

## Undersøgelse blandt nyuddannede i kvalitetsmåling

### Resumé

Dette notat beskriver en undersøgelse af nyuddannede, som kan indgå i den kommende kvalitetsmåling af de videregående uddannelser. Undersøgelsen har til formål at give viden om uddannelsernes relevans for arbejdsmarkedet.

Der er kun begrænset forskningsbaseret viden eller praktisk erfaring med tværgående undersøgelser af de nyuddannede i Danmark. Der er dog udbredt erfaring med dimittendundersøgelser på de enkelte videregående uddannelsesinstitutioner og der er tilsvarende gennemført en række forskellige internationale undersøgelser.

Det foreslås at undersøgelsen tilrettelægges som en "kompetencematchmodel". Modellen indebærer, at nyuddannede i job bedes vurdere hvorvidt forskellige typer af viden, evner og kompetencer, der er tillært på uddannelsen og efterspurgt i deres job. Højere grad af sammenfald mellem det lærte og det efterspurgte indikerer større relevans af uddannelsen.

Der lægges op til, at undersøgelsen vil flugte med og trække på eksisterende dimittendundersøgelser fra institutionerne, ved at der spørges til typer af kompetencer, som går igen i dimittendundersøgelserne på tværs af sektoren. Undersøgelsen kan således supplere – og i et vist begrænset omfang muligvis erstatte – institutionernes dimittendundersøgelser. Samtidig giver den ny viden for institutionerne i form af et muligt "referencepunkt", som de kan bruge til at holde deres uddannelser op imod.

### Indhold

1. Internationale og nationale erfaringer .....	2
2. Kompetencematch som mål for uddannelsernes relevans .....	2
3. Tværgående kompetencespørgsmål .....	3
4. Udvælgelse af målpopulation .....	5
Appendiks 1: Internationale og nationale erfaringer .....	7
Appendiks 2: Spørgeskema fra Uddannelseszoom .....	12
Appendiks 3: Oversigt over nationale dimittendundersøgelser .....	14

26. marts 2018

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**  
Analyse

Børsgade 4  
Postboks 2135  
1015 København K  
Tel. 3392 9700  
Fax 3332 3501  
ufm@ufm.dk  
www.ufm.dk

## 1. Internationale og nationale erfaringer

Der er gennemført en litteratursøgning vedr. dimittendundersøgelser, jf. appendiks 1 sidst i notatet.<sup>1</sup>

Dimittendundersøgelser anvendes i vidt omfang på de videregående uddannelsesinstitutioner i Danmark som led i det interne kvalitetsarbejde. Der er relativt stor variation mellem institutionernes undersøgelser ift. længde og indhold, men der er også en række lighedspunkter. Dimittendundersøgelserne fokuserer blandt andet på overgangen til arbejdsmarkedet og dimittendernes vurdering af faglig progression gennem uddannelsesforløbet. Langt størstedelen af undersøgelserne fokuserer på kompetencematch mellem uddannelse og beskæftigelse, hvor dimittenderne bedes vurdere, om de har tilegnet sig kompetencer, der efterspørges af arbejdsmarkedet. Der er ikke identificeret klar teoretisk forankring eller forskningsmæssig validering af institutionernes dimittendundersøgelser.

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

Dimittendundersøgelser er bredt udbredt internationalt. På tværs af Europa er der en lang række lande, der gennemfører dimittendundersøgelser, og flere EU-finansierede projekter beskæftiger sig med internationale dimittendundersøgelser, jf. appendiks 1. En stor del af de internationale dimittendundersøgelser fokuserer på dimittendernes tilegnede og efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet som et mål for uddannelsens relevans. De kompetencer, der fokuseres på, er typisk af generisk karakter for at kunne sammenligne på tværs af landegrænser. På internationalt niveau gælder det også, at målingskoncepterne kun i begrænset omfang er teoretisk forankrede eller forskningsmæssigt validerede.

## 2. Kompetencematch som mål for uddannelsernes relevans

Et mål for uddannelsernes relevans er at undersøge et såkaldt "kompetencematch", som afspejler forskellen mellem de nyuddannedes vurdering af læringsudbyttet fra deres uddannelse og det, som er efterspurgt i deres job.

Kompetencematchet afdækkes konkret ved at spørge ind til, hvor høj grad specifik viden, evner eller kompetencer (herefter blot benævnt "kompetencer") er hhv. tilegnede på uddannelsen og efterspurgt i deres job. Tilgangen er relativt udbredt blandt eksisterende nationale og internationale dimittendundersøgelser jf. appendiks 1.

---

<sup>1</sup> I notatet brugs begreberne dimittendundersøgelse og undersøgelse til/blandt nyuddannede synonymt.

Kompetencematch-modellen giver anderledes – og på mange måde mere nuanceret – billede af uddannelsernes relevans end fx beskæftigelsesopgørelser. I forhold til de konkrete kompetencer, der spørges ind til, viser den eksempelvis:

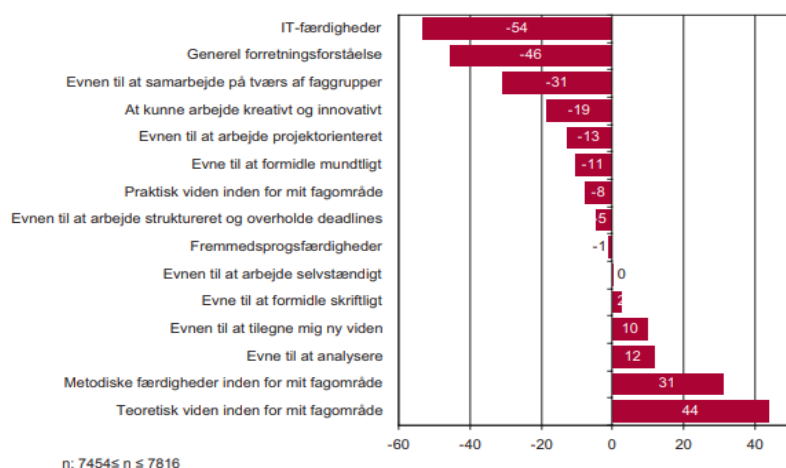
- Om der er god overensstemmelse mellem det, de nyuddannede har lært på uddannelsen, og det der efterspørges
- Om de har tillært en given kompetence på uddannelsen, som ikke umiddelbart efterspørges tilsvarende i deres job
- Om kompetencen efterspørges i deres job, men de har ikke i tilsvarende grad fået dem på uddannelsen

Et eksempel på forskellen mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer fremgår af en undersøgelse fra 2007, hvor nyuddannede humanister fra seks forskellige universiteter blev spurgt til konkrete typer viden, evner og kompetencer jf. Figur 1.

