

Når virksomheder ansætter deres første akademiker

En analyse af mindre virksomheders første erfaringer med at ansætte akademisk arbejdskraft

Indhold

1. Baggrund	2
2. Opsamling	4
Perspektivering.....	10
Rapportens opbygning	11
3. Tilgang, metode og datagrundlag	11
4. Ansættelse af den første akademiker	13
5. Hvem er de første akademikere i virksomhederne?	19
6. Hvilke arbejdsopgaver varetager akademikerne?	22
7. Medarbejdertilvækst blandt akademiske medarbejdere siden ansættelsen af de første akademikere	27
8. De første akademikers værdiskabelse for virksomhederne	33
9. Årsager til rekruttering af flere akademikere	47
10. Litteratur	52
11. Appendiks	53
Metode og datagrundlag.....	53

1. Baggrund

Antallet af personer med en lang videregående uddannelse er næsten fordoblet siden 2006 (DEA, 2019a). Den offentlige sektor har historisk set været en stor aftager af akademikerne. Men i takt med at akademikerne er blevet flere, og væksten i den offentlige sektor er begrænset, kan alle akademikere formentlig ikke blive absorberet af det offentlige arbejdsmarked. Samtidig er der adskillige analyser, der peger på et anseeligt vækstpotentiale for de private virksomheder ved at ansætte akademikere (Epinion, 2017; Oxford Research, 2018).

Ansættelsen af akademikere i private virksomheder har længe været et vigtigt fokusområde i dansk uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Ikke mindst siden Kvalitetsudvalget, som blev nedsat af den daværende uddannelsesminister i 2014, konkluderede, at tre ud af fire af fremtidens universitetsuddannede i 2030 forventeligt skal finde arbejde i den private sektor, hvis ikke der skal opstå store ubalancer på arbejdsmarkedet. I 2017 var lidt over hver anden akademiske lønmodtager ansat i den private sektor¹. Der er således langt fra det billede, vi ser i dag, til det, der tegnes af det fremtidige arbejdsmarked.

Der er knap 85.000 private virksomheder i Danmark², mens der er godt 55.000 små og mellemstore virksomheder³ i Danmark uden akademikere ansat, og flertallet er mindre virksomheder med under 50 ansatte. Meget tyder derfor på, at akademikerne, udover fortsat at søge imod de private virksomheder, som allerede ansætter akademikere, også skal søge beskæftigelse i små virksomheder uden akademikere ansat i forvejen (herfra kaldet ikke-akademiske virksomheder) i fremtiden.

Flere akademikere i de små, ikke-akademiske virksomheder vil være godt for de akademikere, hvis alternativ er ledighed, mens tidligere analyser viser, at akademikerne også kan bidrage til virksomhederne, da de kan være en løftestang for vækst, som virksomhederne ellers risikerer at gå glip af (Epinion, 2017; Oxford Research, 2018).

Tænketanken DEA er særligt optaget af, at samfundets ressourcer bliver anvendt, så uddannelse skaber størst mulig værdi for erhvervslivet og samfundet. Derfor har vi lavet denne analyse af de små, ikke-akademiske virksomheder med under 50 ansatte, der ansatte deres første akademiker i 2015 eller 2016, for at undersøge virksomhedernes erfaringer med akademikere frem til og med 2019. Analysen tager udgangspunkt i virksomhedernes perspektiv på akademisk arbejdskraft. Formålet er at blive klogere på, om den første akademiker er blevet til flere eller færre, hvilke kompetencer der er vigtige for at understøtte værdiskabelse i virksomheden, hvorvidt akademikerne leverer værdi, og hvad der kendetegner virksomheder, der har haft mere eller mindre gode erfaringer med ansættelsen af akademikere. På den baggrund bidrager analysen ved at pege på, blandt hvilke virksomheder der er (yderligere) potentiale for at ansætte flere akademikere, hvilket kan bidrage til mere generelle indsigter blandt de mange tusinde lignende virksomheder, der endnu ikke har akademikere ansat.

¹ Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

² Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik blandt private virksomheder, som har mindst to ansatte og har eksisteret i mindst tre år. Målgruppen er defineret, så vi afgrænser os fra enkeltmandsvirksomheder og ikke-erhvervsaktive selskabskonstruktioner.

³ Private virksomheder med mellem to og 250 ansatte, der har eksisteret i mindre tre år.

Hovedkonklusioner:

- Når vi ser på alle virksomheder i undersøgelsen, som ansætter akademikere for første gang, fortsætter godt hver tredje som akademiske arbejdspladser.
- Størstedelen af de virksomheder (56 pct.), som vi i registrene kan se, har ansat deres første akademiker inden for de seneste fem år, erindrer det ikke, når de bliver spurgt til, om de har haft en akademiker ansat inden for de seneste fem år. Resultaterne peger på, at de første akademikere i gruppen af virksomheder, hvor virksomhedslederen ikke erindrer at have ansat akademikere, i mindre grad bliver ansat til et arbejde, der forudsætter en lang videregående uddannelse.
- Når vi ser på gruppen af virksomheder, der erindrer at have ansat akademikere, er de hyppigst angivne årsager til, at virksomhederne ansætter den første akademiker, at vedkommende er blevet ansat ved et tilfælde, at virksomhederne har fået nye arbejdsopgaver og en strategisk satsning på øget vækst. De kvalitative interviews indikerer, at årsagerne til ansættelser mellem brancher varierer blandt andet efter, hvor videnstunge arbejdsopgaverne i branchen er, og de øvrige medarbejders uddannelsesniveau.
- Blandt gruppen af virksomheder, der erindrer at have ansat akademikere, har 37 pct. af virksomhederne flere akademikere tre år efter ansættelsen af den første, 44 pct. har samme antal, mens 18 pct. har færre. Over halvdelen af virksomhederne med færre akademikere har i 2019 ikke længere akademikere ansat. Selvom flere virksomheder kan se en værdi i at have en akademiker ansat, så er det ikke ensbetydende med, at de har planer om at ansætte akademikere. Flere virksomhedsledere beretter om et dilemma mellem at ansætte en akademiker proaktivt, før arbejdsopgaverne er der, og reaktivt, hvor de venter, til arbejdsopgaverne opstår. Andre virksomhedsledere peger på barrierer som høje lønninger og en akademikerfremmed kultur, i forhold til at ansætte akademikere.
- Virksomhederne vurderer, at den samlede gruppe af akademikere, de har haft ansat de sidste fem år, leverer en relativt stor værdiskabelse for virksomhederne. Virksomheder, der har haft akademikere ansat med en humanistisk baggrund (30 pct. af alle virksomhederne), vurderer, at akademikerne skaber en særligt høj værdi for virksomhederne. Akademikere i disse virksomheder bliver vurderet til at have højere sociale kompetencer og i højere grad lever op til forventningerne til de faglige kompetencer. I interviewene begrundes virksomhedsledernes vigtighed af sociale kompetencer med, at de er forudsætningen for, at medarbejdere kan bringe faglige kompetencer i spil.
- Gruppen af virksomheder, der har haft akademikere med en baggrund inden for IT og teknologi, har derimod oplevet den laveste værdiskabelse blandt deres akademikere. Den relativt lave vurdering skyldes særligt, at akademikerne i disse virksomheder har lavere sociale kompetencer. Derudover har virksomhedslederne her højere forventninger til de faglige kompetencer, som akademikerne ikke altid kan leve op til. På trods af at virksomheder, der har akademikere med en uddannelsesbaggrund inden for IT og teknologi, vurderer deres akademikers værdiskabelse lavest, har denne gruppe virksomheder oftere planer om at ansætte yderligere akademikere de næste 12 måneder sammenlignet med de øvrige virksomheder. Det kan være et

udtryk for, at deres akademikere dækker et specifikt behov, som ikke er muligt at løse for andre faggrupper – heller ikke akademikere inden for andre fagområder.

2. Opsamling

Begrænset, hvor mange virksomhedsledere der erindrer akademiske medarbejdere

Når vi ser på alle virksomheder i undersøgelsen, som ansætter akademikere for første gang, fortsætter hver tredje som akademiske arbejdspladser.

Størstedelen (56 pct.) af de virksomheder, vi i registrene kan se, har ansat deres første akademiker inden for de seneste fem år, erindrer det ikke, når de bliver spurgt, om de har haft en akademiker ansat inden for de seneste fem år. En mulig forklaring på, at over halvdelen af virksomhedslederne ikke erindrer akademiske medarbejdere, kan være, at de har vanskeligt ved at adskille akademiske uddannelser fra andre uddannelsesgrupper.

Virksomhederne, hvis leder ikke erindrer at have haft akademisk arbejdskraft ansat, adskiller sig på en række områder fra virksomheder, hvis leder modsat godt kan huske det. Den førstnævnte gruppe af virksomheder har en større andel af ufaglærte medarbejdere, deres akademikere har en længere gennemsnitlig ledighedsperiode før ansættelsen, og akademikerne har dertil en lavere månedsløn. Det kan tyde på, at nogle af de første akademikere i gruppen af virksomheder, hvor virksomhedslederen ikke erindrer at have ansat akademikere, i mindre udstrækning bliver ansat til et arbejde, der forudsætter en lang videregående uddannelse.

Variierende årsager til at ansætte den første akademiker

De hyppigst angivne årsager til, at virksomhederne, der erindrer at have ansat akademikere de seneste fem år, ansatte den første akademiker, er, at *vedkommende blev ansat ved et tilfælde, at virksomhederne har fået nye arbejdsopgaver og en strategisk satsning på øget vækst*. Økonomiske bevæggrunde, som at *akademikere kan ansættes til samme løn, og at virksomheden modtog økonomisk støtte*, er gældende for mindre end hver tiende.

