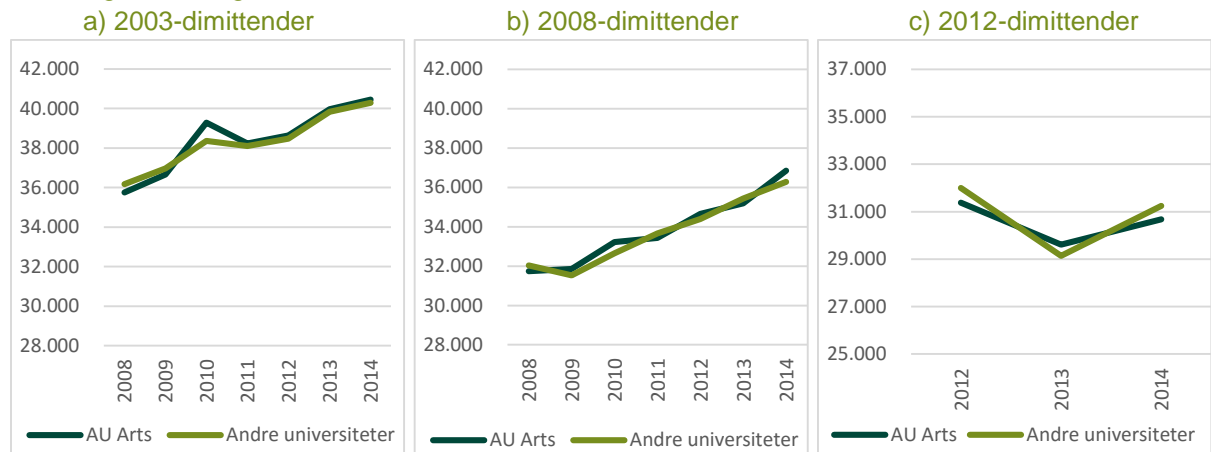
Antal jobskifte siden dimission fordelt på uddannelseskategorier, gennemsnit.

	2003		2008		2012	
	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter	AU Arts	Andre universiteter
Arkæologiske fag	3,4	3,2	1,5	1,5	0,6	0,1
Filosofi og idehistorie	3,8	3,7	0,8	1,1	0,3	0,1
Kultur- og samfundsstudier	4,2	3,7	1,1	0,6	0,2	0,1
Medie- og kommunikationsfag	3,4	3,5	1,1	1,1	0,2	0,2
Pædagogik- og uddannelsesstudier	3,5	3,8	0,9	0,9	0,2	0,2
Større gymnasiefag	3,8	-	1,0	-	0,2	-
Større gymnasiesprogfag	3,5	3,5	0,9	0,9	0,1	0,2
Teologi og religionsvidenskab	3,7	3,7	0,7	1,0	0,1	0,1
Æstetiske fag	3,8	3,4	1,2	0,8	0,1	-
Øvrige sprogfag og områdestudier	4,1	3,4	0,7	0,6	0,4	-

Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

BILAG 2.10

Udvikling i månedlig bruttolønindkomst, 2014-niveau:



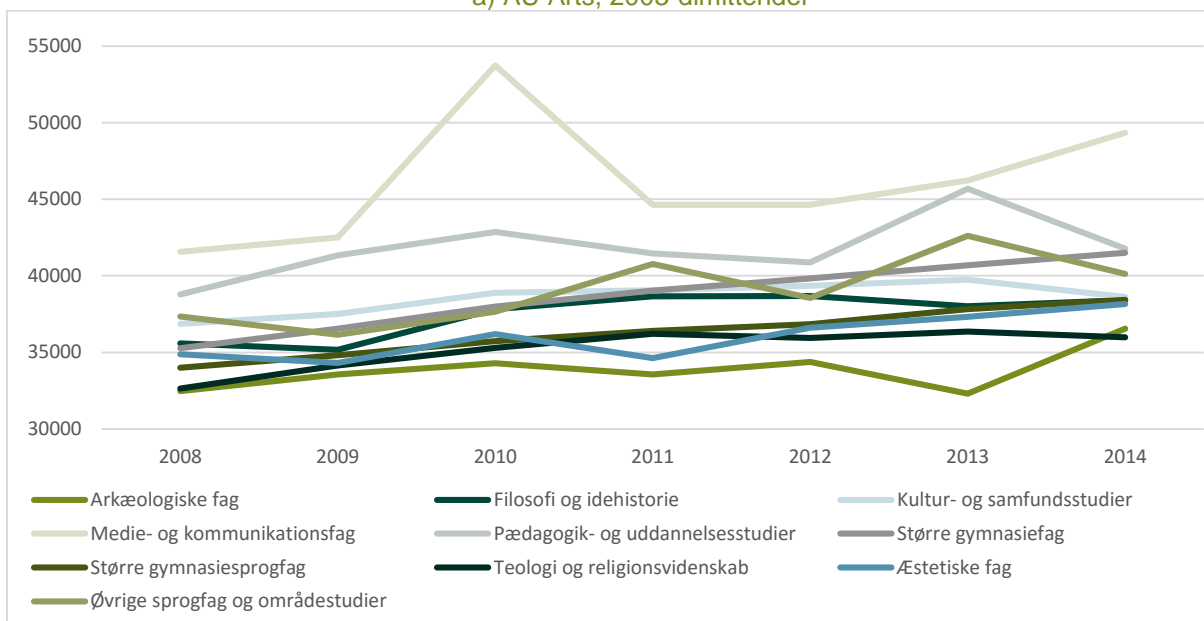
Kilde: Egne beregninger på registerdata og data fra AU Arts.

Note: Figurene viser udviklingen i den månedlige bruttolønindkomst i 2014-niveau for personer, der arbejder min. 30 timer ugentligt.

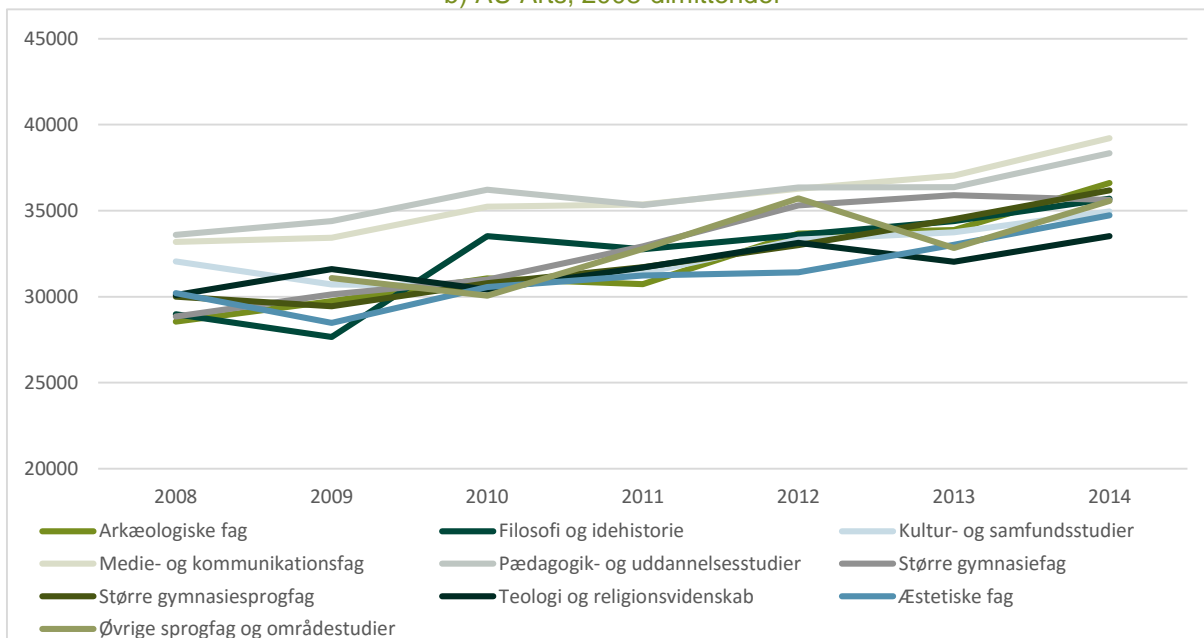
BILAG 2.11

Udvikling i månedlig bruttolønindkomst fordelt på uddannelseskategorier, 2014-niveau:

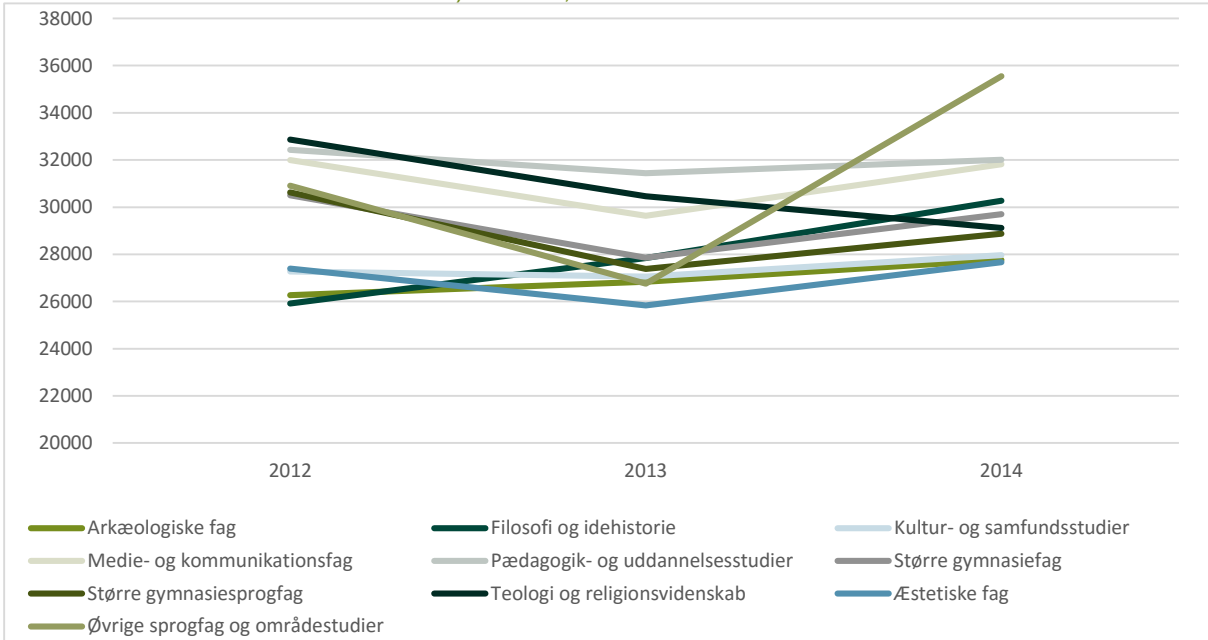
a) AU Arts, 2003-dimittender



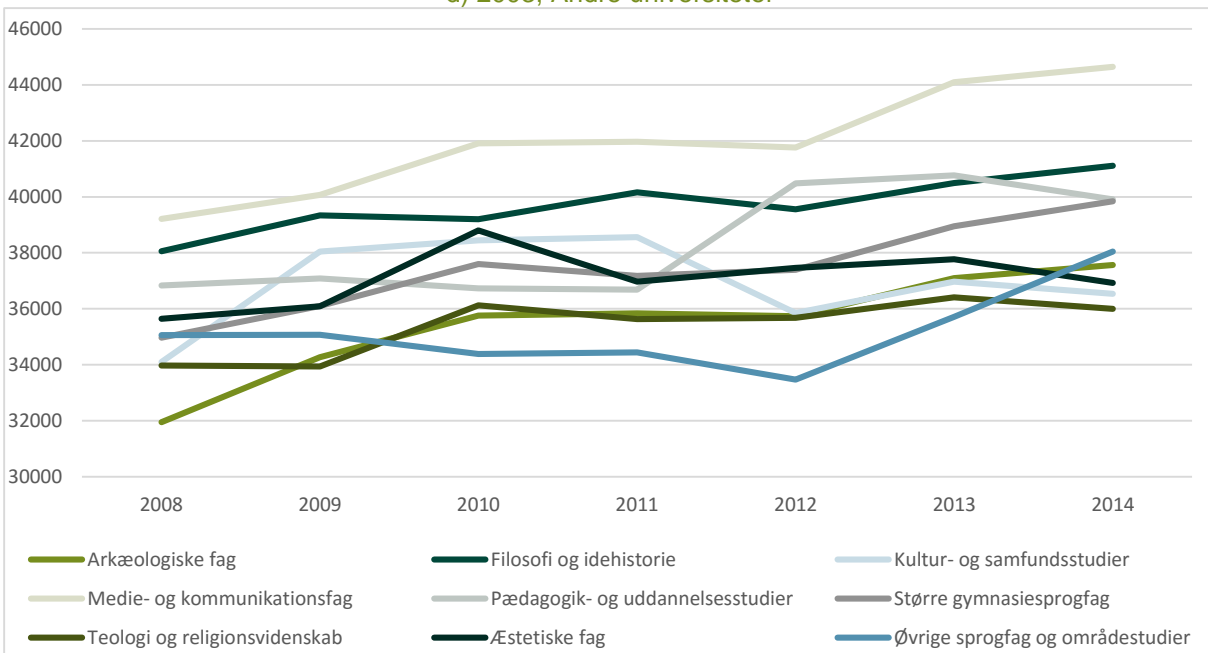
b) AU Arts, 2008-dimittender



c) AU Arts, 2012-dimittender



d) 2003, Andre universiteter



Bilag 3 – Interviewguides, dimittend og afgangere

DIMITTENDER

Introduktion og karriereveje

- Hvad er din uddannelse?
 - *Evt. både hovedfag og sidefag*
- Hvad er din stilling, og hvor arbejder du?
- Hvad arbejder du med? (kun kort om dette)
 - Hvad er dine primære arbejdsopgaver?
- Hvordan fik du din nuværende ansættelse?
 - *Hvor hurtigt kom du i arbejde?*
- Hvilke faktorer havde betydning for dit valg af arbejdsplads/hvor du søgte arbejde henne?
 - *Geografisk placering*
 - *Kendskab til arbejdspladsen via tidligere studiejob mv.*
 - *Kendskab til arbejdsplads eller andre ansatte via netværk*
 - *Typen af arbejdsopgaver*
 - *Det faglige område eller de anvendte metoder*
 - *Arbejdspladsens image og brand*
 - *Typen af arbejdsplads (sektor/branche)*
 - *Mv.*
- Hvilke faktorer, tror du, var afgørende for valget af dig til jobbet?
 - *I hvilket omfang vurderer du, at dit/dine tidligere studiejobs/praktikforløb//opgavesamarbejde mv. har haft betydning for at få job efter afsluttet uddannelse?*
 - *I hvilket omfang vurderer du, at andre studieaktiviteter (studenterpolitik, andre foreninger, udlandsophold mv.) har haft betydning for at få job?*
 - *Er der nogle særlige kompetencer fra studiet, som kvalificerede dig til at få dit nuværende job?*

Dimittendernes kompetenceprofil

*Introtekst: I de kommende spørgsmål beder vi dig overveje, hvordan du anvender dine faglige, generelle og personlige kompetencer i dit job. Det baserer sig således på din **egen** vurdering af, hvordan du bringer dine kompetencer i spil på din arbejdsplads*