**Figur 1**

Tilegnede kompetencer fratrukket efterspurgte kompetencer (forskul i procentpoint)

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**



Kilde: *Humanistundersøgelsen 2007* s. 35., <http://www.ac.dk/media/28439/humanistundersogelsen-2007.pdf>

Med kompetencematch-modellen er det i en vis udstrækning muligt at begrænse udfordringerne med, at måle ensartet på uddannelser der af gode grunde har fokus på forskellige kompetencer – og er rettet mod forskellige dele af arbejdsmarkedet, der ligeledes kan have forskellig efterspørgsel efter kompetencer. Selvom nyuddannede fra nogle uddannelser oplever, at de kun i begrænset omfang har lært en række af de adspurgte kompetencer, kan modellen således vise, om uddannelserne alligevel matcher arbejdsmarkedet fint, hvis det vurderes, at de pågældende kompetencer også kun i begrænset omfang efterspørges i de jobs, hvor nyuddannede fra uddannelserne finder beskæftigelse.

### 3. Tværgående kompetencespørgsmål

Kompetencematchmodellen stiller i en bred undersøgelse krav om ensartethed i de specifikke kompetencer, der spørges ind til. De fleste uddannelsesinstitutioner benytter sig af en række generiske kompetencespørgsmål, der som oftest er kombineret med mere fagspecifikke kompetencespørgsmål.

For at kunne spørge ind til relevante kompetencer på tværs af institutionstyper og uddannelsessektorer lægges der op til, at målingen tager udgangspunkt i de kompetencer, som går igen på tværs af institutionernes eksisterende dimittendundersøgelser. Dette understøtter, at institutionerne måles på kompetence, som må forventes at være relevante for deres uddannelser. Metoden dækker dog ikke nødvendigvis *alle* relevante kompetencer for alle institutioner eller enkeltuddannelser.

Fællesmængden af kompetencer, der spørges ind til på tværs af dimittendundersøgelser fra universiteter, professionshøjskoler og erhvervsakademier, danner således grundlag for de foreslåede spørgsmål til undersøgelsen blandt nyuddannede jf. Tabel 1. Spørgemålene går ikke nødvendigvis igen på tværs af alle institutioner på de forskellige niveauer og de er i flere tilfælde justeret i forhold til det, der fremgår af institutionernes dimittendundersøgelser. Eksempelvis spørges der til kompetencen "kommunikation" i dimittendundersøgelsen fra Cphbusiness, hvilket i nedenstående dækkes af de to spørgsmål om hhv. "skriftlig" og "mundlig." Nogle af spørgsmålene går kun igen på tværs af universiteter og professionshøjskoler. Formidling. I appendiks 3 fremgår de nationale dimittendundersøgelser, som er inddraget i sammenligningen.

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

I overensstemmelse med kompetencematch-modellen, som blev beskrevet i afsnittet ovenfor, lægges der i det følgende op til, at de nyuddannede både spørges til, i hvor høj grad de har tilegnet sig kompetencerne på uddannelsen, og i deres job.

#### Tabel 1

##### Spørgsmål til nyuddannede pba. eksisterende dimittendundersøgelser

---

A: I hvilken grad har du tilegnet dig følgende gennem dit uddannelsesforløb?

B: I hvilken grad efterspørges følgende af din arbejdsgiver?

---

1. Teoretisk viden og metoder fra mit uddannelsesområde (Uni, PH og EA)
  2. Evne til at anvende viden og metoder fra min uddannelse (Uni, PH)
  3. Evne til at tilegne mig ny viden (Uni, PH og EA)
  4. Evne til at analysere komplekse problemstillinger (Uni, PH)
  5. Evne til at være kritisk tænkende (Uni, PH og EA)
  6. Evne til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger (Uni og PH)
  7. Evne til at arbejde projektorienteret (Uni og PH)
  8. Evne til at arbejde struktureret (Uni og PH)
  9. Evne til at arbejde selvstændigt (Uni og PH)
  10. Evne til at samarbejde (Uni, PH og EA)
  11. Evne til at formidle skriftligt (Uni, PH og EA)
  12. Evne til at formidle mundligt (Uni, PH og EA)
- 

Anm.: Ovenstående spørgsmålsformuleringer er baseret på en kondensering af spørgsmål fra en række danske dimittendundersøgelser – i parentes bemærket, inden for hvilke uddannelsessektorer spørgsmålet kan genfindes. Spørgsmålsformuleringen er dog justeret bl.a. på baggrund af input fra ekspertpanelet tilknyttet kvalitetsmålingen.

Kilde: Spørgsmålene baseret på dimittendundersøgelser fra: Aarhus Universitet, Københavns Universitet, Aalborg Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Syddansk Universitet, CBS, VIA University College, University College Nordjylland, UCC, Professionshøjskolen Metropol, Cphbusiness, KBH Erhvervsakademi og Humanistundersøgelsen.

## 4. Udvælgelse af målpopulation

### *Måling af nyuddannede 2-3 år efter endt uddannelse*

Det er en forudsætning for undersøgelser blandt nyuddannede, at den først kan gennemføres efter endt uddannelse og dermed forudsætter en vis grad af tidsmæssig forskydning. Der kan være modsatrettede forhold at tage højde for, i forhold til hvor længe efter færdiggjort uddannelse de nyuddannede spørges.

En søgning i litteratur på området viser, at forskellige dimittendundersøgelser spørger nyuddannede på forskellige tidspunkter afhængigt af undersøgelsens fokus. Ud fra søgningen kan måletidspunkterne grupperes i tre faser, jf. appendiks 1: Overgang til arbejdsmarkedet, etablering på arbejdsmarkedet og konsolidering på arbejdsmarkedet.

De fleste enkelt-undersøgelser gennemføres typisk 1,5-4 år efter dimissionen med fokus på at sammenligne kompetencematch fra uddannelserne med efterspørgslen på arbejdsmarkedet. (fx Eurograduate, REFLEX). Dette afspejler bl.a., at de nyuddannede skal have været på arbejdsmarkedet i en vis periode, før de kan vurdere relevansen af deres uddannelse. Hvis de nyuddannede spørges mange år efter endt uddannelse, kan det blive sværere for dem at skelne mellem, hvilke kompetencer de tilegnede sig på uddannelsen, og hvilke de har tilegnet sig senere. Derudover risikerer de nyuddannedes besvarelser at blive uaktuelle for institutionerne, hvis der spørges for sent, da uddannelserne kan være ændret, og besvarelserne derved ikke giver et aktuelt billede af uddannelsens relevans.

Disse forhold er generelle for samtlige dimittendundersøgelser og vurderes derfor ikke at indebære en betydelig systematisk skævhed ift. bestemte institutionstyper. UFM lægger på den baggrund op til, at kvalitetsmålingens undersøgelse blandt nyuddannede gennemføres for to årgange af nyuddannede andet og tredje år efter dimission.

### *Måling af både nyuddannede med og uden beskæftigelse*

Populationen i dimittendundersøgelser afgrænses ofte til nyuddannede, som er i job eller har været det efter uddannelsen. Afgrænsningen begrundes i muligheden for at kunne vurdere et kompetencematch mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer. Denne afgrænsning risikerer dog også at introducere en skævhed imellem uddannelser, alt efter hvor store andele af de nyuddannede, der er i job i den målte periode. For uddannelser, hvor væsentlige dele af de nyuddannede ikke er eller har været i job i den målte periode, vil målingen ikke nødvendigvis give et retvisende billede af deres relevans, da den kun dækker den andel af de nyuddannede, der er i job.