En større andel af virksomhederne inden for brancher med en stor andel medarbejdere med videregående uddannelser fx *vidensservice, finans, information og undervisning* ansatte den første akademiker tilfældigt, mens en større andel af virksomhederne inden for fx *industri og bygge og anlæg* ansatte pga. nye arbejdsopgaver og en strategisk satsning på øget vækst.

De kvalitative interviews indikerer, at årsagerne til ansættelser mellem brancher varierer blandt andet efter, hvor videnstunge arbejdsopgaverne i branchen er og de øvrige medarbejders uddannelsesniveau. Inden for brancher med videnstunge arbejdsopgaver og en større andel medarbejdere med en videregående uddannelse er akademikere altså ikke nødvendigvis tiltænkt en særlig rolle, da der kan være mange fællestræk med de eksisterende medarbejders kompetencer. Derfor kan de tilfældige ansættelser blandt andet handle om, at virksomhederne ikke har rekrutteret målrettet efter en akademiker, men at de har søgt en medarbejder med en videregående uddannelse til at varetage videnstunge arbejdsopgaver.

Særlige kendetegn for akademikere, der bliver ansat i første akademisk virksomheder

De første akademikere i virksomhederne er typisk fra en samfundsvidenskabelig uddannelse med mere end et års erhvervs erfaring. Der er dog forskelle mellem brancher. En større andel af virksomhederne i de videnstunge brancher ansætter akademikere med en uddannelsesbaggrund inden for "IT og teknologi" og "humaniora". Det drejer sig fx om virksomheder inden for *vidensservice, finans, information og undervisning*. Virksomheder, der ligger i eller tæt på storbyerne, ansætter i højere grad akademikere med en samfundsvidenskabelig baggrund og derudover akademikere inden for humaniora.

De første akademikeres arbejdsopgaver består især af 1) ledelsesopgaver og sparring med ledelsen, 2) administrative og driftsøkonomiske opgaver, 3) strategisk udvikling, markedsføring og forretningsudvikling og 4) intern og ekstern kommunikation.

Akademikeres arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejderes i 47 pct. af virksomhederne. Andelen varierer mellem brancher, igen alt efter hvor videnstunge arbejdsopgaverne i branchen er, og de øvrige medarbejderes uddannelsesniveau. Blandt relativt videnstunge virksomheder i *vidensservice, finans, kommunikation og uddannelse* adskiller de akademiske arbejdsopgaver sig i mindre grad fra øvrige medarbejderes. Samtidig varierer akademikernes specifikke arbejdsopgaver blandt virksomhederne inden for de relativt videnstunge brancher mindre, og akademikerne udfører typisk arbejdsopgaver inden for færre områder sammenlignet med virksomheder i de øvrige brancher.

Virksomheder, hvis akademikeres arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejderes, ansætter i færre tilfælde tilfældigt, og deres akademikere er også gennemgående mere erfarne.

Når virksomheder ansætter akademikere for første gang, fortsætter mange med at være akademiske arbejdspladser

Blandt gruppen af virksomheder, der erindrer at have ansat akademikere, har 37 pct. af virksomhederne flere akademikere tre år efter ansættelsen af den første, 44 pct. har samme antal, mens 18 pct. har færre. Over halvdelen af virksomhederne med færre akademikere har i 2019 ikke længere akademikere ansat.

Med undtagelse af branchen *transport og operationel service*⁴ har flertallet af virksomheder i samtlige brancher øget eller bibeholdt antallet af akademikere siden 2016. Antallet af akademikere er særligt steget blandt virksomheder inden for brancherne *industri, social og sundhed og bygge og anlæg* (hvh. 48, 44 og 40 pct.).

Halvdelen af de virksomheder, der har øget antallet af akademikere i perioden 2016-2019, har svaret, at det blandt andet er på grund af et behov for at løse eksisterende og nye arbejdsopgaver. Omkring 40 pct. svarer, at akademikere bidrager til øget vækst, mens en fjerdedel af virksomhederne med flere akademikere i dag har svaret, at et behov for at aflaste eksisterende medarbejdere eller en tilfældig ansættelse har bidraget til ansættelsen af flere.

Tre kendetegn viser sig blandt virksomheder, der øger antallet af akademikere. Deres akademikeres arbejdsopgaver adskiller sig typisk væsentlig fra de øvrige medarbejderes arbejdsopgaver. De har oftere rekrutteret målrettet efter en akademiker, og de ansætter primært akademikere med mere end fem års erfaring. Ansættelsen af den første akademiker fungerer altså i mange tilfælde som en løftestang

⁴ Operationel service dækker over blandt andet rejsebureauer, udlejning, ejendomsservice og rengøring

for yderligere ansættelser af akademikere. Særligt når virksomheder målrettet ansætter en akademiker med nogle års erhvervs erfaring til arbejdsopgaver, som helt eller delvist forudsætter akademiske kompetencer.

Når virksomhederne har færre akademikere i dag sammenlignet med for tre år siden, er det ikke kun et spørgsmål om, at akademikere ikke har leveret værdi for virksomhederne. For to tredjedele af virksomhederne har det været virksomhedernes egen beslutning at reducere antallet af akademikere. Det kan være et udtryk for, at virksomhederne ikke har tilstrækkeligt med akademiske arbejdsopgaver til bibeholde ansættelser.

Virksomheder med færre akademikere kan også have ansat akademiker til en afgrænset opgave, som er blevet løst, og ansættelsen har derfor hele tiden haft en udløbsdato. For omkring 30 pct. af virksomhederne er det eksterne omstændigheder, der har gjort, at virksomhederne i dag har færre akademikere ansat end for tre år siden. Virksomheder kan fx have mødt udfordringer med at fastholde og rekruttere akademikere. Og endelig kan akademikerne have underpræsteret i forhold til at skabe værdi ved at skuffe mht. forventningerne fra og behovene hos virksomheden.

Akademikernes værdiskabelse varierer blandt virksomhederne

Virksomhederne vurderer den samlede gruppe af akademikere, de har haft ansat de sidste fem år, til 7,7 i forhold til at skabe værdi for virksomheden på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder, at akademikere slet ikke har leveret værdi, mens 10 betyder, at de i høj grad har leveret værdi.

Virksomheder med flere akademikere vurderer generelt, at deres akademikere i højere grad har bidraget til at skabe værdi sammenlignet med virksomheder, hvor der er færre akademikere ansat. Det tyder på, at akademikernes værdiskabelse påvirker sandsynligheden for, om virksomheder øger antallet af akademikere. Der er ingen statistisk signifikant forskel på tværs af brancherne.

Akademikernes værdiskabelse bliver vurderet højere blandt virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver adskiller sig væsentligt fra de øvrige medarbejderes arbejdsopgaver, sammenlignet med virksomheder, hvis akademikeres arbejdsopgaverne ikke adskiller sig. I virksomheder, der tilfældigt har ansat deres første akademiker, vurderer lederne også, at akademikere har skabt mindre værdi, end tilfældet er i virksomheder, hvor lederne målrettet har ansat deres første akademiker. Den tilfældige ansættelse er i mange tilfælde et udtryk for, hvilken type arbejdsopgaver akademikerne kommer til at varetage. Karakteren af det arbejde, som akademikere beskæftiger sig med, betyder altså også noget for den værdi, som akademikere skaber ifølge virksomhedslederne.

I interviewene bliver timingen for ansættelsen af den første akademiker fremhævet som væsentlig for akademikerens mulighed for at skabe værdi. Timing handler blandt andet om, hvorvidt virksomheden har nye arbejdsopgaver, som med fordel kan løses af akademikere, eller om virksomheden står foran at skulle effektivisere sit arbejde eller ændre radikalt i arbejdsprocesserne.

Udover timingen er det centralt for en nyansat akademikers mulighed for at skabe værdi i virksomheden, at ledelsen også har overvejet, hvad en akademiker skal bidrage til i en virksomhed uden akademikere i forvejen. Ansættelsen af akademikere er ikke en "superkur", hvor akademikerne selvstændigt kan skabe en vækststrejse eller et eventuelt turnaround. Akademikere kan indgå som en del af en strategisk indsats, der dog også kræver, at virksomhedsledelsen har en realistisk opfattelse af, hvilke opgaver akademikerne kan løfte.

Særlige kendetegn for akademikere i de virksomheder, der oplever størst værdi

De virksomheder, der har haft akademikere ansat med en humanistisk baggrund (30 pct. af alle virksomhederne), vurderer generelt, at deres akademikere i højere grad har bidraget til at skabe værdi, sammenlignet med virksomheder, der ikke har haft humanistiske akademikere ansat. Her er der samtidig taget højde for, at virksomheder, der ansætter akademikere med en humanistisk baggrund, kan være overrepræsenterede på tværs af branche, størrelse, arbejdsopgaver, erhvervs erfaring mv. Virksomheder med akademikere med humanistisk baggrund ansat vurderer altså i højere grad, at deres akademiske medarbejdere har højere sociale kompetencer og i højere grad lever op til forventningerne til de faglige kompetencer.

Gruppen af virksomheder, der har haft akademikere med en baggrund inden for IT og teknologi, har derimod oplevet den laveste værdiskabelse blandt deres akademikere. En årsag er, at akademikerne i disse virksomheder har lavere sociale kompetencer. Derudover har virksomhedslederne i virksomheder med akademikere med en baggrund inden for IT og teknologi i højere forventninger til de faglige kompetencer, som akademikerne ikke altid kan leve op til.

