

Bilag 9: Dokumentation fra fokusgruppeinterview med virksomhedsrepræsentanter

Format:

Fokusgruppeinterview

Sted:

Uddannelses- og Forskningsministeriet, Børsgade 4, 1215 København K

Dato:

Den 17. august, den 22. august og den 26. oktober 2017

Formål:

Formålet med fokusgruppeinterviewene var at få viden om virksomheders overvejelser i forbindelse med ansættelse af akademikere.

Eksterne deltagere:

- Ledere og HR-chefer fra Arla Foods, Danske Bank, Dansk Supermarked, Deloitte Danmark, Envision, GN Store Nord, Microsoft, Netcompany og TDC Group.

Interne deltagere/rekvirenter:

- Medlemmer af sekretariatet

Materiale:

- Bilag 9a: Dokumentation fra fokusgruppeinterview med virksomhedsrepræsentanter
- Bilag 9b: Spørgeramme til virksomhedsrepræsentanter

Bilag 9a: Dokumentation fra fokusgruppeinterview med virksomhedsrepræsentanter

Om undersøgelsen

Sekretariatet for Udvalg om bedre universitetsuddannelser har gennemført i alt ni fokusgruppeinterview med ledere og HR-chefer fra en række større virksomheder, som aftager nyuddannede fra universiteterne. De deltagende virksomheder er Arla Foods, Danske Bank, Dansk Supermarked, Deloitte Danmark, Envision, GN Store Nord, Microsoft, Netcompany og TDC Group.

Fokusgrupperne er gennemført over tre dage i Uddannelses- og Forskningsministeriet af hver 1,5 timers varighed, henholdsvis den 17. august, den 22. august og den 26. oktober 2017.

Formålet med fokusgrupperne er at afdække de eksisterende og fremtidige kompetencebehov hos aftagerne af universitetsuddannede i den private sektor. Undersøgelsen skal ses i sammenhæng med spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomhedsledere, jf. Bilag 8. Tilsammen har de to undersøgelser til formål at undersøge muligheder og potentialer for fremtidens universitetsuddannelser i forhold til ansættelse af universitetsuddannede i den private sektor.

Repræsentativitet

Virksomhederne er udvalgt i samarbejde med Dansk Industri og Dansk Erhverv. Fokus er rettet mod større etablerede virksomheder, som har mange universitetsuddannede ansat. Målgruppen er valgt ud fra et ønske om at maksimere informanternes udsigelseskraft i forhold til problemstillingen, da virksomheder med få eller ingen medarbejdere med en universitetsbaggrund har mindre kendskab til ansættelse af universitetsuddannede. Undersøgelsen er derfor begrænset til at gælde for større virksomheder, og har i mindre grad gyldighed for mindre virksomheder med færre eller ingen universitetsuddannede ansat.

Undersøgelsen har en vis spredning på tværs på tværs af brancher og de uddannelser, som virksomhederne typisk ansætter fra. Virksomhederne dækker både privat service, industri, handel, finansiering samt information og kommunikation, og virksomhederne efterspørger derfor forskellige typer af universitetsuddannede. Der er imidlertid ikke tale om en egentlig repræsentativ undersøgelse.

Spørgeramme og gennemførelse af fokusgruppeinterviews

Spørgerammen er udviklet af sekretariatet i samarbejde med Dansk Industri og Dansk Erhverv, og med inspiration fra tidligere undersøgelser af samme karakter. Der er valgt tre overordnede temaer om kompetenceefterspørgsel, nuværende ansættelse af højtuddannede samt et selvstændigt tema om bachelorarbejdsmarked. Omfanget er ca. 20 spørgsmål, jf. nedenfor, og spørgerammen blev udsendt til virksomhederne på forhånd til orientering.

Fokusgrupperne blev afholdt som semi-strukturerede interview. Det betyder, at interviewerens kunne tage udgangspunkt i spørgerammen, og benytte sig af muligheden for at stille uddybende spørgsmål undervejs, hvis der opstod interessante perspektiver eller nye problemstillinger.

Hovedresultater

Kompetenceefterspørgsel nu og i fremtiden

Informanterne blev bedt om at forholde sig til det, de ser som de vigtigste generelle kompetencer, man som nyuddannet fra universitetet skal besidde for at være ansat i deres virksomhed. Her fremhæver informanterne særligt følgende kompetencer.