Ved at udvide populationen til at omfatte alle nyuddannede inkl. dem, som ikke er i beskæftigelse, er der grundlag for et mere dækkende billede af deres relevans. Der kan blandt andet afdækkes, om de nyuddannede i job og uden for beskæftigelse fra samme uddannelser oplever at have lært de samme kompetencer. Ved stor forskel kan det være en indikation om, at uddannelserne med fordel kan lægge mere vægt på de kompetencer, som de nyuddannede i job har tilegnet sig. Ved stor lighed i det de nyuddannede i og uden for job har lært, kan det overvejes, om beskæftigelsen afhænger af andre aspekter end indholdet i uddannelsen – fx an-

tallet af nyuddannede, de studerendes forudsætninger eller udviklinger på arbejdsmarkedet.

Sammenligninger mellem de to grupper af nyuddannede skal under alle omstændigheder tolkes med en vis forsigtighed, da der typisk er en række forskellige årsager udover uddannelsen, som har betydning for om de nyuddannede har fundet beskæftigelse eller ej. Ligeledes bør der tages højde for, at nogle står helt uden for arbejdsmarkedet som følge af fx videreuddannelse, barsel, udvandring mv.

På den baggrund lægges der op til at indsamle oplysninger både fra nyuddannede med og uden job. Dog spørges nyuddannede uden job ikke til vurdering af efterspørgslen efter deres kompetencer.

#### *Nyuddannede med uddannelse fra flere institutioner*

Den grundlæggende logik bag en undersøgelse blandt nyuddannede i en bevillingsmodel er, at institutionerne skal belønnes for at uddanne studerende, der er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Der er imidlertid mange nyuddannede – især kandidater – som har et uddannelsesforløb, der omfatter forskellige videregående uddannelsesinstitutioner. F.eks. bacheloruddannelse fra et universitet og kandidatuddannelse fra et andet. I de situationer kan de kompetencer, der måles på, ikke direkte henføres til én uddannelsesinstitution.

Uddannelsesinstitutionerne har dog i høj grad mulighed for at afgøre, hvilke studerende fra andre institutioner, de optager på overbygningsuddannelser.

På den baggrund vil målingen af nyuddannede med uddannelse fra forskellige institutioner også kunne give en indikation på, om institutionen sætter de rette adgangskrav til uddannelsen.

#### *Tilkøbsspørgsmål*

Den enkelte institution vil have mulighed for at tilkøbe spørgsmål. På denne måde kan undersøgelsen blive relevant for institutionernes interne kvalitetssikringsarbejde. Resultater fra tilkøbsspørgsmål vil ikke indgå i bevillingen.

## Appendiks 1: Internationale og nationale erfaringer

### Internationale erfaringer

Genstandsfeltet for den følgende litteratursøgning er at undersøge, hvilke erfaringer og metodiske overvejelser, der ligger til grund for internationale dimittendundersøgelser. En afdækning af dette er relevant for udviklingen af en dansk dimittendundersøgelse.

#### *Søgestrategi*

Litteratursøgningen gennemføres i databaserne Web of Science og EBSCOhost, internetressourcen Google Scholar, referencelister fra udvalgte studier samt inddragelse af tidligere gennemgang af området udført af Higher Education Authority, Irland (HEA). Der er benyttet flere søgestrengene for at indfange den relevante litteratur<sup>2</sup>.

#### *Overordnede resultater*

Internationalt set er dimittendundersøgelser udbredt til mange institutioner, og modsat danske erfaringer, kan der internationalt findes erfaringer med at gennemføre dimittendundersøgelser på tværs af institutioner og sektorer inden for samme nation, ligesom der også findes dimittendundersøgelser som går på tværs af flere lande.

En gennemgang af udvalgte europæiske dimittendundersøgelser gennemført af HEA viser, at mange europæiske lande forsøger at gennemføre dimittendundersøgelser på nationalt niveau. HEA finder desuden, at der er meget variation i tilgangene til undersøgelserne, f.eks. i metodologien, måletidspunktet og årsagen til at gennemføre dimittendundersøgelsen. Af de 30 lande som HEA inddrager i deres gennemgang, benytter 13 lande en eller anden form for national dimittendundersøgelse (heraf 12 EU-lande).

Litteratursøgningen fandt primært erfaringer og metodiske overvejelser i forbindelse med dimittendundersøgelser blandt følgende institutioner og projekter: HEA, Research Centre for Education and the Labour Market, Holland (ROA), Nordisk institut for studier af innovation, forskning og uddannelse (NIFU), Eurograduate, CHEERS og REFLEX. Dog viste litteratursøgningen også, at trods den store brug af dimittendundersøgelser internationalt, er de metodiske begrundelser og overvejelser om eksempelvis validiteten af indikatorerne mindre uddybet eller tilgængelig. I det følgende beskrives de internationale erfaringer (og overvejelser i det omfang det fremgår), som er relevante i udviklingen af den danske kvalitetsmåling.

### Tematikker

Overordnet viser litteratursøgningen, at de internationale undersøgelser i høj grad er centreret omkring kompetencerne blandt dimittenderne samt deres beskæftigelsessituation. Spørgsmål om beskæftigelsessituation kan skyldes et manglende registergrundlag i flere lande.

---

<sup>2</sup> Søgeordene benyttet i søgestrengene er blandt andet 'graduate/alumni' 'survey/study', 'higher education', 'research design/approach/instrument/measurement', 'method/methodology', 'validity/reliability', 'scale/indicator'.

Dimittendundersøgelser fokuserer ofte på den kortsigtede overgang fra videregående uddannelse til arbejdsmarkedet og indeholder typisk spørgsmål om opnåede kvalifikationer, efteruddannelse siden dimissionen og beskæftigelse (HEA). Enkelte institutioner nævner desuden, at deres undersøgelser i de senere år også har inkluderet spørgsmål, som vedrører uddannelsens kvalitet, spørgsmål om kandidaternes egen vurdering af den uddannelse de har taget og lærestedet de har gået på (NIFU).

En anden gennemgående tematik i undersøgelserne er desuden *relevans*, som afdækkes ved at spørge ind til i hvilken grad nyuddannede får arbejde som er i sammenhæng med deres uddannelse (NIFU) eller *employability* blandt nyuddannede (Eurograduate).

### Kompetencer

Dimittendundersøgelserne spørger typisk til dimittendernes egen vurdering af en række generiske kompetencer. Ofte sammenholdes dette med spørgsmål om det nødvendige niveau af samme kompetencer på arbejdspladsen<sup>3</sup>. Dermed kan de to svar sammenholdes for at finde frem til, hvor dimittenderne ligger hhv. over og under niveau i forhold til det, der kræves i deres arbejde.

Trods den store brug af generiske kompetence-spørgsmål i dimittendundersøgelser, er det ikke de samme typer af kompetencer, som bruges på tværs af undersøgelserne<sup>4</sup>. De fleste studier benytter derimod hvad der betegnes som ad hoc klassifikationer på baggrund af tidligere data og information.