Derudover vurderer virksomheder, der primært har ansat akademikere med over fem års erhvervs erfaring, at deres akademikere skaber større værdi for virksomhederne.

Sociale kompetencer vurderes vigtigst for værdiskabelse blandt virksomhederne

Når virksomhederne vurderer, hvor vigtige en række faglige og sociale kompetencer er, for at akademikerne skaber værdi for virksomheden på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder "slet ikke" og 10 betyder "i meget høj grad", bliver de sociale kompetencer samlet set rangeret højest. Virksomhedslederne vurderer, at de sociale kompetencer har en gennemsnitlig vigtighed på 8,7. Til sammenligning vurderer de, at faglige kompetencer har en gennemsnitlig vigtighed på 7,5.

I interviewene er vigtigheden af sociale kompetencer begrundet med, at de er nødvendige for, at de faglige kompetencer kan blive bragt i spil. I de små virksomheder er det helt generelt vigtigt, at alle medarbejdere kommer overens, da de typisk skal arbejde tæt sammen. Derfor er medarbejdernes evne til at interagere på tværs af blandt andet uddannelsesniveauer, fagligheder og menneskelig forskellighed også central.

For det andet kan der ifølge virksomhedslederne specifikt i forhold til ansættelsen af en akademiker opstå gnidninger på de nu tidligere ikke-akademiske virksomheder. De kan dels opstå, fordi akademikerne har bestemte forventninger til deres arbejdsopgaver. Det hverken kan eller vil virksomhederne altid leve op til. Derudover kan virksomhedslederne og de øvrige ikke-akademiske medarbejdere have forbehold og nogle gange negative fordomme overfor akademikerne. Akademikernes sociale kompetencer er i det sidste tilfælde særligt vigtige for, at akademikerne opnår en accept fra ledelsen og de øvrige medarbejdere, så de faglige kompetencer bliver bragt i spil.

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen peger på, at det særligt er sociale kompetencer som *samarbejde*, *ansvarlighed* og *kvalitetsorientering* og at kunne *tilpasse sig ændringer*, der er vigtige for, at akademikerne kan skabe værdi i virksomhederne. Blandt de faglige kompetencer er det særligt *kommunikation* og *løsningsorienteret arbejde*, der er vigtige for, at akademikere kan skabe værdi for virksomhederne.

Faglige kompetencer forklarer lige så meget af sammenhængen med akademikernes værdiskabelse som sociale kompetencer

Ét er, hvor vigtige forskellige kompetencer bliver opfattet i forhold til at skabe værdi for virksomhederne. Noget andet er, hvilke kompetencer blandt akademikerne der rent faktisk betyder noget for, om akademikerne skaber værdi for virksomhederne eller ej. Når vi spørger virksomhedslederne om vigtigheden af de faglige og sociale kompetencer, bliver sociale kompetencer vurderet vigtigere end faglige. Men når vi kigger på sammenhængen mellem, om akademikerne rent faktisk har skabt værdi i virksomheden og deres faktiske faglige og sociale kompetencer, er de faglige kompetencer lige så udslagsgivende som de sociale.

Virksomhedsledere, der vurderer, at deres akademikere har et højt fagligt niveau, oplever i højere grad, at akademikerne bidrager til *ny viden, et større netværk, at identificere muligheder og løse problemer* samt *bedre ledelse og kommunikation*. Mens virksomhedsledere, der vurderer, at deres akademikere har høje sociale kompetencer, i højere grad oplever, at akademikerne bidrager til *et større netværk og bedre ledelse og kommunikation*. Der er ingen sammenhæng mellem virksomhedsledernes vurdering af de sociale kompetencer og akademikernes bidrag til *ny viden og identificerer muligheder og løse problemer*.

I de virksomheder, hvor virksomhedslederne har vurderet, at akademikerne skaber en stor værdi, har virksomhedslederne også vurderet, at akademikerne i højere grad har hhv. tre faglige kompetencer (*løsningsorienteret arbejde, kommunikation og specialistkompetencer*) og to sociale kompetencer (*samarbejde og tilpasse sig ændringer*).

Akademikere, der ifølge virksomhedslederne skaber værdi, er kendetegnet ved forskellige kompetencer, alt efter hvilken branche de er ansat i

Der er brancheforskelle, når virksomhedsledere vurderer, hvilke specifikke kompetencer der kendetegner akademikerne i de virksomheder, hvor akademikerne skaber den højeste værdi for virksomhederne. Inden for *industri* er der en sammenhæng mellem, i hvor høj grad virksomhedslederne vurderer, at akademikerne 1) kan arbejde *løsningsorienteret*, 2) er *omsorgsfulde og sociale* og 3) besidder *specialistkompetencer*, og virksomhedsledernes vurdering af akademikernes evne til at skabe værdi for virksomhederne.

I *kultur og anden service*⁵, som er en af de brancher med den højeste andel akademikere blandt medarbejderne, finder vi en sammenhæng mellem virksomhedsledernes vurdering af 1) akademikerens evne til at arbejde *løsningsorienteret*, 2) hvorvidt de kan *tilpasse sig ændringer*, 3) besiddelse af *kompleks viden*, 4) evne til at *samarbejde* og 5) besiddelse af *specialistkompetencer* og virksomhedslederens vurdering af akademikernes evne til at skabe værdi for virksomhederne.

I en anden videnstung branche – *vidensservice, finans, information og undervisning* – er der en sammenhæng mellem, i hvor høj grad virksomhedslederne vurderer, at akademikerne 1) kan arbejde *løsningsorienteret*, 2) er *omsorgsfulde og sociale* og 3) kan *kommunikere*, og virksomhedsledernes vurdering af akademikernes evne til at skabe værdi for virksomhederne.

⁵ Anden service dækker over blandt andet NGO'er, fagforeninger og andre interesseorganisationer.

I *transport og operationel service*, som er den branche, hvor relativt flest virksomheder i dag har færre akademikere end for tre år siden, er der en sammenhæng mellem, i hvor høj grad virksomhedslederne vurderer, at akademikerne 1) kan *tilpasse sig ændringer*, og 2) har kompetencen til at stå for *projektorienteret arbejde*, og virksomhedslederens vurdering af akademikernes evne til at skabe værdi for virksomhederne.

Akademikere mangler kompetencer inden for løsningsorienteret arbejde, samarbejde og at kunne tilpasse sig ændringer for at skabe værdi for virksomhederne

Vi arbejder i analysen med begrebet "kompetencegab", som dækker over en uoverensstemmelse mellem, hvor vigtig en given kompetence er for at skabe værdi for virksomhederne og virksomhedsledernes oplevelse af akademikernes formåen.

Akademikerne har et kompetencegab, hvad angår *løsningsorienteret arbejde*, det at være *ansvarlig og kvalitetsorienteret*, det at kunne *samarbejde* samt det at kunne *tilpasse sig ændringer*. Med undtagelse af det at være *ansvarlig og kvalitetsorienteret* finder vi en sammenhæng mellem kompetencerne og akademikernes værdiskabelse for virksomhederne. For at akademikerne kan skabe større værdi for virksomhederne, tyder det på, at de skal blive bedre til at arbejde løsningsorienteret og tilpasse sig ændringer.

Der er modsat et match mellem oplevelsen af akademikernes kompetencer og vigtigheden af samme for at skabe værdi for virksomheden, hvad angår *analytisk arbejde* og det at være *omsorgsfuld og social*.

Planer om yderligere ansættelser af akademikere afhænger typisk af, hvorvidt der er arbejdsopgaver til akademikerne

Knap hver femte virksomhed, der erindrer at have haft akademisk arbejdskraft, har planer om at rekruttere flere akademikere inden for tolv måneder. Det gælder 2 pct. af de virksomheder, som ikke erindrer at have haft en akademiker ansat.

Det er især inden for *vidensservice, finans, information og undervisning* og *industri*, at virksomhederne har planer om at ansætte akademikere i den nærmeste fremtid (hhv. 27 og 24 pct.).

På trods af at akademikere i virksomheder, der har kandidater med en IT og teknologisk uddannelsesbaggrund, har sværere ved at leve op til virksomhedernes forventninger, har disse virksomheder oftere planer om at ansætte flere akademikere. At virksomhedslederne, der tidligere har ansat akademikere inden for IT og teknologi, i højere grad har planer om at ansætte akademikere i fremtiden, kan være et udtryk for, at deres akademikere dækker et specifikt behov, som ikke kan løses af andet end akademikere – heller ikke akademikere inden for andre fagområder.

Den hyppigste årsag til, at virksomhederne har planer om at ansætte akademikere de næste 12 måneder, er, at nye arbejdsopgaver kræver det. Modsat er den hyppigste årsag til, at virksomhederne ikke har planer om at ansætte akademikere, at der ikke er arbejdsopgaver til at beskæftige en akademiker fuldtid.

Selvom virksomhederne kan se en værdi i at have en akademiker ansat, er det ikke ensbetydende med, at de har planer om at ansætte akademikere. Flere virksomheder beretter desuden om et dilemma mellem at ansætte en akademiker proaktivt, før arbejdsopgaverne er der, i håb om at akademikerne

kan være med til at skabe vækst og derfor arbejde til dem selv. Og reaktivt, hvor de venter, til arbejdsopgaverne opstår, så en akademiker kan være beskæftiget fuldtid.