Generelle kompetencer

- Hvilke *generelle akademiske* kompetencer har du opnået gennem din uddannelse?
- Hvordan anvender du dine generelle akademiske kompetencer fra [uddannelses navn] i dit job? (Forklar: generelle kompetencer forstås bl.a. som evnen til at skrive klart, effektivt og struktureret, tænke kritisk og analytisk, løse komplekse, virkelige problemstillinger i praksis mv.)
 - *Hvor ofte anvender du dine generelle akademiske kompetencer?*
 - *Hvordan har du udviklet og/eller tilpasset dine generelle akademiske kompetencer i dit job?*
- Hvilke nye, generelle akademiske kompetencer har du haft behov for at tillære dig?
 - *Er der særlige generelle akademiske kompetencer, du kunne ønske dig var blevet udviklet mere i din uddannelse?*

Faglige kompetencer

- Hvilke *faglige* kompetencer har du opnået gennem din uddannelse?
- Hvordan anvender du dine faglige kompetencer fra [uddannelses navn] i dit job? (Forklar: konkret faglighed forstået som eksempelvis faktuel viden, teorier eller metoder inden for faget)
 - *Hvor ofte anvender du dine faglige kompetencer?*
 - *Hvordan har du udviklet og/eller tilpasset dine faglige kompetencer i dit job?*
- *Er der særlige faglige kompetencer, du kunne ønske dig var blevet udviklet mere i din uddannelse?*

Personlige kompetencer

- Hvordan anvender du dine *personlige* kompetencer i dit job? (Forklar: fx åbenhed, nysgerrighed og kreativitet)
 - *Hvordan har du udviklet dine personlige kompetencer via din uddannelse?*
 - *Hvordan har du udviklet dine personlige kompetencer via dit job?*
- Nu vil jeg bede dig om at opsummere, hvilke(n) henholdsvis faglig(e), generel(le) og personlig(e) kompetence(r), du lige har nævnt, som er de(n) vigtigste i dit nuværende job

Værdiskabelse i jobbet

Intrøtekst: I de kommende spørgsmål beder vi dig overveje, hvordan du oplever at skabe værdi på din arbejdsplads. Det baserer sig således på din vurdering af den værdi, som din arbejdsgiver, ifølge dig, mener at du bidrager med

- Kan du pege på, hvorfor du med din faglighed [nævn uddannelsens navn] står stærkt i forhold til at løse dine specifikke arbejdsopgaver, sammenlignet med andre akademikere?
 - *Kan du nævne specifikke eksempler/episoder, hvor du drog nytte af netop at være uddannet [skriv uddannelsesnavn]?*
- Hvilke kompetencer oplever du bliver værdsat mest på din arbejdsplads?
 - *Hvad fremhæver din arbejdsgiver som dine særlige værdier, du har med fra din uddannelse?*

Uddannelsens relevans

- Hvor let eller svært har det været at anvende dine faglige kompetencer i dit job?
- Hvor ser du dig selv karrieremæssigt om 5 år. Har du brug for kompetenceudvikling/efter- videreuddannelser? Hvilke(n)?

Kontakt på arbejdsgiver

- Vi vil rigtig gerne have kontakt til din arbejdsgiver for at få hans/hendes perspektiv. Har du hans/hendes kontaktoplysninger. Du kan evt. også lige forhøre dig hos ham/hende, og så kan jeg efterfølgende tage kontakt.

AFTAGERE

Om arbejdspladsen og deres ansatte humanister/den ansatte arts-kandidat?

- Hvad er din stilling?
- Hvordan er den overordnede medarbejdersammensætning set ift. medarbejdernes fagprofil (fx samfundsvidenskabelige, naturvidenskabelige, sundhedsvidenskabelige, humaniora)?
- Hvilke typer af opgaver varetages hos jer af kandidater fra Arts på Aarhus Universitet? (Faculty of Arts dækker over det tidligere DPU, Teologiske Fakultet og Humanistiske Fakultet – som blev slået sammen i 2011)
 - *Hvilke(n) jobfunktion(er) bestrider kandidaten/kandidaterne?*
 - *Hvilke ansvarsområder varetager kandidaten/kandidaterne?*
- Hvilke faktorer var afgørende for valget af en arts-kandidat fra Aarhus Universitet til jobbet?
 - *I hvilket omfang var kandidatens tidligere studiejobs/praktikforløb/opgavesamarbejde mv. af betydning?*
 - *I hvilket omfang var kandidatens studieaktiviteter (studenterpolitik, andre foreninger, udlandsophold mv.) af betydning?*
 - *Er der nogle særlige kompetencer fra kandidatens studium, som kvalificerede ham/hende til at få jobbet?*