Kompetence-skalaen benyttet i REFLEX er i den forbindelse blevet valideret i et studie af det spanske REFLEX-data<sup>5</sup>. Studiet beskriver dels udviklingen af de generiske kompetence-spørgsmål, som indledningsvist bestod af 28 spørgsmål, men som på baggrund af indholdsvalidering blev skåret ned til 19 kompetence-spørgsmål fordelt på 6 indeks (se billede 1). Den anden del af valideringen består af faktoranalyse og reliabilitetsanalyse af det spanske data. Analysen viser, at kompetencerne som nyuddannede tilegner sig på videregående uddannelser kan opdeles i seks dimensioner (se billede 2). Dog viser det 19. spørgsmål sig at korrelerer lavt med de andre spørgsmål og fjernes derfor fra skalaen (markeret med \* i tabellen/billedet). Desuden er resultatet af analyserne, at det er en reliabel og valid måde at måle niveauet af generiske kompetencer i videregående uddannelse.

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

---

<sup>3</sup> Development of Higher Education Management Systems (DEHEMS): *Theoretical papers – Exkurs: Content of a Graduate Survey Questionnaire*, Work package 5, Germany, EU: Lifelong Learning Programme: [http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/htmlarea/files/conceptual\\_frames/DHS\\_DE\\_WP5\\_101027\\_Theoretical\\_Papers\\_report\\_hei\\_report\\_Final.pdf](http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/htmlarea/files/conceptual_frames/DHS_DE_WP5_101027_Theoretical_Papers_report_hei_report_Final.pdf)

<sup>4</sup> Conchado, Andrea, Jose Miguel Carot & Maria Carmen Bas (2015) "Competencies for knowledge management: development and validation of a scale", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 Issue: 4, pp.836-855, <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2014-0447>

<sup>5</sup> Conchado, Andrea, Jose Miguel Carot & Maria Carmen Bas (2015) "Competencies for knowledge management: development and validation of a scale", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 Issue: 4, pp.836-855, <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2014-0447>



**Table III** Final version of the scale for generic competences acquired through higher education

No.	Name of competence
1	Ability to rapidly acquire new knowledge
2	Analytical thinking
3	Knowledge of other fields or disciplines
4	Mastery of your own field or discipline
5	Ability to come up with new ideas and solutions
6	Ability to use computers and the internet
7	Willingness to question prevailing ideas
8	Ability to make your meaning clear to others
9	Ability to present products, ideas or reports to an audience
10	Ability to write reports, memos or documents
11	Ability to perform well under pressure
12	Ability to use time efficiently
13	Ability to coordinate activities
14	Ability to mobilize the capacities of others
15	Ability to work productively with others
16	Ability to assert your authority
17	Ability to negotiate effectively
18	Alertness to new opportunities
19*	Ability to write and speak in a foreign language

Notes: Items: 1-4 (Knowledge management); 5-7 (Innovation); 8-10 (Communication); 11-13 (Organizational); 14-15 (Interpersonal); 16-18 (Professional development); 19\* removed

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

**Table VI** Factor scores ( $\lambda$ ) and  $t$ -statistics, CFC and AVE, by factor

Factor	Items	$\lambda$	$t$	CFC (%)	AVE (%)
F1 – Innovation	6	0.606	19.09**	72.9	47.8
	5	0.868	49.60**		
	7	0.789	–		
F2 – Interpersonal	10	0.772	45.00**	68.9	52.6
	11	0.841	–		
F3 – Knowledge management	4	0.478	–	69.2	36.9
	3	0.559	20.05**		
	2	0.765	21.25**		
F4 – Communication	1	0.781	21.24**	73.9	48.6
	8	0.797	–		
	9	0.792	46.08**		
F5 – Organizational	10	0.730	39.39**	73.9	48.8
	11	0.667	–		
	13	0.850	39.34**		
F6 – Professional development	12	0.792	37.65**	73.4	47.9
	18	0.797	43.17**		
	17	0.740	–		
	16	0.764	41.11**		

Note: \*\*significant at 1% level

### Måletidspunkt

Overordnet viser litteratursøgningen, at tidspunktet for hvornår dimittendundersøgelser gennemføres varierer fra 6 måneder til 9 år efter dimissionen. Denne store tidsvariation hænger dog også sammen med, at nogle studier gennemføres som panelstudier eksempelvis 1, 5 og 9 år efter dimissionen (Eurograduate). For enkeltundersøgelser gennemføres de typisk 1,5-4 år efter dimissionen.

Måletidspunktet har betydning for, hvilke faser i dimittendernes liv, der kan spørges ind til og opnås en forståelse af. Litteratursøgningen viser, at der kan skelnes mellem tre faser:

### *1. fase: Overgangen til arbejdsmarkedet*

En undersøgelse 6-12 måneder efter dimissionen kan give et indblik i overgangen til arbejdsmarkedet og jobsøgningsstrategier (Eurograduate) og fungere som en "temperaturmåler på arbejdslivet" (NIFU). Desuden skal spørgsmål om kvalitet gerne besvares kort tid efter fuldført uddannelse mens dimittenderne stadig kan huske studietiden – samtidig med at de også har fået lidt afstand fra studiet, som kan give overblik (NIFU).

### *2. fase: Etablering på arbejdsmarkedet*

En undersøgelse 1-5 år efter dimissionen kan give et indblik i dimittendernes etablering på arbejdsmarkedet ved at spørge til kompetencer og arbejdsmarkedets efterspørgsel efter disse (Eurograduate, REFLEX). Desuden har nyuddannede brug for noget tid til at begynde den rette arbejdskarriere, og hvis undersøgelsen gennemføres straks efter dimission vil resultaterne dermed ikke give et retvisende billede (ROA, CHEERS).

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

### *3. fase: Konsolidering på arbejdsmarkedet*

En undersøgelse mere end 5 år efter dimissionen kan give information om work-life balance, integration på arbejdsmarkedet, kønsforskelle i indkomst og stilling mv. (Eurograduate).

## **Nationale erfaringer**

### *Dimittendundersøgelser i Danmark på institutionelt niveau*

Dimittendundersøgelser anvendes i stor stil på de danske institutioner som led i det interne kvalitetsarbejde. På næste side opsummeres centrale tematikker og anvendelsen af dimittendundersøgelser på tværs af udvalgte danske institutioner i tabel A1.

Af tabellen fremgår det, at kompetencematch mellem uddannelse og beskæftigelse hovedsageligt er i centrum. Uddannelsernes kvalitets undersøges ligeledes, dog i mindre grad på tværs af institutionerne. Her fokuseres der på, om dimittenderne oplevede en faglig progression gennem uddannelsesforløbet samt underviserens faglige og pædagogiske kompetencer. Dimittendundersøgelserne er dog alle indsamlet decentralt på de forskellige uddannelsesinstitutioner, hvilket betyder der er en vis variation i indhold og længde af undersøgelserne.

