



Flere dimittender til den private sektor

**Fælles idéoplæg fra Akademikerne
og Danske Universiteter**

Denne publikation er udgivet af:
Danske Universiteter
Fiolstræde 44, 1. th.
1171 København K

Akademikerne
Nørre Voldgade 29, 3.
1017 København K

December 2013

Colourbox: s. 1, 12

Forord

Akademikerne og Danske Universiteter har i fællesskab udarbejdet syv konkrete forslag til, hvordan overgangen fra studium til arbejde i den private sektor kan gøres mere smidig.

Forslagene skal være med til at styrke samarbejdet mellem universiteterne og det private erhvervsliv og bl.a. sikre, at flere dimittender finder vej til et job i de små og mellemstore virksomheder, der er så mange af i Danmark.

Vi håber, at forslagene kan bidrage til debatten om, hvordan vi bedst udnytter den store ressource, som vores mange højtuddannede dimittender er for det danske samfund.

Ingrid Stage
Formand, Akademikerne

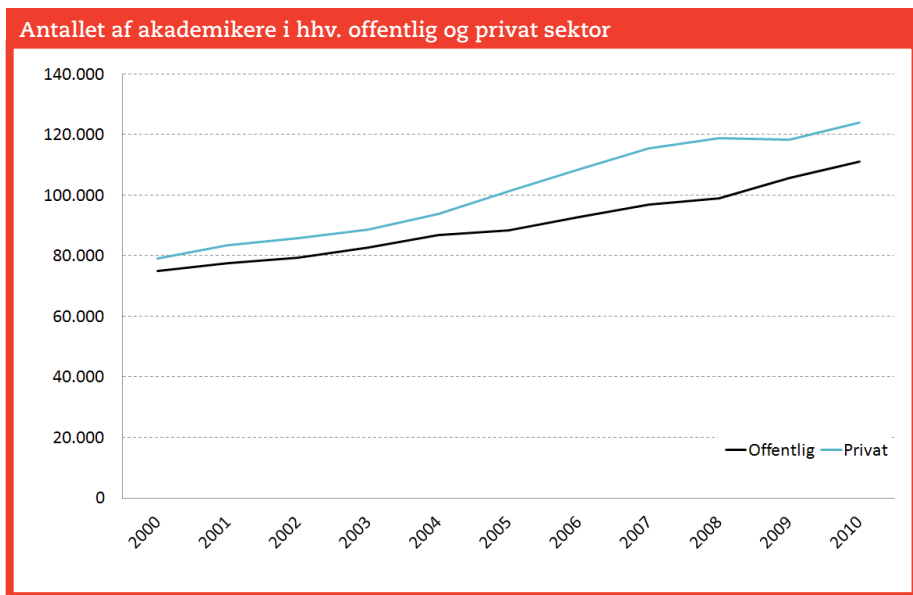
Jens Oddershede
Formand, Rektorkollegiet
Talsmand, Danske Universiteter

Siden årtusindskiftet er der blevet næsten et hundrede tusind flere akademikere i Danmark. De danske universiteter uddanner omkring 15.000 nye kandidater hvert år, hvilket er tæt på en fordobling siden år 2000. Mange akademikere har i de senere år fundet vej til den private sektor, men også den offentlige sektor har oplevet en betydelig vækst i antallet af akademikere.

I fremtiden tyder alt på, at endnu flere akademikere skal finde arbejde i den private sektor. Dette er godt nyt. For gang på gang slås det fast, at akademikere skaber vækst i det private erhvervsliv. Senest har uddannelsesminister Morten Østergaard peget på

beregninger, der viser, at Danmark kan hente en vækst i BNP på 20 mia. kr., hvis vi kan komme på niveau med top fem-landene i verden, når det gælder andelen af akademikere i private virksomheder. Kandidaterne er således et af universiteternes væsentligste bidrag til at skabe vækst i det danske samfund. Og af hensyn til væksten og produktiviteten i Danmark er det afgørende, at vi i højere grad får sat kandidaternes ressourcer i spil i de private virksomheder.

I øjeblikket er der desværre en historisk høj dimittendledighed. Det betyder, at langt fra alle dimittender får mulighed for at bidrage til samfundet fra det



Kilde: Særkørsel foretaget af Danmarks Statistik for Danske Universiteter

øjeblik, de forlader universitetet med en kandidatgrad. Derfor er det nærliggende at få sat fokus på, hvordan der kan skabes en mere smidig overgang fra universitetsstudium til arbejdsliv i den private sektor.