Andre virksomheder oplever, at høje lønninger og en akademikerfremmed kultur er med til, at virksomhederne tøver med at ansætte akademikere. Endelig kan usikkerheden om, hvorvidt virksomheden kan fastholde akademikerne, være en årsag til, at der ikke er flere virksomheder, som ansætter akademikere.

Perspektivering

Analysen identificerer en række potentialer for akademikers beskæftigelse i små, private virksomheder, der ikke tidligere har haft ansat akademikere.

For det første illustrerer analysen, hvorfor vi bør være varsomme med alene at vurdere potentialer for beskæftigelse ud fra antallet, der er beskæftiget i en bestemt branche eller sektor. Omkring halvdelen af virksomhederne, der har ansat akademikere i 2015-2019, erindrer ikke ansættelsen. Resultaterne fra analysen indikerer, at en del af de pågældende akademikere ikke anvender deres uddannelse, men varetager et job, som i mindre grad eller slet ikke forudsætter akademiske kompetencer. Fra et samfundsperspektiv er det vigtigt, at langt de fleste bruger de kompetencer, som de har opnået via deres uddannelse, givet at samfundet har investeret i den pågældendes uddannelse.

For det andet giver resultaterne anledning til at se nærmere på, hvordan man i højere grad kan understøtte, at flere akademikere søger job i de mindre, private og ikke-akademiske virksomheder. Flertallet af virksomhederne bibeholder og øger nemlig antallet af akademikere, efter at de ansætter den første, samtidig med at de også oplever, at akademikerne leverer værdi til virksomheden, hvorfor det ser ud til, at der kan være et yderligere potentiale for at ansætte akademikere her.

Dog peger analysen også på, at ansættelsen af en akademiker ikke i sig selv er en garanti for en efterfølgende vækstrejse, men at forudsætningen for, at ansættelsen bliver en succes for begge parter, er, at der sker en grundig forventningsafstemning mellem virksomhed og akademiker. Forventningsafstemningen er sandsynligvis især afgørende, da virksomhederne går nye veje med ansættelsen af den første akademiker.

Virksomhederne kan med fordel gøre sig overvejelser om egne behov og formålet med at ansætte en akademiker, da akademikernes værdiskabelse blandt andet beror på, hvorvidt virksomhederne ansætter akademikerne til vidensarbejde, hvor de særligt kan bringe deres akademiske kompetencer i spil. Jobbet behøver ikke være en akademisk stilling per se, for at akademikeren skaber værdi, selvom værdiskabelsen er størst i sådanne stillinger.

Akademikerne kan med fordel omvendt overveje, om de er klar på at imødekomme de krav, som følger med et job i de private, mindre og atypiske akademikervirksomheder. Herunder om de er åbne for at arbejde bredt fagligt med varierende og delvist også arbejdsopgaver, der ikke forudsætter høje faglige kompetencer. Derudover kan de med fordel også overveje, om de har lyst til at samarbejde på tværs af faglighed og uddannelsesniveau, samt hvordan deres behov er for faglig sparring med andre akademikere, da dette i mindre grad er en mulighed i denne type virksomheder.

For det tredje peger analysen på, at virksomheders behov for akademisk arbejdskraft ikke udelukkende styres af akademikernes formåen. Mens virksomheder, der oplever den største værdiskabelse blandt deres akademikere, ansætter humanister, er virksomheder med planer om at ansætte flere akademikere kendetegnet ved at have særlige behov, som bliver understøttet bedre blandt akademikere inden for andre fagområder. Denne gruppe af virksomheder er særligt kendetegnet ved at have akademikere inden for IT og teknologi, som bidrager til produkt- og procesudvikling. Disse arbejdsopgaver er i kraftig vækst og kan ikke varetages af andre medarbejdergrupper eller af akademikere med andre baggrunde.

For det fjerde finder vi to brancher med særlige potentialer i forhold til at ansætte akademisk arbejdskraft. Det drejer sig om *industri* og *vidensservice, finans, information og undervisning*. Mens brancherne har flere ting til fælles, adskiller de sig også grundlæggende i forhold til deres behov for akademisk arbejdskraft. Dette viser, hvordan akademikere på forskellig vis kan bidrage med værdi på meget forskellige arbejdspladser.

Fælles for de to brancher er, at de første akademikere vurderes at bidrage med værdi, den første akademiker bliver ofte til flere, og virksomheder i disse brancher har også oftere planer om at ansætte flere akademikere i den nærmeste fremtid sammenlignet med virksomheder i andre brancher.

Brancherne adskiller sig dog ved, at virksomheder i *industri* søger målrettet efter akademikere til at varetage arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, fx ledelse. Virksomheder i *vidensservice, finans, information og undervisning* søger mindre målrettet efter akademikere og bredere efter medarbejdere med en videregående uddannelse, hvor akademikeres arbejdsopgaver oftere ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejdere.

Rapportens opbygning

Rapporten består af ni kapitler. I det følgende kapitel præsenteres vores tilgang til analysen, metode og datagrundlaget.

Kapitel 4 handler om ansættelsen af den første akademiker. I kapitel 5 karakteriseres de første akademikere, mens deres arbejdsopgaver beskrives i kapitel 6. I kapitel 7 ser vi nærmere på, hvilke virksomheder der oplever en medarbejdertilvækst blandt akademikere, akademikernes værdiskabelse i virksomhederne undersøges i kapitel 8, mens årsager til eventuelle fremtidige ansættelser af akademikere præsenteres afslutningsvist. Derefter findes den litteratur, som er inddraget i analysen og et appendiks med en uddybelse af metode og datagrundlag.

3. Tilgang, metode og datagrundlag

Analysen bygger på register-, survey- og interviewdata.

Populationen af første akademikervirksomheder er defineret på baggrund af registerdata, hvor vi har identificeret virksomheder med følgende karakteristika:

- Er en privat virksomhed

- Har eksisteret i mindst seks år
- Har mellem 5 og 50 ansatte
- Har ansat en akademiker i 2015 eller 2016
- Ikke har haft en akademiker ansat i tre år op til ansættelsen af den første akademiker.

Kriterierne er udvalgt, så målgruppen dels afspejler erhvervsaktive virksomheder, der potentielt ansætter medarbejdere udover ejeren, så vi afgrænser os fra enkeltmandsvirksomheder og ikke-erhvervsaktive selskabskonstruktioner. Og dels virksomheder, der ikke har haft akademiske medarbejdere i en årrække, så ansættelsen i 2015 eller 2016 er udtryk for, at virksomheden i en længere periode ikke var en akademisk arbejdsplads, men nu er.

På baggrund af datagrundlaget undersøger vi erfaringerne med at gå fra at være en ikke-akademisk virksomhed til at blive en akademisk virksomhed på et tidspunkt, hvor erindringen om overgangen med en vis sandsynlighed fortsat står friskt i respondenternes hukommelse, da det maksimalt ligger fire år tilbage.

Der er indsamlet spørgeskemabesvarelser blandt en population på 2.378 med 945 besvarelser svarende til en svarprocent på 40. Der er en tilfredsstillende overensstemmelse mellem stikprøve og population, hvor mindre forskelle er vægtet på plads. Spørgeskemaundersøgelsen er således repræsentativ mht. størrelse, branche og geografi.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt om temaer som:

- Erindring om akademiske medarbejdere
- Årsager til rekruttering af den første akademiker
- Akademikeres arbejdsopgaver
- Akademikeres kompetencer og værdiskabelse
- Udvikling i antallet af akademikere
- Fremtidsudsigter.

Registerinformation er anvendt til at tilgå viden om delmålgrupper i spørgeskemaundersøgelsen. Herunder deres uddannelsesbaggrund, løn og tidligere beskæftigelse⁶.

Der er gennemført interviews med 17 virksomhedsledere fordelt på virksomhedsstørrelse og branche, hvor der ydermere er tilstræbt spredning mht. centrale fund i spørgeskemaundersøgelsen. Herunder om virksomhederne har øget eller reduceret antallet af akademikere, om virksomhedens akademikere er ansat målrettet eller tilfældigt, og om de arbejder med arbejdsopgaver, der ligner de øvrige medarbejders eller ej. Interviewmaterialet er primært anvendt til at understøtte, nuancere og eksemplificere mønstre fra spørgeskemaundersøgelsen.

Interviewene er gennemført per telefon, de er optaget, transskriberet og kodet i NVivo.

⁶ Se nærmere beskrivelse af registerdata i appendikset.