**Tabel A1**
**Dimittendundersøgelser på udvalgte institutioner**

<b>Institution</b>	<b>Fokus og tematikker</b>	<b>Anvendelse</b>
Københavns Universitet	Fokus på uddannelsens <b>relevans</b> i relation til dimittendernes beskæftigelse, overgang til arbejdsmarkedet og graden af kompetencematch mellem uddannelse og arbejdsmarked.	Dimittendundersøgelsen udføres hvert 3. år på uddannelsesniveau og indgår som en løbende del af uddannelses kvalitets-sikring. Udførelsen af dimittendundersøgelsen er forankret ved universitetsledelsen mens opfølgningen af resultaterne foregår på uddannelses – og fakultetsniveau.
	Fokus på uddannelsens <b>kvalitet</b> i forhold til dimittendernes vurdering af faglige krav og progression..	
Aalborg Universitet	Fokus på uddannelsens <b>relevans</b> i relation til dimittendernes beskæftigelse, overgang til arbejdsmarkedet og graden af kompetencematch mellem uddannelse og arbejdsmarked	Inden for en treårig periode skal alle uddannelser have udført en dimittendundersøgelse, der samles i en overordnet institutionsrapport. Dimittendundersøgelsen benyttes til kontinuerlig kvalitetssikring og udvikling af uddannelserne.
	Særligt fokus på uddannelsens <b>relevans</b> i relation til dimittend beskæftigelse og graden af kompetencematch mellem uddannelse og arbejdsmarked.	Dimittendundersøgelsen benyttes til at understøtte den løbende kvalitetssikring af de enkle uddannelser.
VIA	Fokus på uddannelsens <b>kvalitet</b> i forhold til dimittendernes vurdering af faglige krav og progression samt en overordnet tilfredshedsvurdering.	
	Primært fokus på uddannelsens <b>relevans</b> i relation til dimittend beskæftigelse og graden af kompetencematch mellem uddannelse og arbejdsmarked.	Hvert 3. år udformes en samlet dimittendundersøgelse på baggrund af dimittendundersøgelser udført på uddannelsesniveau. Dimittendrapporten benyttes til at sikre uddannelsernes relevans og bidrage til en videreudvikling af disse.
Københavns Erhvervsakademi	Fokus på uddannelsens <b>relevans</b> i relation til dimittendernes beskæftigelse, overgang til arbejdsmarkedet og graden af kompetencematch mellem uddannelse og arbejdsmarked.	Dimittendundersøgelsen benyttes i samspil med andre analyser og rapporter til at understøtte en løbende kvalitetssikring, og løbende udvikling af de forskelligartede uddannelser.
	Mindre fokus på uddannelsens <b>kvalitet</b> i forhold til dimittendernes overordnede tilfredshed med uddannelsesforløbet.	

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

Anm.: UFM's egen opsummering. Opgørelsen er ikke dækkende for samtlige danske uddannelsesinstitutioner.

Kilde: <http://uddannelseskvalitet.ku.dk/kvalitetssikring/faelles-procedurer/dimittendundersogelser/>.  
[http://www.survey.karriere.aau.dk/digitalAssets/282/282531\\_institutionsrapporten---ordinaere-uddannelser--samlet-aau-.pdf](http://www.survey.karriere.aau.dk/digitalAssets/282/282531_institutionsrapporten---ordinaere-uddannelser--samlet-aau-.pdf)  
[https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/evalueringer/dimittendernes\\_vurderinger](https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/evalueringer/dimittendernes_vurderinger).  
[http://www.kea.dk/fileadmin/user\\_upload/Kvalitet/Rapporter\\_og\\_analyser/2013/Dimittendundersogelse\\_2013.pdf](http://www.kea.dk/fileadmin/user_upload/Kvalitet/Rapporter_og_analyser/2013/Dimittendundersogelse_2013.pdf)

## Appendiks 2: Spørgeskema fra Uddannelseszoom

Spørgsmål (hjælpetekst)	Svarkategori
Er du eller har du været i job, efter du fuldførte din videregående uddannelse?  (Vælg den, der passer bedst)	Ja, jeg er ansat i en fast stilling (også hvis du er på orlov f.eks. forældreorlov, uddannelsesorlov, sygeorlov); Ja, jeg er ansat i en tidsbegrænset stilling f.eks. barselsvikariat, projektansættelse, løntilskud, virksomhedspraktik mv. (også hvis du er på orlov f.eks. forældreorlov, uddannelsesorlov, sygeorlov); Ja, jeg er ph.d.-studerende; Ja, jeg har været i job, men er i øjeblikket jobsøgende; Ja, jeg har været i job, men er i øjeblikket fuldtidsstuderende; Ja, jeg er selvstændig (som primær beskæftigelse); Nej, jeg er fuldtidsstuderende på en ny videregående uddannelse; Nej, jeg har ikke været i job, efter jeg fuldførte min videregående uddannelse {Respondenter, der svarer dette, sendes til afslutningssiden}; Andet
Hvilke elementer, såvel i din uddannelse som i din fritid, vurderer du, har været vigtigst for, at du er eller har været i job?  (Du skal prioritere dine valg således, at du markerer med 1 for den aktivitet der er vigtigst, 2 for den aktivitet der er næstvigtigst osv. Du kan i alt vælge op til 5 aktiviteter, men kan også nøjes med at vælge færre)	De kompetencer, jeg fik fra uddannelsen; Jeg har den uddannelse, som er en forudsætning for jobbet; Afsluttende opgave; Gode karakterer; Praktik; Projekt i samarbejde med offentlig eller privat virksomhed; Udlandsophold; Innovations- og entreprenørskabsaktiviteter; Karrierevejledning; Netværk; Jobmesse(r); Studiejob; Frivilligt arbejde; Andet
Hvordan fik du dit første job efter endt [videregående] uddannelse?  (Vælg den svarkategori, der bedst beskriver din situation).	Jeg søgte og blev ansat efter et stillingsopslag; Jeg søgte uopfordret; Jeg fortsatte i job på den arbejdsplads, hvor jeg havde studiejob; Jeg fortsatte i job på den arbejdsplads, hvor jeg skrev opgave/projekt/speciale eller var i praktik; Jeg blev headhuntet; Jeg fik job gennem mit netværk; Jeg startede som selvstændig; Andet
Arbejder du i dit nuværende job i Danmark eller udlandet?  (Hvis du ikke aktuelt er i beskæftigelse, skal du svare ud fra dit seneste job).	I Danmark; I Danmark, men mere end 25 dages arbejde i udlandet om året; I udlandet
Hvilke kompetencer, som du har tilegnet dig på din videregående uddannelse, anvender du i dit nuværende job? Hvis du ikke er i job, svar da ud fra dit seneste job.  (Du skal prioritere dine valg således, at du	Fremmedsprogsfærdigheder; Praktiske færdigheder; Forretningsforståelse; Kulturforståelse; IT-færdigheder; Tekniske kompetencer;

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

---

markerer med 1 for den aktivitet der er vigtigst, 2 for den aktivitet der er næstvigtigst osv. Du kan i alt vælge op til 5 aktiviteter, men kan også nøjes med at vælge færre)

Formidlingsevner;  
Tilegnelse af ny viden;  
Min evne til at arbejde struktureret og overholde deadlines;  
Anvendelse af teori og metode inden for mit fagområde;  
Strategiske kompetencer;  
Analytiske kompetencer;  
Kreative og innovative kompetencer;  
Tværfaglige og projektorienterede kompetencer;  
Menneskelige kompetencer;  
Evne til at begå mig i et internationalt miljø;  
I mit nuværende job benytter jeg ikke kompetencer fra min videregående uddannelse;  
Omsætte teori til praksis;  
Evnen til at samarbejde;  
Andre kompetencer

---

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

Hvad beskriver bedst din arbejdsform i dit nuværende eller seneste job?