Akademikerne og Danske Universiteter har i fællesskab lavet en række forslag til, hvordan man kan understøtte, at endnu flere dimittender finder vej til den private sektor. Forslagene er rettet mod på den korte bane at løse de konkrete problemer med den høje dimittendledighed såvel som de mere strukturelle problemer på længere sigt. Hensigten med forslagene er med andre ord at bidrage til, at vi som samfund får fuld værdi af de universitetsuddannedes arbejdskraft.

Det er vigtigt, at flere dimittender bliver klædt bedre på til at kunne skabe deres eget job i de mange små og mellemstore virksomheder (SMV'er), der ikke har erfaring med akademisk arbejdskraft. En anden måde at skabe eget job på er at etablere egen virksomhed. Talenterne til at arbejde i det private erhvervsliv og til at starte egen virksomhed findes allerede på universiteterne. De studerende får de grundlæggende kompetencer, men kan nogle gange savne muligheden for at bringe kompetencerne i spil sideløbende med deres uddannelse. Forslagene til de nye kandidatuddannelser og forbedring af universiteternes mulighed for at bringe undervisere med erfaring fra det private erhvervsliv ind på uddannelserne skal understøtte dette.

Erfaringerne fra bl.a. Akademikerkampagnen viser, at man med forholdsvis korte efteruddannelsesforløb kan gøre dimittenderne meget attraktive for SMV'er. Der vil derfor være en stor samfundsmæssig gevinst ved at gøre det nemmere at matche SMV'erne med engagerede og interesserede akademikere, blandt andet ved at give dimittenderne nogle kompetencer, der er genkendelige for en SMV, og ved bedre information til virksomhederne om, hvad en akademiker kan bidrage med.

Syv forslag fra Danske Universiteter og Akademikerne

- 1 Ny uddannelsesmodel:
Virksomhedskandidater
- 2 Ny uddannelsesmodel:
Iværksætterkandidater
- 3 11. semester målrettet SMV'er
- 4 Vækstspireordning til SMV'er
- 5 Database for universitetsuddannedes
arbejdsmarkedsforløb
- 6 Uddannelsernes fleksibilitet og relevans
- 7 Inddragelse af eksterne undervisere og
forskere fra det private erhvervsliv

1 Ny uddannelsesmodel: Virksomhedskandidater

Virksomhedskandidat er en ny uddannelsesmodel, der har til hensigt at knytte virksomheder tættere til kandidatuddannelserne i et styrket samarbejde mellem universiteterne og særligt de mange SMV'er i dansk erhvervsliv.

Den studerende vil skulle bruge mere end to år på sin kandidatuddannelse, idet virksomhedsdelen indgår som en væsentlig del af den samlede uddannelse. Uddannelsen skal derfor være omfattet af en undtagelsesbestemmelse fra studiefremdriftspakkens krav om afkortelse af den gennemsnitlige studietid på landets universitetsuddannelser.

Den studerende skal som minimum optjene 30 ECTS om året og tage i alt 120 ECTS på højst tre år. Der vil med andre ord ikke være krav om studieaktivitet i alle semestre. Det kan eventuelt aftales, at nogle af disse ECTS-point tages som praktikophold i virksomheden.

Der må dog ikke tages mere end i alt 30 ECTS i form af praktikophold.

Universitetet, virksomheden og den studerende udarbejder i fællesskab en samarbejdsaftale, der tages op til revision mellem hvert semester, dvs. hvert halve år. Heraf skal blandt andet fremgå arbejdstiden for den studerende, en plan for den studerendes konkrete arbejdsopgaver i virksomheden samt den studerendes kontakt til virksomheden. Arbejdstiden kan variere, men kan ikke overstige 20 timer om ugen af hensyn til den studerendes optjening af ECTS i det pågældende semester. Lønnen fastsættes mellem den studerende og virksomheden.

Det vil være oplagt, at kandidat-specialet skrives i samarbejde med virksomheden. I så fald skal virksomheden stille en bivejleder til rådighed, mens universitetet sørger for hovedvejlederne.

2 Ny uddannelsesmodel: Iværksætterkandidater

Iværksætterkandidat er en variant af virksomhedskandidaten. Denne uddannelsesmodel betyder, at studerende med iværksætteraspirationer kan udvikle egen forretningsidé sideløbende med studierne. Det vil være et krav, at den studerende enten skal have sit eget firma eller være tilknyttet et iværksætterfirma som medejer eller partner. Den studerende kan også starte en virksomhed op under

kandidatforløbet, men forpligter sig til at have eget firma eller være tilknyttet et nystartet firma inden for kandidatuddannelsens første år.