4. Ansættelse af den første akademiker

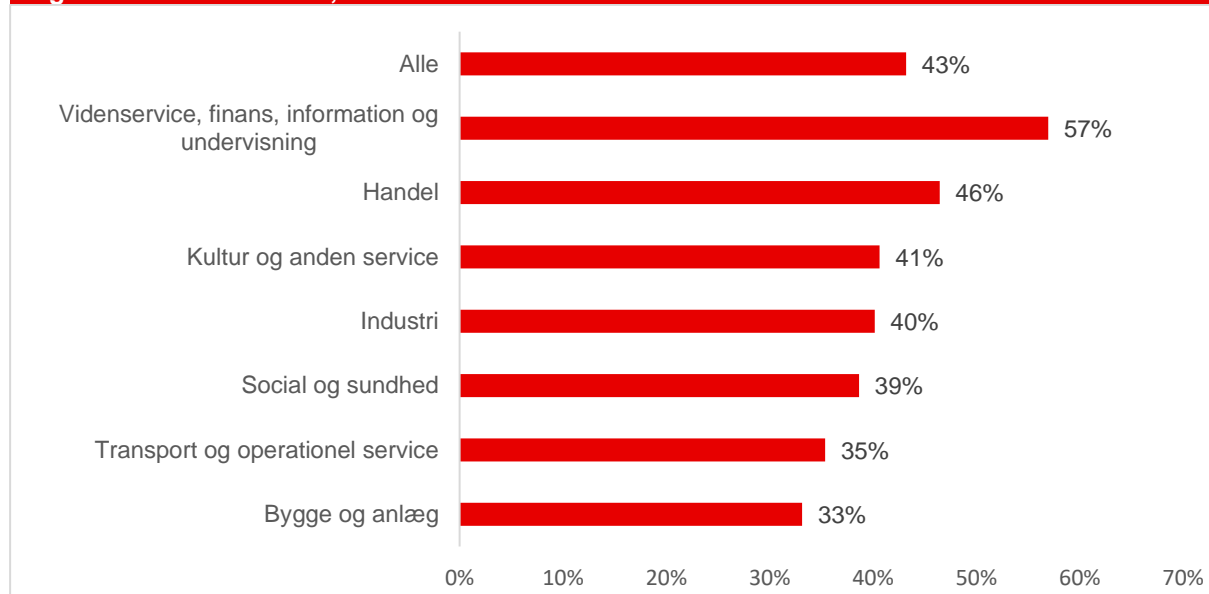
Størstedelen erindrer ikke at have haft akademikere ansat

Over halvdelen af de adspurgte virksomheder erindrer ikke at have haft en akademiker ansat inden for de seneste fem år. I registrene kan vi dog se, at de *har* haft en eller flere medarbejdere med en lang videregående uddannelse ansat i 2015 eller 2016. En mulig forklaring på, at over halvdelen af virksomhedslederne ikke erindrer akademiske medarbejdere, kan være, at de har vanskeligt ved at adskille akademiske uddannelser fra andre uddannelsesgrupper.

Omkring hver tredje virksomhedsleder fra *bygge og anlæg* samt *transport og operationel service* erindrer at have haft en akademiker ansat inden for de seneste fem år, jf. figur 4.1. Det er de to brancher, hvor den laveste andel af virksomhedslederne erindrer at have haft en akademiker ansat. Næsten 60 procent af virksomhedslederne fra branchen bestående af vidensservice, finans, information og kommunikation og undervisning erindrer at have haft akademisk arbejdskraft ansat siden 2015. De øvrige brancher ligger mellem 39 og 48 procent.

Mens antallet af virksomhedsledere, der erindrer at have haft en akademiker ansat, varierer på tværs af brancher, er der ingen forskel mellem virksomheder beliggende i eller uden for storbyerne eller på tværs af størrelse. Blandt de virksomhedsledere, der erindrer at have haft akademisk arbejdskraft inden for de seneste fem år, er virksomhedslederen selv den første og eneste akademiker i 20 pct. af tilfældene⁷.

Figur 4.1: Virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat de seneste fem år



Note: Beregninger på baggrund af 945 virksomheder. Andelen er vægтет op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

⁷ Gruppen af virksomhedsledere der selv er første og eneste akademiker (som har besvaret spørgeundersøgelsen) indgår ikke i de figurer, der delukkende ser på virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat.

Faktorer som virksomhedsledernes begrænsede anciennitet, akademikernes arbejdsopgaver eller korte ansættelsesforhold for akademikere kan være med til at forklare, at under halvdelen af virksomhederne husker at have haft en akademiker ansat. Dog stiger andelen af virksomhedsledere, der erindrer at have haft akademikere ansat inden for de seneste fem år, ikke, når vi udelukkende ser på virksomhedsledere med mindst fem års anciennitet. Den manglende erindring kan derved ikke udelukkende forklares med, at respondenterne er blevet ansat i virksomheden efter 2016.

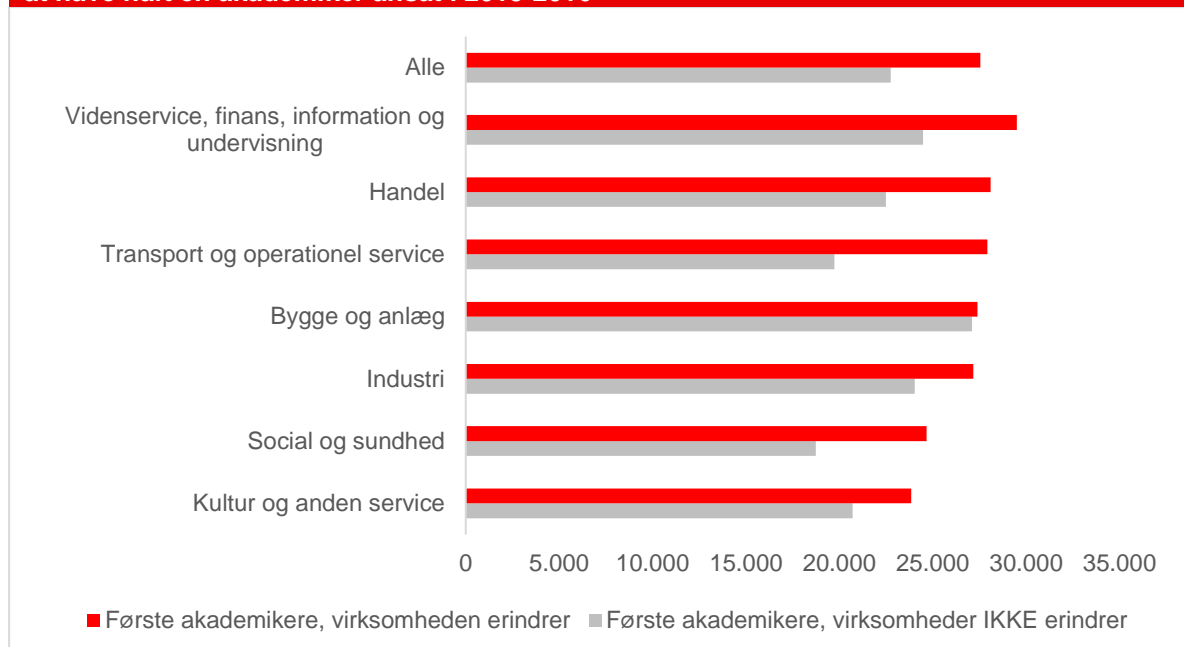
Når virksomheder, hvis leder ikke erindrer at have haft akademisk arbejdskraft ansat, bliver sammenlignet med dem, der erindrer dette, adskiller de to grupper sig på en række områder. Den førstnævnte gruppe af virksomheder har for det første en større andel af ufaglærte medarbejdere.

For det andet har de første akademikere, som virksomhederne uden erindring rent faktisk ansatte, gennemsnitligt haft en længere periode uden beskæftigelse og en lavere månedsløn. Forskellen mellem månedslønnen for de første akademikere ansat i de to grupper af virksomheder er næsten 5.000 kr. målt i medianløn, jf. figur 4.2. Det kan tyde på, at nogle af de første akademikere i gruppen af virksomheder, hvor virksomhedslederen ikke erindrer at have ansat akademikere de seneste fem år, i mindre grad ansættes til et arbejde, der forudsætter en lang videregående uddannelse – og måske i nogle tilfælde arbejder ufaglært⁸.

Lønforskellen varierer på tværs af brancherne. Den største lønforskel, mellem første akademikere, som virksomhedslederne erindrer hhv. ikke erindrer, findes i *transport og operationel service*. Her tjener de første akademikere, der erindres, godt 8.000 kr. mere om måneden end de akademikere, virksomhedslederne ikke erindrer. Den laveste lønforskel kan findes i *bygge og anlæg*, hvor der praktisk taget ingen lønforskel er. Lønforskellen i de resterende brancher ligger på mellem 3.000 og 6.000 kr. om måneden.

⁸ Dette underbygges, når vi ser på deres jobfunktioner, hvor en større andel arbejder i jobfunktioner, der er præget af manuelt arbejde. Fx salg, landbrug, håndværk og operatør- og montørarbejde.

Figur 4.2: Månedsløn for første akademikere i virksomheder, der erindrer hhv. ikke erindrer at have haft en akademiker ansat i 2015-2016



Note: Beregninger på baggrund af tal fra Danmarks Statistiks forskermaskine. Lønnen er medianløn i 2016-priser uden pension, genstillæg og personalegoder. Gruppen af akademikere med en lønoplysning, der erindres, består af 431 hovedbeskæftigelser, mens antallet af akademikere med en lønoplysning, der ikke erindres, består af 363 hovedbeskæftigelser.

Flere eksempler fra de kvalitative interviews understøtter forklaringen på, at erindringen om akademiske medarbejdere – i kraft af deres uddannelsesniveau – også hænger sammen med de arbejdsopgaver, som de bliver ansat til. En virksomhedsleder fra et slagteri peger på, at virksomheden ikke har et fuldstændigt overblik over deres medarbejders uddannelsesniveau, når de ansætter større grupper af medarbejdere op til travle perioder. Virksomhedslederen erindrer ikke at have haft akademiske medarbejdere ansat, og lederen pointerer derudover, at de ikke ansætter til akademisk arbejde.