Jeg tilrettelægger selv min arbejdstid  
Jeg har faste arbejdstider i dagtimerne  
Jeg har fleksible arbejdstider i dagtimerne

(Vælg den svarkategori, der bedst beskriver din situation)

Jeg har faste arbejdstider i aften- og nattetimerne  
Jeg har skiftende arbejdstider (dag-, aften- og natarbejde)  
Andet

---

Hvad beskriver bedst dit ugentlige antal arbejdstimer i dit nuværende eller seneste job?

Angiv antal i ugentlige arbejdstimer

(Angiv det omtrentlige timeinterval, der bedst beskriver dit ugentlige antal arbejdstimer)

---

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?: Min uddannelse har rustet mig til mit nuværende eller seneste job?

Meget enig;  
Enig;  
Hverken eller;  
Uenig;  
Meget uenig;  
Ved ikke

---

Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn?: Der er overensstemmelse mellem det, jeg har lært på min uddannelse, og de kompetencer der efterspørges af min nuværende eller seneste arbejdsgiver?

Meget enig;  
Enig;  
Hverken eller;  
Uenig;  
Meget uenig;  
Ved ikke

---

### Appendiks 3: Oversigt over nationale dimittendundersøgelser

Nedenstående tabel præsenterer et overblik over de nationale dimittendundersøgelser, der har dannet baggrund for udformningen af de generiske kompetence-spørgsmål til den tværgående dimittendundersøgelse. Dimittendundersøgelserne er udvalgt på baggrund af tilgængelighed på institutionernes hjemmeside og er derfor ikke repræsentative for samtlige danske dimittendundersøgelser.

Instituti- on	Link til undersø- gelse	Uddannel- sesniveau	Tidspunkt for under- søgelse	Kompetencespørgsmål
				<i>I hvilken grad har du tilegnet dig følgende kompetencer gennem din uddannelse.</i>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teoretisk viden inden for mit fagområde</li> <li>– Metodisk viden inden for mit fagområde</li> <li>– Evnen til at styre komplekse arbejde – og udviklingssituationer</li> <li>– Evnen til at formidle skriftligt</li> <li>– Evnen til at formidle mundtligt</li> <li>– Evnen til at arbejde kreativt og innovativt</li> <li>– Evne til at samarbejde på tværs af faggrupper</li> <li>– Evne til at arbejde projektorientere</li> <li>– Evne til at arbejde selvstændigt</li> <li>– Praktisk eksperimentalt arbejde (f.eks. laboratoriearbejde, dokumenthåndtering el. udgravningsteknik)</li> <li>– Evne til at tilegne mig ny viden</li> <li>– Fremmedsprogsfærdigheder</li> <li>– Evne til at reflektere kritisk over komplekse problemstillinger</li> <li>– IT-færdigheder</li> <li>– Generel forretningsforståelse</li> <li>– Vurdere faglige problemstillinger og løsninger ud fra samfundsmæssige hensyn til f.eks. etik, miljø og kultur</li> <li>– Kombinere faglig viden med viden om økonomi, ledelse og organisation</li> <li>– Formidle faglig viden med virkemidler, der fastholder og engagerer målgruppen</li> </ul>
København Universitet	<a href="http://uddannelses-kvalitetssikring/statistik-og-ledelse-informati-on/dimittendundersoegelser/">http://uddannelses-kvalitetssikring/statistik-og-ledelse-informati-on/dimittendundersoegelser/</a>	Alle uddannelsesudbud - 2017 Bachelor, Professionsbachelor & Kandidat	Nyuddannede i perioden 2013-2016: Der har været færdiguddannede mindst ét år	
				<i>I hvilken grad mener du at have erhvervet dig følgende kompetencer i løbet af din uddannelse:</i>
Aarhus Universitet		Alle uddannelsesudbud - 2017 Kandidat	Dimittender, der er dimitteret for hhv. 1-2 år side og 5-6 år siden	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teoretisk viden inden for fagområdet</li> <li>– Praktisk anvendelig viden for fagområdet</li> <li>– Evnen til at håndtere komplekse problemstillinger</li> <li>– Evnen til at tilegne sig ny viden</li> <li>– Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper</li> <li>– Evnen til at arbejde projektorienteret</li> <li>– Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines</li> <li>– Evnen til at arbejde selvstændigt</li> <li>– Evnen til at finde relevante informationer</li> </ul>