Den studerende skal som minimum optjene 30 ECTS om året og tage i alt 120 ECTS på højst tre år. Der vil med andre ord ikke være krav om studieaktivitet i alle semestre. Det kan eventuelt aftales, at nogle af disse ECTS-point

tages som praktikophold i virksomheden. Der må dog ikke tages mere end i alt 30 ECTS i form af praktikophold.

Hvis alle parter finder det relevant, kan specialet skrives med udgangspunkt i egen virksomhed og forretningsidé.

Iværksætterkandidaten bør efter endt uddannelse have mulighed for at indtræde på et iværksætterspor i

dagpengesystemet efter inspiration fra forsøg i Region Nordjylland. Det nordjyske forsøg giver udvalgte nyuddannede mulighed for at fortsætte opbygningen af egen virksomhed på dagpenge samtidig med, at de unge iværksættere integreres i et inkubatorforløb med adgang til sparring, potentielle investorer etc. Optagelse på forløbet forudsætter en godkendt forretningsplan med vækstpotentiale.

3 11. semester målrettet SMV'er

Langt fra alle kandidater kan forvente at få job på det etablerede akademikerarbejdsmarked i de store virksomheder og den offentlige sektor. Kandidaterne skal i stigende grad søge ud i den store gruppe af smv'er, som ikke har erfaring med højtuddannede medarbejdere.

Matchet mellem en mindre virksomhed og en nyuddannet kandidat er imidlertid ikke altid åbenlys for hverken virksomhedsejer eller dimittend. Akademikerkampagnen viser dog, at virksomhedsejeren typisk ser et potentiale i at ansætte en akademiker til markedsføring, salg og kommunikation – gerne kombineret med mere branchespecifikke tillægskompetencer.

Det foreslås derfor, at SMV'ernes konkurrenceevne søges styrket via et særligt tilrettelagt kompetenceudvidende forløb, hvor dimittender ovenpå deres fagligt specifikke uddannelse gives en indførelse i forretningsforståelse, markedsføring, kommunikation etc. kombineret med praktik og/eller projektløsning.

Forløbet bygges op af nogle fag, der kompletterer de kompetencer, dimittenden allerede har. Samtidig afprøves de akademiske kompetencer i en smv-kontekst, hvor virksomheden og den nyuddannede mødes mere uforpligtende, end hvis de skulle matches via en ansættelsesproces.

Forløbet sættes sammen som et slags 11. semester på SU fremfor på dagpenge. Rent praktisk melder den nyuddannede sig ind i en a-kasse ved dimittering, mens det 11. semester gøres til en såkaldt "død periode" i dagpengesystemet.

Der har i 2010 været eksperimenter med et 11. semester til dimittender fra uddannelser med høj ledighed. Desværre skulle det ekstra semester dengang implementeres med største hast, uden en klar retning og kun for en etårig periode. Der forventes derfor en langt større effekt af et fokuseret og veltilrettelagt 11. semester med indbygget praksisafprøvning i en mindre virksomhed.

4 Vækstspireordning til SMV'er

Videnpilotordningen har påviselig effekt i forhold til at udvide det akademiske arbejdsmarked i den private sektor. Samtidig er ordningen med til at styrke dansk erhvervslivs konkurrenceevne og skabe vækst.

Forudsætningen for at kunne ansætte en videnpilot er imidlertid, at virksomheden har formuleret et konkret innovationsprojekt. Uden en konkret udviklingsidé, ingen videnpilot. Konkret betyder dette, at mange SMV'er reelt afskæres fra at komme i betragtning til videnpilotordningen, hovedsageligt fordi smv'er ofte ikke har de administrative og analytiske kompetencer, det kræver at udarbejde en projektsøgning, der modsvarer de krav, som

stilles af Styrelsen for Forskning og Innovation. For særligt smv'ere kan have brug for hjælp til at konkretisere en given udviklingsidé.

Derfor foreslås en ordning målrettet SMV'er, der gerne vil prøve kræfter med højtuddannet arbejdskraft, men som ikke har et konkret og veldefineret innovationsprojekt. Til de virksomheder etableres en vækstspireordning, hvor virksomheden modtager støtte til at ansætte den højtuddannede tidsbegrænset på ordinære vilkår med henblik på at udvikle og konkretisere et innovationsprojekt.

Vækstspireren skal hjælpe virksomheden i de tidligste faser i



innovationsprocessen – den såkaldte “prejekt-fase”, dvs. den informationssøgende proces, hvor ideer til nye udviklingsområder afsøges og konkretiseres.