En anden forklaring på den relativt lave erindringsgrad blandt virksomhedsledere kan også være, at de mindre, private virksomheder i mindre grad orienterer sig imod deres medarbejders uddannelsesniveau og i højere grad imod deres kompetencer. Herunder de kompetencer, som medarbejderne har tilegnet sig igennem deres erhvervs erfaring. Dette er illustreret i et interview med en virksomhedsleder fra industribranchen, hvor den HR-ansvarlige påpeger:

Vi modtager nok 7-12 ansøgninger efter et jobopslag, og halvdelen kan sagtens være akademikere. Men det er ikke nødvendigvis dem, jeg vælger. Det handler om personlighed, job erfaring og sprogkundskaber.

– **HR-ansvarlig i industri**

Jeg har en fornemmelse af, at papir ikke er supervigtigt, når man står overfor et menneske, der siger "jeg har denne erfaring og disse kompetencer", så er det mere det, end at vedkommende har et diplom fra et universitet.

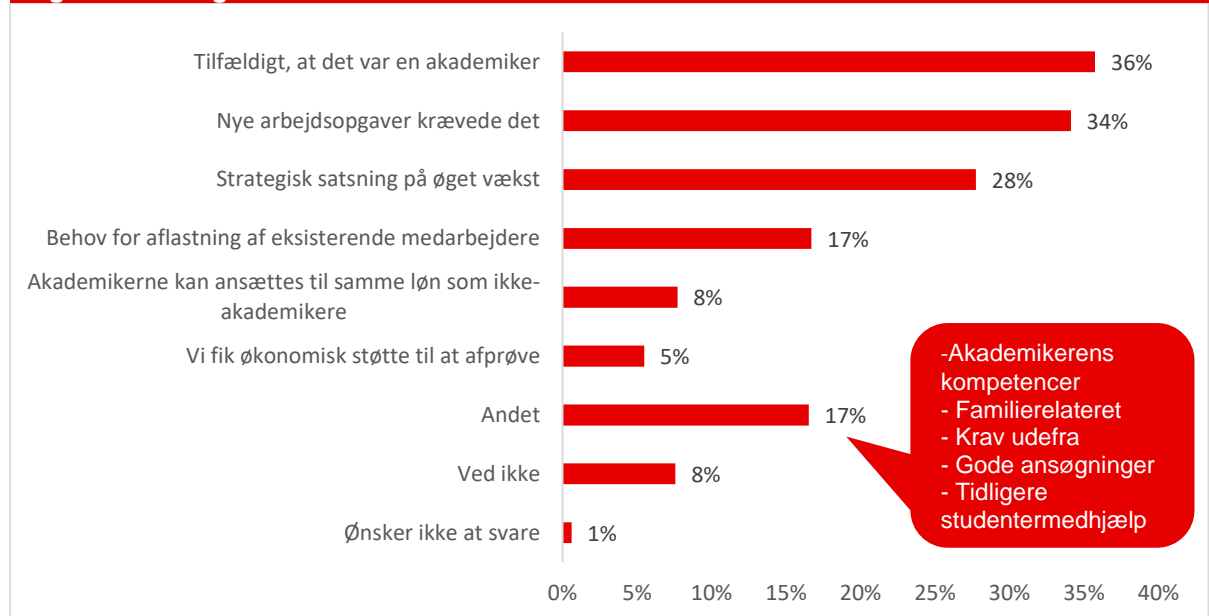
– **Virksomhedsleder i vidensservice, finans, information og undervisning**

Forskellige årsager til at ansætte den første akademiker

De hyppigst angivne årsager til, at virksomheden ansætter den første akademiker, er, at det er en tilfældighed, og at virksomheden har fået nye arbejdsopgaver, jf. figur 4.3. Af de 328 virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat, har det for mere end en tredjedel af respondenterne hhv. været tilfældigt eller grundet nye arbejdsopgaver, at den første akademiker er blevet ansat⁹.

For lidt mere end hver fjerde adspurgte virksomhed har en strategisk satsning på øget vækst været en årsag til, at virksomheden har ansat sin første akademiker. Økonomiske bevæggrunde, som at akademikerne kan ansættes til samme løn, og at virksomheden modtog økonomisk støtte, har tilslutning fra mindre end hver tiende.

Figur 4.3: Årsag til at ansætte sin første akademiker¹⁰



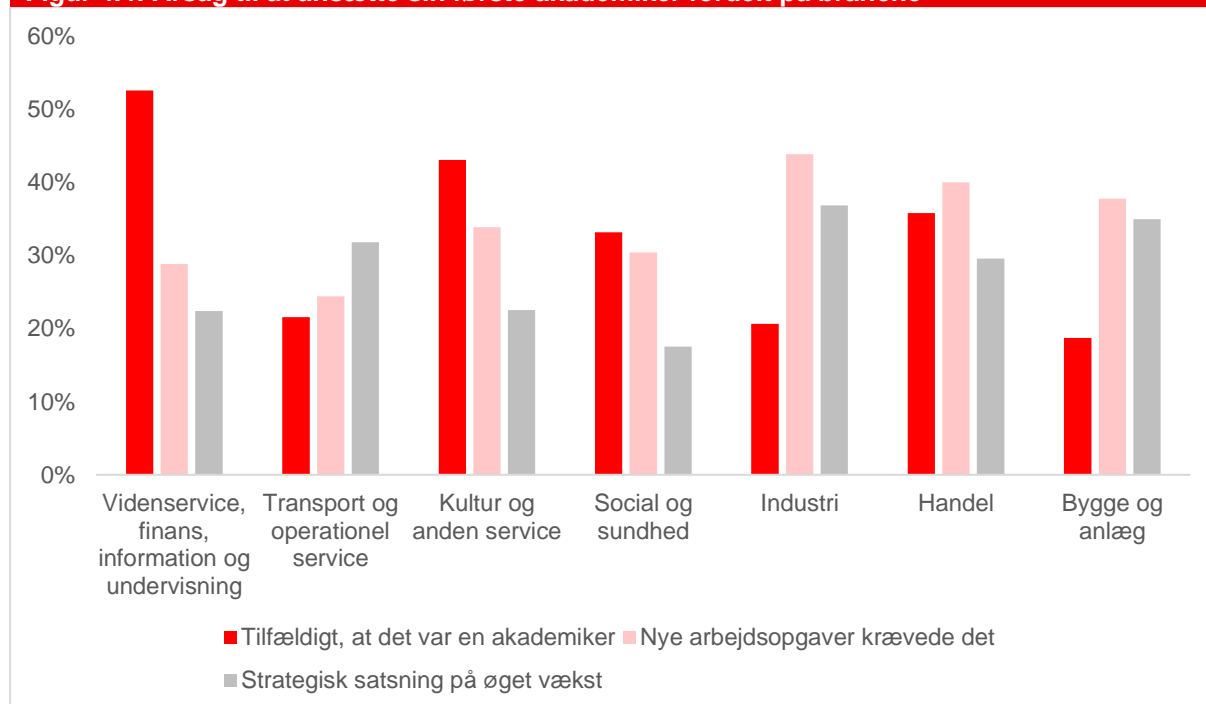
Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Når de tre hyppigste årsager til at ansætte den første akademiker bliver brudt op på brancher, ansatte en større andel af virksomhederne i brancher med et højere uddannelsesniveaue (vidensservice, finans, information og undervisning og kultur og anden service) den første akademiker tilfældigt, jf. figur 4.4. En større andel af virksomhederne inden for fx industri og bygge og anlæg, hvor uddannelsesniveaue typisk er lavere, ansatte pga. nye arbejdsopgaver og en strategisk satsning på øget vækst¹¹.

⁹ De respondenter, der selv er den første og eneste akademiker i virksomheden, er udeladt. Det svarer til ca. 20 pct. af de virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat. Tilbage er 328 respondenter, der erindrer at have haft en akademiker ansat og som ikke selv er den første og eneste akademiker.

¹⁰ Svarkategorier er udarbejdet med inspiration fra Oxford, 2019.

¹¹ Forskellene mellem tilfældigt og ikke tilfældigt er dog insignifikante for bygge og anlæg og industri.

Figur 4.4: Årsag til at ansætte sin første akademiker fordelt på branche


Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Virksomhedernes arbejdsopgaver er sjældent statiske, men forandrer sig med tiden. Det medfører ikke nødvendigvis et nyt kompetencebehov i medarbejdergruppen. *Nye arbejdsopgaver* kan dog have en karakter, som kræver nye kompetencer, hvilket en stor del af virksomhedslederne har oplevet:

Vi fik et stort projekt ind med mange midler, så vi kunne kapacitetsudvikle vores oplæg til ledelserne på folkeskoler. Der skulle være en projektkoordinator som en del af projekterne, hvilket vi ikke havde på daværende tidspunkt. Derfor ønskede vi en faglig kapacitet, der kunne løfte den nye opgave. [...] Og ham, vi ansatte, havde en akademisk baggrund.

- **Virksomhedsleder i vidensservice, finans, information og undervisning**

Der er også en stor andel af virksomhedslederne, som peger på, at et øget fokus på vækst har været bevæggrunden for at ansætte akademisk arbejdskraft. I interviewene peger flere virksomhedsledere på to forskellige tilgange til øget fokus på vækst. Mens nogle har fokus på, at vækst i omsætningen også bliver til overskud på bundlinjen, har andre, som følgende eksempel, et rent fokus på vækst i omsætning:

Næste skridt på vores vækstrejse var at fokusere på udvikling og markedsføring. Det rummede vi ikke selv tilstrækkelig viden til. Så vi ansatte ingeniører og cand.merc.er, der kunne udvikle forretningen. Så forretningsmuligheden gav anledning til at ansætte andre typer akademikere.