Kandidatens kompetenceprofil

- Hvilke kompetencer var I på udkig efter, da I ansatte arts-kandidaten fra Aarhus Universitet/når I ansætter arts-kandidater fra Aarhus Universitet?

Generelle kompetencer

- Hvordan anvender kandidaten sine generelle kompetencer fra [uddannelses navn] i jobbet? (generelle kompetencer forstås bl.a. som evnen til at skrive klart, effektivt og struktureret, tænke kritisk og analytisk, løse komplekse, virkelige problemstillinger i praksis mv.)
 - *Hvordan skaber kandidatens generelle kompetencer værdi i jeres organisation?*
- Hvilke nye, generelle kompetencer har kandidaten haft behov for at tillære sig i jobbet?
 - *Hvordan har kandidaten tillært sig disse nye kompetencer?*
 - *Er der særlige generelle kompetencer, du kunne ønske dig var blevet udviklet mere i forbindelse med kandidatens uddannelse?*

Faglige kompetencer

- På hvilken måde drager jeres virksomhed/afdeling særligt nytte af, at kandidaten er uddannet inden for [uddannelses navn]?
 - *Har du eksempler på, at kandidatens konkrete faglighed (forstået som eksempelvis faktuel viden, teorier eller metoder fra faget) bringes i spil i en ny kontekst på jeres arbejdsplads?*
- Hvordan anvender kandidaten sine faglige kompetencer fra [uddannelses navn] i jobbet? (konkret faglighed forstået som eksempelvis faktuel viden, teorier eller metoder inden for faget)
 - *Hvordan skaber kandidatens faglige kompetencer værdi i jeres organisation?*
- Hvilke nye faglige kompetencer har kandidaten haft behov for at tillære sig?
 - *Hvordan har kandidaten tillært sig disse nye kompetencer?*
 - *Er der særlige faglige kompetencer, du kunne ønske dig var blevet udviklet mere i forbindelse med kandidatens uddannelse?*

Personlige kompetencer

- Hvilke personlige kompetencer værdsætter du hos kandidaten fra Arts/ansatte generelt? (fx åbenhed, nysgerrighed og kreativitet)
- Nu vil jeg bede dig om at opsummere, hvilke(n) henholdsvis faglig(e), generel(le) og personlig(e) kompetence(r), du lige har nævnt, som er de(n) vigtigste for kandidaten at besidde i jobbet hos jer?
- Er der inden for de senere år sket nogen udvikling i forhold til, hvilke kompetencer I generelt efterspørger af jeres medarbejdere?
 - *Hvad har været med til at drive/påvirke denne udvikling? (samfund, teknologi, it mv.)*

Værdiskabelse i jobbet

- Kan du uddybe om/hvorfor kandidaten med sin specifikke faglighed står stærkt i forhold til at løse arbejdsopgaverne, sammenlignet med andre akademikere i organisationen?
 - *Kan du nævne specifikke eksempler/episoder, hvor du drog nytte af netop at have ansat en kandidaten fra [uddannelses navn] fra Arts på Aarhus Universitet?*

Forslag til uddannelsens udvikling

- Baseret på dine erfaringer, har du så nogle idéer til, hvordan man kan udvikle uddannelsen [uddannelses navn] så kandidaterne herfra står endnu bedre rustet til at møde arbejdsmarkedets forventninger og krav?