Teknologiforståelse: Flere informanter nævner evnen til at forstå, hvordan teknologi kan bruges til at løse problemer. Styrken ligger i at kunne koble teknologiforståelse til viden inden for det, en informant benævner "domæner" som f.eks. sundhed, finans, fødevarer osv. Det er i den forbindelse vigtigt, at universitetsuddannede forstår, hvordan teknologi kan bidrage til fortsat værdiskabelse i virksomhederne, også selvom de ikke selv skal bruge teknologi til at skabe nye løsninger.

Evnen til at tilegne sig ny viden: Informanterne begrundet behovet for denne kompetence i, at en eksponentielt udviklende verden med større usikkerhed gør, at viden hurtigere bliver forældet. Derfor skal alle medarbejdere i organisationen løbende kunne tilegne sig ny viden. Informanterne kalder det bl.a. for "læringskompetence" og "læringsparathed". Denne kompetence bliver brugt til at være entreprenante og innovere virksomhedernes produkter og services.

Nysgerrighed: Flere informanter peger på, at en grundlæggende nysgerrighed er en vigtig kompetence. Nysgerrighed handler for informanterne om at være opsøgende og tage initiativ til at holde sig opdateret på den nyeste udvikling inden for et område. Samtidig er der også en dimension af begrebet, som for informanterne handler om at være nysgerrig på sine egne styrker og svagheder, det vil sige at have evnen til at reflektere over sin egen udvikling. Empati, forstået som evnen til at sætte sig ind i en kunde eller forbrugers livsverden, blev også nævnt.

Samarbejde: En øget kompleksitet i organisationen og en funktionel specialisering af medarbejdere gør, at flere virksomheder nævner samarbejde som en afgørende kompetence internt i organisation – på tværs af forskellige afdelinger og funktioner. Samarbejde er også vigtigt i forhold til eksterne relationer til f.eks. danske og internationale kunder.

Virksomhedernes nuværende ansættelse af højtuddannede

Flere informanter peger på, at det ved ansættelse kan være svært at skelne mellem uddannelsernes indhold. Det handler særligt om uddannelser, hvor bacheloruddannelsen er den samme, mens kandidatuddannelsen varierer. Derfor lægger flere også vægt på, at det er kompetencerne, der har betydning. Det er ikke titlen, de rekrutterer efter. Enkelte fortæller dog, at de rekrutterer meget fra konkrete uddannelser, fordi de kender uddannelsesindholdet og ved, at der er et fagligt højt niveau på den eller de pågældende uddannelser.

Bachelor og kandidater

De informanter, der understreger en høj kompleksitet i opgaveløsning og i organisationen foretrækker at ansætte kandidatuddannede til de jobfunktioner, der kræver et højt vidensniveau.

De væsentligste forskelle på kandidatuddannede og bacheloruddannede er ifølge informanterne, at de kandidatuddannede arbejder systematisk, struktureret og med en høj grad af selvstændighed. De er med til at forme deres egne opgaver, kan tilegne sig ny viden og efterfølgende applicere den på nye områder.

Derfor anvender virksomhederne bachelorer til andre typer af opgaver. Her kan det være et godt match ved opgaver, der ikke i lige så høj grad forandrer sig over tid og med en mindre grad af au-

tonomi. En enkelt informant har gode erfaringer med at ansætte universitetsbachelorer og herefter give dem en top-up-uddannelse, der er målrettet virksomhedens behov.

Specialist-/generalistbehov

Ifølge informanterne er der fortsat brug for både faglige specialiser som f.eks. it-ingeniører og programmører, og faglige generalister, der f.eks. både ved noget om forretningsudvikling, teknologi og ledelse. Alle informanterne er enige om, at et højt fagligt niveau er vigtigt, uanset om man er specialist eller generalist.

Hvad skal man lære på uddannelsen og på arbejdsmarkedet?

Flere informanter nævner, at de oplever, at de universitetsuddannede hurtigere kan bidrage med større værdi, hvis de f.eks. har erfaring med at indgå på en arbejdsplads eller har prøvet at anvende teori og metode i praktiske cases før de kommer ud på arbejdsmarkedet. Virksomhederne ønsker sig dog ikke plug-n-play kandidater.