- **Virksomhedsleder i handel**

Af interviewene fremgår det, at en *tilfældig ansættelse* af den første akademiker kan dække over flere forskellige forhold som fx at den opslåede stilling ikke var målrettet personer med en lang videregående uddannelse, men den foretrukne kandidat tilfældigvis havde en akademisk baggrund:

Jeg tror ikke, at beslutningen om at få en akademiker har været så bevidst. Det var snarere et tilfælde, hvorfor det er endt med, at vi er en akademisk arbejdsplads. Kompetencer og erfaring har været styrende for hvorfor vi er blevet en sådan arbejdsplads.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Jeg har en medhjælper ansat – en cand.comm. (journalist). Hun bankede på døren og spurgte om job og virkede til at have gejst. Derfor fik hun lov at være tilkaldevikar. Da vi så havde en pædagog, der blev opsagt, dækkede hun timerne. Vi slog en pædagogstilling op ad to runder, hvor ansøgere ikke var af en kvalitet, hvor vi ville ansætte dem. Så vi fortsatte med pædagogmedhjælperen.

- **Virksomhedsleder i social og sundhed**

Som det fremgår af ovenstående citater, er der dog forskel på, i hvor stor udstrækning medarbejderne anvender deres akademiske uddannelsesbaggrund, hvor den ene arbejder ufaglært i en pædagogisk stilling. Den tilfældige ansættelse af en akademiker kan også være udtryk for, at en akademiker henvender sig uopfordret, som nedenstående eksempel illustrerer:

En cand.comm. havde fundet (virksomheden) på nettet og syntes, det var en sjov case at arbejde på. Hun ville gerne i praktik med henblik på fast ansættelse. Hun ønskede at vise, at vi ikke kunne undvære hende.

- **HR-chef i virksomhed i handel**

I de kvalitative interviews finder vi også mulige forklaringer på forskellen i årsagerne for ansættelse af akademiske medarbejdere mellem brancher. Blandt andet fremstår typen af arbejdsopgaver i den enkelte branche og de øvrige medarbejders uddannelsesniveau som afgørende. Når virksomheder inden for brancher med et højere uddannelsesniveau, fx *videnservice, finans, kommunikation og undervisning*, ansætter en akademiker tilfældigt, er det ifølge flere interviewpersoner et udtryk for, at de har nogle videnstunge arbejdsopgaver, som forudsætter, at de ansætter en medarbejder med en videregående uddannelse, men ikke nødvendigvis en akademisk medarbejder:

Den ene ansættelse af vores akademiske medarbejdere var et tilfælde. Vi stod i situationen, hvor vi var nødt til at ansætte en medarbejder med flere kvalifikationer og færdigheder end vores eksisterende medarbejdergruppe, og det blev så hende her, der var akademiker. Men vi søgte ikke efter akademiker som udgangspunkt.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Når virksomheder inden for fx *industri* ansætter akademikere for første gang, er de oftere tiltænkt en specialistfunktion, der adskiller sig markant fra de øvrige medarbejders mere manuelle arbejdsopgaver:

Vi søgte en mand, der kunne lave tilbud, kvalitetssikring og dokumentation. Det kunne være en ingeniør eller lignende inden for bygge og anlæg, som primært skulle stå for kalkulation.

- **Virksomhedsleder i bygge og anlæg**

Derudover er gruppen af virksomheder, der har ansat sin første akademiker tilfældigt, i højere grad beliggende tæt på de større byer og havde typisk under 15 ansatte, da den første akademiker blev ansat. Dette resultat er understøttet i interviewene, hvor flere interviewpersoner fra yderområder fortæller, at deres virksomhed oftest rekrutterer akademikere målrettet. I rekrutteringsfasen gør de en indsats for at forventningsafstemme med ansøgeren, så ansættelsen ikke bliver kortvarig, da akademiske medarbejdere, ifølge virksomhedslederne, foretrækker at finde arbejde tættere på de større byer:

Det er i højere grad et mobilitetsspørgsmål. Det er svært at få folk til at flytte sig fra, hvor de er uddannet, eller acceptere lang transporttid.

- **Virksomhedsleder i handel**

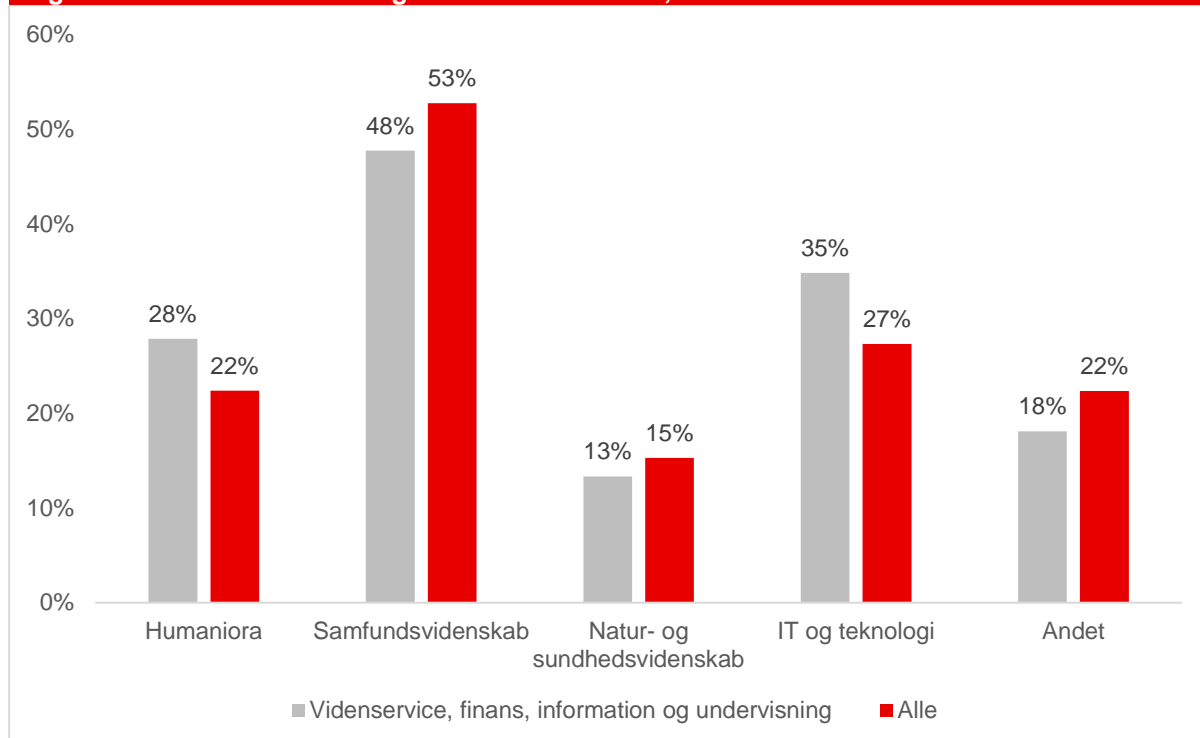
5. Hvem er de første akademikere i virksomhederne?

Der bliver ansat flest med en samfundsvidenskabelig uddannelsesbaggrund

Virksomhederne har primært ansat samfundsvidenskabelige akademikere, siden de ansatte deres første akademiker i 2015/2016. Af figur 5.1 fremgår det, at mere end halvdelen af de adspurgte virksomheder har ansat samfundsvidenskabelige akademikere, mens 15 pct. har ansat natur- og sundhedsvidenskabelige akademikere, de seneste fem år.

35 pct. af virksomhederne i branchen *vidensservice, finans, information og undervisning*, der er kendetegnet ved at have mange med en videregående uddannelse, har ansat akademikere inden for IT og teknologi, mens godt 25 pct. af de resterende brancher har ansat akademikere med en IT og teknologisk baggrund.

Derudover har knap 30 pct. af branchen *vidensservice, finans, information og undervisning* ansat humanistiske akademikere, hvilket er 5 procentpoint højere end den samlede pulje af virksomheder.