Bilag 4 – Kodebog

Overkode	Underkode	Beskrivelse
Baggrundsdata		
	Uddannelseskategori	Placering i de ti uddannelseskategorier
Job og arbejdsopgaver		De arbejdsopgaver, dimittenden varetager og aftagernes beskrivelse af, hvilke opgaver dimittenden/dimittender fra Arts varetager
Overgang fra uddannelse til job		
	Hvordan i job	Hvordan fik vedkommende sin stilling?
	Valg af dig til job	Hvilke faktorer var af betydning i forhold til valget af dimittenden/medarbejderen/medarbejdere mere generelt
	Valg af job	Hvilke faktorer havde betydning for vedkommendes valg af job
Medarbejdersammensætning		Aftagers beskrivelse af medarbejdersammensætningen på arbejdspladsen
Generelle akademiske kompetencer		
	Opnåede kompetencer (dim.)	Kompetencer opnået gennem uddannelsen
	Anvendelse af kompetencer	Hvordan anvendes kompetencer fra udd. i job?
	Tilpasning af kompetencer	De eksisterende kompetencer fra udd. skal tilpasses i jobbet og hvordan dette er gjort
	Transformation af kompetencer	De eksisterende komp. fra udd. bruges i en anden kontekst
	Mangel på kompetencer	Kompetencer der var behov for at lære
	Prioritet – generel	Den vigtigste generelle kompetence
Faglige kompetencer		
	Opnåede kompetencer (dim)	Kompetencer opnået gennem uddannelsen
	Anvendelse af kompetencer	Hvordan anvendes kompetencer fra udd. i job?
	Tilpasning af kompetencer	De eksisterende kompetencer fra udd. skal tilpasses i jobbet og hvordan dette er gjort
	Transformation af kompetencer	De eksisterende kompetencer fra udd. bruges i en anden kontekst
	Mangel på kompetencer	Kompetencer, der var behov for at lære i det konkrete job
	Prioritet - faglig	Den vigtigste faglige kompetence
Personlige kompetencer		
	Anvendelse af kompetencer	Hvordan anvendes personlige komp. i job., beskrevet af dimittend og arbejdsgiver
	Udvikling af kompetencer	Er de personlig kompetencer blevet udviklet/tydeliggjort i forbindelse med job og/eller uddannelse

	Prioritet – personlig	Den vigtigste personlige kompetence
Værdiskabelse i jobbet		
	Anvendelse af kompetencer	Hvordan skaber dimittendens kompetencer værdi?
	Faglig værdiskabelse (aft. + dim.)	Hvordan står din faglighed stærkt sammenlignet med andre akademikere og hvordan opleves den konkrete faglighed at skabe værdi for arbejdsgiver
	Prioritet af kompetencer	Mere generel rangering af kompetencer (faglig vs. Generel vs. Personlig)
	Værdsatte kompetencer	Hvilke kompetencer oplever dimittenden, der særligt sættes pris på og hvilke kompetencer sætter arbejdsgiver særligt pris på
Efter- og videreuddannelsesbehov		
	EVU-behov	Behov for efter/videreudd. i forhold til at nå mål i karriere Efter- og videreuddannelse, som dimittenden/medarbejderne har taget
	Karriereplan (dim.)	Hvor ser man sig selv om nogle år
Justering af uddannelser		
	Andet	Mere generelle betragtninger om uddannelser og universitetsverdenen
	Fagligt indhold	Anbefaling til justering, der handler om det konkrete faglige indhold, herunder praksisretning
	Generelt indhold	Anbefaling til justering, der relaterer sig til opbygningen eller tilføjelse af eksempelvis generelle fag som projektledelse
Trends		Hvorvidt der har været en udvikling i de kompetencer, som aftagerne efterspørger

Bilag 5 – Oversigt over interviewpersoner

Nedenstående tabel viser fordelingen af respondenter på uddannelseskategorier, specifikke uddannelser samt fordelingen af matches mellem dimittend og aftagere (angivet ved *):