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**



			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evnen til at arbejde tværfagligt</li> <li>- Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper</li> <li>- At kunne arbejde kreativt og innovativt</li> <li>- Relevant praktisk viden inden for mit fagområde</li> <li>- IT-færdigheder</li> <li>- Fremmedsprogsfærdigheder</li> <li>- Relevant viden om projektledelse</li> <li>- Generel kulturforståelse</li> <li>- Generel forretningsforståelse</li> </ul>
			<p><i>Generelle ingeniørfaglige kompetencer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eksperimentel erfaring og fortrolighed med laboratoriekultur og/eller arbejde med praktiske cases inden for dit fagområde</li> <li>- Evne til at indgå i forskningsmæssige viklingsmiljøer</li> <li>- Evne til at vurdere faglige løsninger ud fra et etisk og/eller et bæredygtighedsperspektiv?</li> <li>- Evne til at afgrænse, evaluere og fortolke komplekse problemstillinger</li> <li>- Viden om økonomi, ledelse, organisation og projektarbejde</li> <li>- Evne til at arbejde med alle faser i et projekt, herunder eks. udarbejdelse af tidsplaner, udformning og dokumentation.</li> <li>- Evne til at løse tekniske problemstillinger ved at kombinere forskellige faglige elementer fra din uddannelse</li> </ul>
DTU	<a href="http://www.dtu.dk/om-dtu/tal-og-analyser/noegletal">http://www.dtu.dk/om-dtu/tal-og-analyser/noegletal</a>	Dimittender, 2 års kandidatuddannelse – 2016 den 2008-2011	<p><i>Personlige kompetencer</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Evne til at fremstille opnåede resultater struktureret, klart og kritisk</li> <li>- Evne til at tage ansvar for egen faglig udvikling og specialisering</li> <li>- Evne til at indgå i teamarbejde med henblik på at løse en given problemstilling</li> <li>- Evne til at formulere dig på engelsk i en ingeniørfaglig sammenhæng</li> </ul>
DTU	<a href="file:///C:/Users/B032653/Downloads/Dimittendundersoegelsen_2015_Diplominogenioeruddannelsen%20(1).pdf">file:///C:/Users/B032653/Downloads/Dimittendundersoegelsen_2015_Diplominogenioeruddannelsen%20(1).pdf</a>	Dimittender, der dimittede i perioden 2013-2014	<p><i>Dimittenderne er blevet bedt om at forholde sig til følgende kompetencer:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- At samarbejde med personer som har en anden faglig baggrund end dig</li> <li>- At anvende teknologisk viden på nye og kreative måder</li> <li>- At definere ingeniørmæssige opgaver med henblik på efterfølgende problemløsning</li> <li>- At se en ingeniørmæssig problemløsning i forhold til den kontekst den indgår i</li> <li>- At udarbejde løsninger på en i forvejen defineret ingeniørmæssig opgave</li> <li>- At planlægge løsningsprocessen på en i forvejen defi-</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>neret ingeniørmæssig opgave At føre et løsningsdesign ud i praksis</li> <li>– At sikre gode driftsprocesser for ingeniørmæssige løsninger</li> <li>– At formidle ingeniørfagligt indhold til samarbejdspartnere</li> <li>– At tilegne dig store mængder faktuel viden hurtigt</li> </ul>
			<i>I hvilken grad mener du, at du har tilegnet dig følgende kompetencer i dit studium?</i>
CBS	<a href="https://www.cbs.dk/fi/les/cbs.dk/Alle_uddannelsesudbud_2010_in_danish.pdf">https://www.cbs.dk/fi/les/cbs.dk/Alle_uddannelsesudbud_2010_in_danish.pdf</a>	Dimittender, der dimittere i perioden 2006-2009.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Teoretisk viden inden for mit fagområde</li> <li>– Metodiske færdigheder inden for mit fagområde</li> <li>– Praktisk viden inden for mit fagområde</li> <li>– Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines</li> <li>– Evnen til at analysere komplekse problemstillinger</li> <li>– Evnen til at formidle skriftligt</li> <li>– Evnen til at formidle mundtligt</li> <li>– Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper</li> <li>– IT-færdigheder</li> <li>– Evnen til at arbejde projektorienteret</li> <li>– Evnen til at arbejde selvstændigt</li> <li>– Evnen til at tilegne mig ny viden</li> <li>– Fremmedsprogsfærdigheder</li> <li>– At kunne arbejde kreativt og innovativt</li> <li>– Generel forretningsforståelse</li> </ul>
			<i>Hvor vigtige mener du, at de følgende kompetencer er for at kunne varetage dit professionsrelevante job?</i>
Professionshøjskolen Metropol	<a href="https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/kvalitetssikring/dimittender-nes_vurderinger">https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/kvalitetssikring/dimittender-nes_vurderinger</a>	Dimittender, der dimittere i perioden 2015-2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>– At kunne tilegne mig ny viden</li> <li>– At reflektere over egne færdigheder og udviklingsbehov</li> <li>– At se nye løsninger på arbejdsopgaverne</li> <li>– At kunne arbejde tværprofessionelt</li> <li>– At have viden om gældende lovgivning inden for dit professionsområde</li> <li>– At anvende relevant videnskabelig viden i mit job</li> </ul>
			<i>Læreruddannelse:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Relations kompetencen – evnen til at se og imødekomme det enkelte barn</li> <li>– Den fagdidaktiske kompetence i skolefagene</li> </ul>
Professionshøjskolen Metropol	<a href="https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/kvalitetssikring/dimittender-nes_vurderinger">https://www.phmetropol.dk/om+metropol/tal+og+fakta/kvalitetssikring/dimittender-nes_vurderinger</a>	Dimittender, der dimittere i perioden 2015-2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Kompetence til at udøve klasseledelse</li> <li>– Kompetencen til at varetage en godt skole/hjem samarbejde</li> <li>– Den faglige kompetence i skolefagene</li> </ul>
			<i>Jordmorderuddannelse:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>– Opspore og erkende patologiske tilstande under fødslen</li> <li>– Selvstændigt at kunne varetage den spontant forløbende fødsel</li> </ul>

- Opspore og erkende patologiske tilstande i graviditeten
  - Selvstændig at varetage jordemoderkonsultationen
- Bioanalytikeruddannelsen*
- Kvalitetssikre og udvikle bioanalyse
  - Planlægge, udføre og dokumentere bioanalyse (laboratoriemedicinske analyser og undersøgelser)

*I hvilken grad har du tilegnet dig følgende kompetence gennem uddannelsesforløbet?*

<p>University College Nordjylland</p> <p><a href="https://www.ucn.dk/Files/Billeder/ucn/OmUCN/Dimitterunders%C3%B8gelse-2015-omr%C3%A5derapport-for-sundhed.pdf">https://www.ucn.dk/Files/Billeder/ucn/OmUCN/Dimitterunders%C3%B8gelse-2015-omr%C3%A5derapport-for-sundhed.pdf</a></p>	<p>Områderapport for Sundhed</p> <p>Ergoterapeut</p> <p>Jordemoder</p> <p>Radiograf</p> <p>Sundhed</p> <p>Dimittender, der dimitterede i perioden 2013-2014</p> <p>Områderapport for Teknologiområde</p> <p>Teknologi</p> <p>Business</p> <p>Pædagog</p> <p>Lærer</p> <p>Sundhed</p> <p>Sygeplejerske</p>	<p>Dimittender, der dimitterede i perioden 2013-2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evnen til at tilegne mig ny viden</li> <li>- Evnen til at kommunikere skriftligt</li> <li>- Evnen til at analysere</li> <li>- Relevant teoretisk viden inden for mit fagområde</li> <li>- Relevant praktisk viden inden for mit fagområde</li> <li>- Evnen til at koble teori og praksis</li> <li>- Evnen til at arbejde projektorienteret</li> <li>- Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines</li> <li>- Evnen til at arbejde problemorienteret</li> <li>- Evnen til at håndtere komplekse situationer</li> <li>- Evnen til at se nye løsninger</li> <li>- Evnen til at kommunikere mundtligt</li> <li>- Evnen til at arbejde selvstændigt</li> <li>- Relevante metodiske/praktiske færdigheder inden for mit fagområde</li> <li>- Generel kulturforståelse</li> <li>- At kunne arbejde kreativt og innovativt</li> <li>- Evnen til at arbejde på tværs af faggrupper</li> <li>- It-færdigheder</li> <li>- Evnen til at reflektere over egen praksis</li> <li>- Generel organisationsforståelse</li> <li>- At indgå i relationer</li> <li>- Evnen til at samarbejde</li> </ul>
--	---	--	--

Uddannelses- og  
Forskningsministeriet

*I hvilken grad har du tilegnet følgende kompetencer gennem dit uddannelsesforløb?*