Målet er, at virksomhedens udviklingsplaner modnes, så man kan ansætte en videnpilot.

5 Database for universitetsuddannedes arbejdsmarkedsforløb

Information er en helt fundamental faktor, når de uddannelsessøgende skal træffe velbegrundede studievalg. Men de nødvendige data er fortsat ikke i tilstrækkelig grad tilgængelige for de uddannelsessøgende.

Vi skal blive bedre til at anvende de mange oplysninger, som universiteter, virksomheder og borgere indberetter til Danmarks Statistik og ministerier. I dag anvendes disse oplysninger kun i begrænset omfang til at skabe grundlag for information, som kan anvendes af de uddannelsessøgende.

Der er derfor behov for at få faciliteret anvendelsen af alle registrede foreliggende data. Disse data skal illustrere aktuelle fakta og

historiske udviklingstræk på det akademiske arbejdsmarked som udgangspunkt for vejledningen af de uddannelsessøgende.

Det foreslås, at der fra centralt hold skabes en bedre formidling af de eksisterende og nyeste oplysninger om beskæftigelsen for de enkelte videregående uddannelser. Dette kan gøres ved at samkøre en række registre og databaser (DREAM, e-indkomstregistret, elevregisteret, AKM, IDA m.fl.) og på baggrund heraf lave forløbsanalyser og karriereudviklingsanalyser, som blandt andet belyser lønudvikling, ledighedsperioder, brancheskift mv. fordelt på uddannelse, køn, dimittendalder, geografi mv.

6 Uddannelsernes fleksibilitet og relevans

Med væksten i optaget på universitetsuddannelserne følger en større diversitet i de studerendes faglige niveau, forudsætninger og motivation. Men også større krav til, at uddannelserne kan anvendes bredt på arbejdsmarkedet

og særligt på potentielle akademiske arbejdsmarkeder i den private sektor. Disse to udviklingstendenser i de danske universitetsuddannelser udfordrer, hvorledes vi traditionelt har tænkt akademiske uddannelser. Når studentergruppen er mere heterogen, skal

uddannelserne så ikke også kunne udfordre og stimulere forskellige potentialer og faglige niveauer blandt de studerende? Og når flere optages på uddannelserne, skal der så ikke også være plads til forskellige kandidatspor, der leder til forskellige akademiske arbejdsmarkeder?

For at kunne håndtere disse udfordringer har universiteterne behov for

fleksible rammer, der i højere grad gør det muligt at tilgodese og udvikle den enkelte studerendes potentiale. Det kan være en udvidelse af ECTS-loftet for dygtige studerende, særlige honours-moduler, bedre mulighed for flere uddannelsessamarbejder om fx kandidatspor og meritfag mv. på tværs af universiteter og kunstneriske vidergående uddannelsesinstitutioner.

7 Inddragelse af eksterne undervisere og forskere fra det private erhvervsliv

Det er på mange uddannelser en integreret del af undervisningen at involvere praktikere fra erhvervslivet. Formålet hermed er at få praktisk og konkret erfaring fra fx hospitaler, konsulenthuse, advokatkontorer mv. ind i undervisningen for at gøre den mere relevant for de studerendes senere arbejdsliv. Ekstern underviser er derfor en deltidsstilling, hvor hovedansættelse ligger uden for universitetet.

Det er straks vanskeligere at tiltrække og rekruttere forskere fra private virksomheder til universiteterne, ikke mindst på grund af forskelle i karrierestrukturer mellem universiteter og erhvervsliv. Universiteterne er del af et globalt forskningsmiljø, hvor den videnskabelige medarbejder primært optjener anseelse og merit gennem forskning og publicering. Disse krav til forskningsmeritering har forskere fra private virksomheder af gode grunde vanskeligt ved at honorere.

Ikke desto mindre vil det styrke uddannelsernes erhvervssigte, hvis universiteterne i højere grad kunne tilknytte erfarne forskere fra private virksomheder; forskere, der vil kunne fungere som rollemodeller for de studerende og give en mere erhvervsorienteret stab af undervisere.

Med henblik på at styrke mobiliteten fra erhvervslivet til universiteterne foreslås det derfor, at universiteterne får mulighed for at ansætte forskere fra erhvervslivet i særlige deltids- eller heltidsstillinger, som matcher deres erhvervs erfaringer og karriere.



Danske Universiteter
Fiolstræde 44
1171 København K

www.dkuni.dk

November 2013

Akademikerne
Nørre Voldgade 29, 3.
1017 København K

www.ac.dk