Derimod lægger informanterne vægt på, at studerende skal blive dygtige på studiet, og at fagligheden kommer først. Virksomhederne ønsker selv at "forme" de universitetsuddannede i forhold til den specifikke organisations arbejdsgange og kultur. Der er derfor visse ting, som universiteterne ikke skal lære studerende. En informant nævner projektledelse som eksempel.

Enkelte informanter giver udtryk for, at de har nogle meget specifikke behov for kandidater, hvor det giver god mening, at virksomhederne er tæt på universiteterne i forhold til at tilrettelægge indholdet, for eksempel gennem aftagerpaneler. Enkelte universiteter opleves som konservative i deres måde at tilrettelægge uddannelse på. De kan være svære at samarbejde med, mens andre opleves som meget gode til dette. Der er således stor forskel på, hvordan samarbejdet opfattes, og meget kan være relationsbåret rettere end systematisk tilrettelagt

Bilag 9b: Spørgeramme til virksomhedsrepræsentanter

Spørgeramme

Introduktion
Baggrund for fokusgruppen
Formål med fokusgruppe
Anonymitet

Bordrunde	
Vil I ganske kort fortælle jeres navn, stilling, virksomhed og erfaring med ansættelse af universitetsuddannede.	
[IP1]	
[IP2]	
[IP3]	

Tema 1: Kompetenceefterspørgsel – nu og i fremtiden
Q1: Vignette-øvelse.
Q2: Er det nogle af de kompetencer, I også vurderer, at I får behov for fra universitetsuddannede på længere sigt? Eller er det nogle helt andre?

Q3: Hvad er de mest fremtrædende udviklingstendenser i jeres branche/virksomhed?
Q4: Stiller den udvikling nye krav til de universitetsuddannede? Giv gerne eksempler.
Q5: Kan I sige generelt, om der i højere grad bliver behov for specifikke eller generelle kompetencer ift. tidligere? - En specialist er en medarbejder, der har en meget specialiseret viden og kompetencer inden for et bestemt job eller uddannelsesområde. - En generalist er en medarbejder med viden om mange forskellige områder og mere generelle kompetencer.
Q6: Hvordan oplever I de universitetsuddannedes teknologiske kompetencer?
Q7: Ser I, at der er et behov for at de universitetsuddannede har bedre teknologiske kompetencer? Giv gerne eksempler.

Tema 2: Virksomhedernes nuværende ansættelse af højtuddannede
Q8: Oplever I, at de nyuddannede fra universiteterne er rustet til en karriere i den private sektor? Giv gerne eksempler.
Q9: Er der nogen kompetencer, som de nyuddannede ikke har opnået gennem deres uddannelse, som I efterspørger? Giv gerne eksempler.

Q10: Hvis der er nogen kompetencer, som en nyansat ikke har med fra sin universitetsuddannelse, hvad gør I så?
Q11: Hvordan ser I balancen mellem, hvad universiteterne skal sørge for, dimittenderne kan, og hvad I selv ønsker at tage ansvar for?
Q12: Ser I, at samarbejdet mellem virksomheder og universiteter i forhold til uddannelsernes indhold kan styrkes? Giv gerne eksempler.

Tema 3: Bachelorarbejdsmarked
Q13: Har I erfaring med at ansætte dimittender med en akademisk bacheloruddannelse? [Her tænkes ikke på professionsbacheloruddannelser som f.eks. PBA ingeniør]
[Hvis erfaring med bachelorer] Q14a: Hvad er jeres erfaringer med bacheloruddannede i forhold til kandidatuddannede?
[Hvis ikke erfaring] Q14b: Er der nogen særlige årsager til, at I ikke har bacheloruddannede ansat?

Q15: Oplever I manglende kendskab til de forskellige universitetsuddannelser og dimittendernes profil i forbindelse med ansættelse?

Q16: Har I oplevet en udvikling i forhold til, hvor bredt I rekrutterer universitetsuddannede, f.eks. fra flere forskellige uddannelser end tidligere?

Afrunding

Q17: Vurderer I, at der er nogle generelle barrierer for, at en større andel af universitetsuddannede bliver ansat i den private sektor?

Q18: Er der noget, I gerne vil nævne her til sidst, som vi ikke har fået vendt?