<p>UCC Professionshøjskolen</p> <p><a href="https://ucc.dk/sites/default/files/paedagoguddannelsen_dimittendunder-soegelse_2015_rapport_version_2.0.pdf">https://ucc.dk/sites/default/files/paedagoguddannelsen_dimittendunder-soegelse_2015_rapport_version_2.0.pdf</a></p>	<p>Pædagog</p> <p>Dimittender, der dimitterede i perioden 2011-2014</p>	<p>Dimittender, der dimitterede i perioden 2011-2014</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- At samarbejde med kollegaer</li> <li>- At arbejde selvstændigt/At handle selvstændigt i pædagogisk praksis</li> <li>- At opsøge ny viden inden for mit arbejdsområde</li> <li>- En kritik reflekterende tilgang til arbejdet som pædagog/At forholde sig reflekterende i arbejdet som pædagog</li> <li>- At analysere, evaluere, dokumentere og udvikle pædagogisk praksis /At udvikle pædagogisk praksis</li> <li>- At deltage i tværprofessionelt samarbejde</li> <li>- At tilrettelægge, udføre og koordinere pædagogisk begrundede aktiviteter og processer</li> <li>- At tilegne sig og gøre brug af relevante teorier og metoder i pædagogisk praksis/ At handle i pædagogisk</li> </ul>
--	---	--	---

- 
- praksis i lyset af relevante teorier og metoder
  - At samarbejde, vejlede og støtte forældre og på- rørende
  - At indgå i professionelle relationer med brugerne

---

*Generelle kompetencer:*

- Omsætte teori fra din uddannelse i dit daglige arbejde
- Samarbejde med personer med en anden uddannelse end din egen
- Tænke i nye løsninger på eksisterende problemstillinger
- Forretningsforståelse
- Se nye behov i markedet
- Løse konkrete problemer
- styre projekter
- Orienter dig i din branche
- Holde dig opdateret på den nyeste faglige viden
- Indgå i en forhandlingssituation
- Kommunikere faglige problemstillinger
- Arbejde med praktiske problemstillinger og løsninger
- Arbejde med strategiske problemstillinger og løsninger
- Identificere faglige problemstillinger
- Samarbejde med personer med en anden sproglig og kulturel baggrund

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

[https://www.google.dk/search?rlz=1C1GCEA\\_enDK762DK762&q=Dimittender, Alle VIA erhvervs uddannelser den 2012-2014](https://www.google.dk/search?rlz=1C1GCEA_enDK762DK762&q=Dimittender, Alle VIA erhvervs uddannelser den 2012-2014)

VIA Erhverv

Dimittender, Alle VIA erhvervs uddannelser den 2012-2014

*Personlige kompetencer*

- Kunne indgå i arbejdskulturen på dit arbejde
- Planlægge din arbejdsdag
- Opsøge ny viden på eget initiativ
- Udvikle egne kompetencer
- Indgå i dialog med f.eks. ledere, kollegaer, kunder og samarbejdsparter
- Indgå i dialog med personer med anden kulturel baggrund
- Finde kompromisser
- Tænke kreativt
- Omstille dig til nye arbejdsopgaver på kort tid
- Modtage og anvende feedback

*Fagspecifikke kompetencer – Designteknolog*

- Vurdere de handelsmæssige konsekvenser af virksomhedens strategi
- Udvælge leverandører
- Vurdere markedet med henblik på at indgå partner-

skaber

- Løse handelsopgaver under hensyntagen til nationale og internationale love
- Håndtere internationale forhandlinger
- Håndtere virksomhedens materiale- og varestrøm
- Vurdere forskellige materials egenskaber
- Deltage i produktudviklingsprocesser

http://www  
.kea.dk/fil  
ead-  
min/user\_  
uplo-  
København  
Erhvervs-  
akademi  
ad/Kvalitet  
/RapporterAlle KEA's  
\_og\_analyse  
ser/2013/  
Dimittender-  
dunder-  
soegelse\_2013.p  
df

*I hvor høj grad har uddannelsen på KEA styrket dine kompetencer på følgende områder?*

**Uddannelses- og  
Forskningsministeriet**

Dimittender,  
der dimitte-  
rede i perio-  
den 2012-  
2014

- Samarbejdsevner
- Teknisk/faglig viden
- Innovative tænkemåder
- Praksis – f.eks. fra cases og praktikophold
- Andre kompetencer

Min uddannelse har styrket min evne til at..

Tilsendt af  
Anette Bache,  
CPH Business  
Erhvervs-  
akademi  
Aarhus  
Alle uddan-  
nelser under  
CPH Busi-  
ness  
Har kun fået  
tilsendt  
spørgeram-  
men uden  
besvarelser.

- Identificere og forfølge muligheder
- Bruge min viden til at løse opgaver
- Være kritisk tænkende
- Indgå i tværfaglige samarbejder
- Indgå i Interkulturelle samarbejder
- Kommunikere
- Bruge teknologi til at udføre opgaver og løse problemer

*I hvilken grad mener du, at du har tilegnet dig følgende kompetencer gennem dit studium?*

Samarbejde  
http://wwwmelle  
.ac.dk/me humani-  
stid/28439/ske fakulte-  
tunder- huma- ter ved seks  
søgelsen nistunder- universiteter  
2007 soegelse- – AU, CBS,  
sen- KU, RUC,  
2007.pdf AAU og  
SDU

- Evnen til at tilegne mig ny viden
- Evne til at analysere
- Teoretisk viden inden for mit fagområde
- Evnen til at arbejde selvstændig
- Evne til at formidle skriftligt
- Metodiske færdigheder inden for mit fagområde
- Evnen til at arbejde struktureret og overholde
- Evne til at formidle mundtligt
- Evnen til at arbejde projektorienteret
- Fremmedsprogsfærdigheder
- Praktisk viden inden for mit fagområde
- At kunne arbejde kreativt og innovativt
- Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper
- IT-færdigheder
- Generel forretningsforståelse

---

<p>Kvalitets- udvalget bilag 8 – Match mellem nyuddan- nede bachelorratio- og kandi- daters kompe- tencer og SMV'ers behov for højtud- dannede arbejds- kraft.</p>	<p><a href="https://ufm.dk/publikationer/2015/nye-veje-og-hoje-mal/bilag_8.pdf">https://ufm.dk/publikationer/2015/nye-veje-og-hoje-mal/bilag_8.pdf</a></p>	<p>Undersøgt på tværs af uddannelser med nyud- dannede kompeten- cer, der efterspørges af SMV'er.</p>	<p>Analysen er baseret på kvalitative interview uddannede 2014 med primært fokus på kandidater og bachelorer.</p>	<p>”Samlet vurderer hovedparten af de interviewede, at de igennem deres videregående uddannelse har opnået en række almene akademiske kompetencer, som de udnytter i forskelligt omfang afhængigt af job, og som også er med til at bringe fornyelse ind i virksomheden” s. 13</p> <p><i>De almene akademiske kompetencer betragtes som værende:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– At kunne se virksomheden og dens nøgleprocesser med nye øjne</li> <li>– Evnen til at trække essensen ud af store informationsmængder og konkludere på den baggrund</li> <li>– Evnen til at udnytte teknologi i innovationsøjemed, herunder også effektivisering</li> <li>– At kunne påtage sig en ny type opgave ved at bruge evnen til at sætte sig ind i et nyt område, analysere og syntetisere og lave en plan</li> <li>– Kommunikation - internt og med kunder</li> <li>– Planlægning</li> <li>– Selvstændighed</li> <li>– At kunne arbejde projektorienteret</li> <li>– Tænke ud af boksen</li> <li>– Være analytisk</li> <li>– Være struktureret</li> </ul>
--	--	---	---	--

---