Uddannelseskategori	Specifik uddannelse	Dimittender	Arbejdsgivere
Medie- og kommunikationsfag	Digital design	1	1
	Journalistik (cand. public)*	2	2
	Lingvistik*	1	1
	Informationsvidenskab*	1	1
	Medievidenskab**	2	3
	Kognitiv semiotik	1	0
I alt for kategorien		8	8
Teologi og religionsvidenskab	Religionsvidenskab**	2	2
	Teologi	2	2
I alt for kategorien		4	4
Større gymnasiesprogfag	Engelsk	3	2
	Fransk	1	1
	Spansk	1	0
	Tysk*	1	1
I alt for kategorien		6	4
Øvrige sprogfag og områdestudier	Kinastudier*	2	1
	Italiensk sprog, litteratur og kultur	1	1
	Brasilianske studier*	1	1
	Kinesisk*	1	1
	Klassisk sprog*	1	1
	Klassiske studier (latin + græsk)	0	1
I alt for kategorien		6	6
Større gymnasiefag	Historie**	2	3
	Nordisk sprog, litteratur og kultur**	2	2
I alt for kategorien		4	5
Pædagogik- og uddannelsesstudier	Didaktik - Dansk	1	1
	Didaktik - Materiel Kultur	1	0
	Generel Pædagogik*	1	2
	Pædagogisk Antropologi	2	3
	Pædagogisk Filosofi	1	2
	Pædagogisk Psykologi	1	1
	Pædagogisk Sociologi	3	1
I alt for kategorien		10	10
Æstetiske fag	Dramaturgi	1	1
	Kunsthistorie	2	2
	Litteraturhistorie	1	0
	Musikvidenskab	1	1

	Æstetik og kultur**	1	2
I alt for kategorien		6	6
Kultur- og samfundsstudier	Antropologi*	2	2
	Europastudier*	1	1
	Internationale studier	1	1
	Oplevelsesøkonomi	2	1
I alt for kategorien		6	5
Arkæologiske fag	Forhistorisk arkæologi **	2	2
	Klassisk Arkæologi*	2	2
	Middelalder- og renæssancearkæologi*	2	2
I alt for kategorien		6	6
Filosofi- og idéhistorie	Filosofi*	2	2
	Idéhistorie**	2	3
I alt for kategorien		4	5

Bilag 6 – Tabel med eksempler på ansættelsessteder

Uddannelseskategori	Arbejdspladstype
Medie- og kommunikationsfag	Sprogcenter Underviser, universitet Konsulentvirksomhed Reklamebureau Danmarks Radio Underviser, professionshøjskoler
Teologi og religionsvidenskab	Udviklingskonsulent, universitet Sognepræst, kirke Fiberbredbåndsselskab
Større gymnasiesprogfag	Ledelsessekretariat Online spil-virksomhed Konsulentvirksomhed Gymnasium Oversættelse- og korrekturvirksomhed
Øvrige sprogfag og områdestudier	Informationsmedarbejder, professionshøjskole Produktchef, Supermarkeds kæde Konsulentvirksomhed Gymnasium Smykkevirksomhed
Større gymnasiefag	Handelsgymnasium Gymnasium Bibliotek Rådgiver kommunikation og ledelse, universitet
Pædagogik og uddannelsesstudier	Museum Vuggestue Paraplyorganisation, selvejende institutioner Adjunkt, professionshøjskole Sundhedskonsulent, kommune Studievejleder, erhvervsakademi Forskningsassistent, universitet Underviser, professionshøjskole Integrationskonsulent, kommune
Æstetiske fag	Teater Promotionkoordinator, Supermarkeds kæde Fond Forlag Gymnasium Studievalg, professionshøjskole
Kultur- og samfundsstudier	Eventkoordinator, selvstændig virksomhed Analyse- og evalueringskonsulent, selvstændig virksomhed Jobcentermedarbejder Konsulent, region Revisions- og rådgivningsselskab Fagforening
Arkæologiske fag	Museum Afdelingen for fysik og astronomi, universitet Kulturinstitution
Filosofi og idehistorie	Kulturkoordinator, kommune NGO Ph.d.-studerende, universitet Lektor, erhvervsakademi



DAMVAD
ANALYTICS