Figur 5.1: Uddannelsesretning blandt akademikere, virksomhederne har ansat


Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

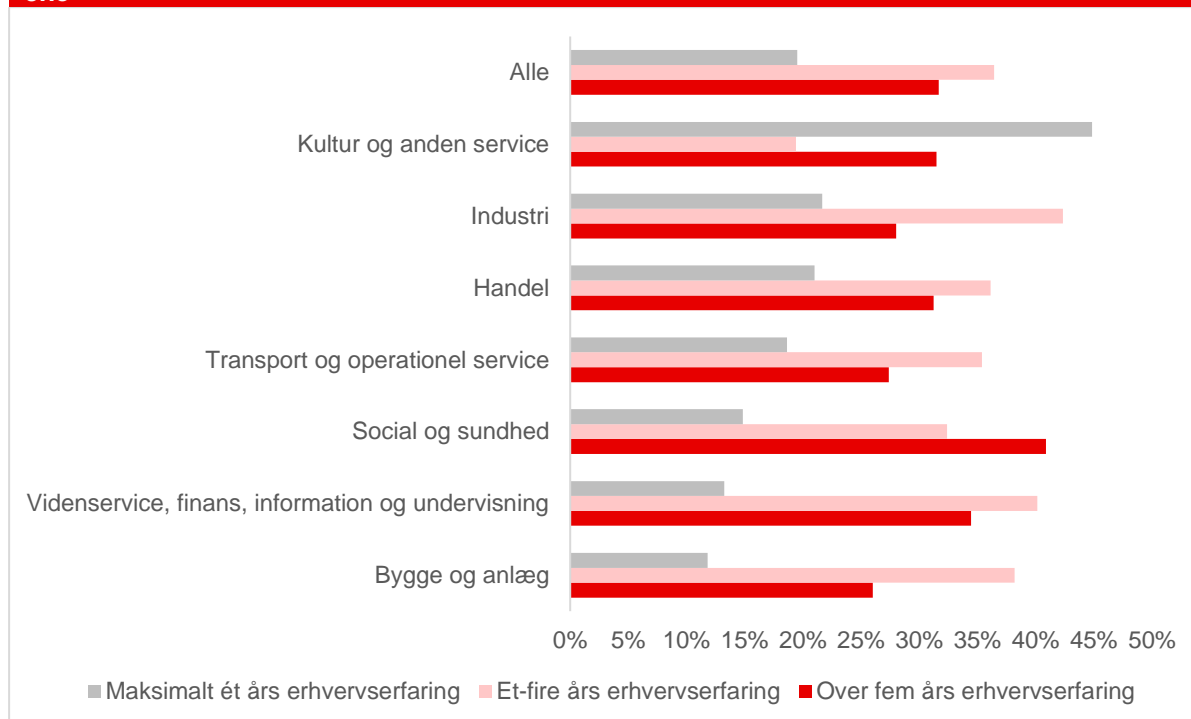
Virksomheder, der ligger i eller tæt på storbyerne, ansætter i højere grad akademikere med en humanistisk, mens virksomheder, der ligger uden for storbyerne, i højere grad ansætter akademikere med natur- og sundhedsvidenskabelig baggrund. Der er ingen større forskelle i uddannelsesbaggrund på tværs af størrelse.

Blandet erhvervs erfaring blandt de første akademikere

Hver tredje af de adspurgte virksomheder har i overvejende grad ansat akademikere med mere end fem års erhvervs erfaring, jf. figur 5.2. Knap hver femte virksomhed har primært ansat nyuddannede akademikere.

Akademikere, der er blevet ansat som nogle af de første i virksomhederne, varierer i erhvervs erfaring på tværs af branche. Inden for *kultur og anden service* udgør de første akademikere i næsten halvdelen af virksomhederne nyuddannede, og næsten hver femte af de adspurgte virksomheder har primært ansat akademikere med et-fire års erhvervs erfaring. I den anden ende af spektret har under hver sjette af de adspurgte virksomheder inden for *videnservice, finans, information og undervisning, social og sundhed* og *bygge og anlæg* ansat nyuddannede akademikere.

Figur 5.2: Erhvervs erfaring blandt akademikere, virksomhederne har ansat, opdelt på branche



Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Virksomheder inden for vidensservice, finans, information og undervisning og social og sundhed ansætter i højere grad erfarne akademikere med over fem års erhvervs erfaring. En af grundene til, at virksomhederne primært ansætter akademikere med over fem års erhvervs erfaring, kan fx være en opfattelse af, at nyuddannede mangler praksisnær viden, og at oplæring af dem er omkostningsfuldt, som følgende eksempler fra interviewene viser:

Kommer medarbejderen lige fra skolen, så skal vi ikke hjælpe dem med, hvordan man teoretisk arbejder med cases, men de ved ikke, hvordan de virker. Det kan godt nogle gange være lidt op ad bakke. Der bedste er, at man har erhvervs erfaring og har været i erhvervslivet [...]. Ellers skal vi lære dem det. Med en akademisk baggrund og erfaring fra erhvervslivet, så kommer man med en anden fart.

- **Virksomhedsleder i vidensservice, finans, information og undervisning**

Vi har ikke ressourcer til at lære op i en så lille organisation. Så i ansættelsesprocesser sorterer vi nyuddannede fra. De skal være selvkørende hurtigt hos os.

- **Virksomhedsleder i vidensservice, finans, information og undervisning**

Erhvervs erfaringen blandt de akademikere, virksomhederne har ansat de sidste fem år, adskiller sig ikke i forhold til virksomhedernes afstand til de større byer.

6. Hvilke arbejdsopgaver varetager akademikerne?

De første akademikere varetager en bred vifte af opgaver i virksomhederne

Akademikerne varetager forskellige opgaver i virksomhederne. I knap halvdelen af virksomhederne adskiller akademikerne arbejdsopgaver sig fra øvrige medarbejders, der er uden en akademisk baggrund.

I interviewene beskriver flere virksomhedsledere, hvordan de akademiske medarbejders arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders. Det kan fx handle om, at akademikerne arbejder med arbejdsopgaver på et andet og mere overordnet niveau, hvor de skal trække på viden fra forskellige områder:

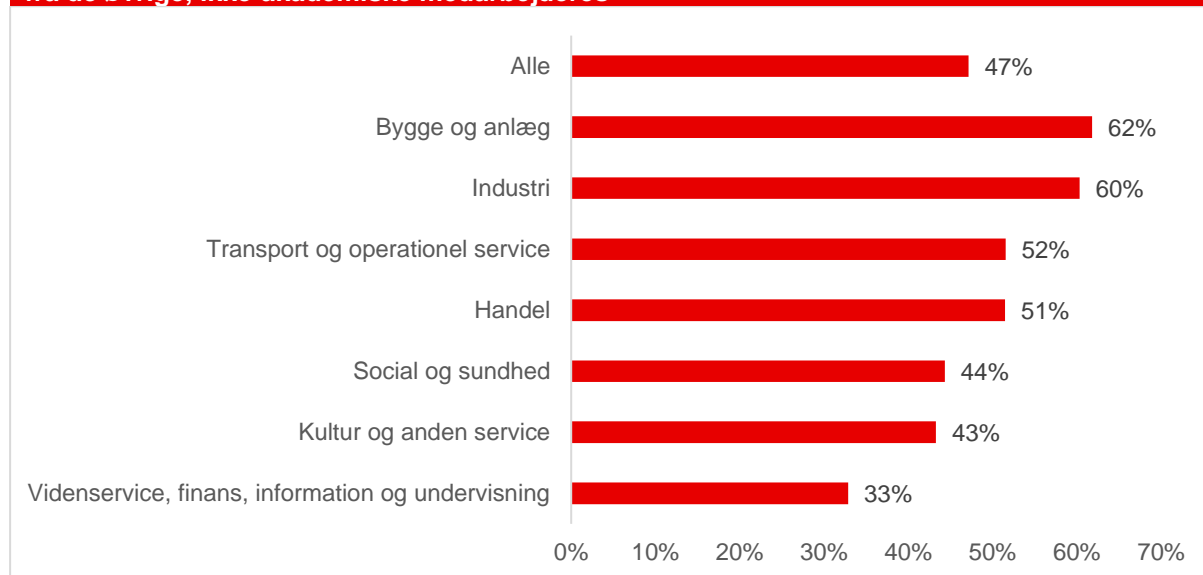
De øvrige medarbejdere er specifikke. Altså, jeg ville jo ikke bruge en akademiker til at være bogholder. Det er måske mere de overordnede ting i forhold til at tænke i sammenhænge i forhold til det økonomiske område, blandt andet med henblik på budgetter og økonomistyring.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Andre akademikere arbejder med mere specialiserede arbejdsopgaver, som kræver dyb faglig viden.

Andelen af virksomheder, hvor akademikerne arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige ikke-akademiske medarbejders arbejdsopgaver, varierer mellem brancher, jf. figur 6.1. Fx i *industri* svarer godt 60 pct. af virksomhederne, at akademikerne arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders. I *industri* er akademikers primære arbejdsopgaver intern og ekstern kommunikation. Omvendt adskiller akademikers arbejdsopgaver fra øvrige medarbejdere i ca. 45 pct. af virksomhederne inden for *kultur og anden service*, hvor akademikerne hyppigst udfører administrative og driftsøkonomiske arbejdsopgaver.

Figur 6.1: Andelen af virksomheder vis akademikere løser arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige, ikke-akademiske medarbejders



Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

I *videnservice, finans, information og uddannelse*, hvor uddannelsesniveaet generelt er højt, adskiller de akademiske arbejdsopgaver sig i mindre grad fra øvrige medarbejderes. Hver tredje virksomhedsleder angiver, at de akademiske arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejderes. Samtidig er arbejdsopgaverne i disse virksomheder mindre spredte, og akademikerne udfører typisk arbejdsopgaver inden for færre områder sammenlignet med de øvrige brancher.

I interviewene giver flere virksomhedsledere mulige forklaringer på, hvorfor akademikers arbejdsopgaver i nogle brancher, herunder *videnservice, finans, information og uddannelse*, ikke adskiller sig væsentlig fra de øvrige medarbejderes. Det handler eksempelvis om typen af arbejdsopgaver og om uddannelsesniveau blandt de øvrige medarbejdere:

Vi udarbejder kompetencebeviser for uformel læring til offentlige institutioner. Vi har typisk haft medarbejdere med en mellemlang videregående uddannelse ansat – fx lærere og pædagoger. Da vi ansatte vores første akademiker, søgte vi en medarbejder, der kunne omdanne teori til praksis og kommunikere omkring det på et højt niveau. [...] Vi fokuserer i højere grad på kompetencer, end om det er en akademiker, når vi ansætter. Du skal have stærke kompetencer inden for fx undervisning og formidling. Men du skal ikke nødvendigvis være akademiker.

– **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

At relativt få virksomheder i *videnservice, finans, information og uddannelse* har akademikere, der har arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige medarbejderes, er blandt andet drevet af, at arbejdsopgaverne blandt de øvrige medarbejdere forudsætter specifik viden og kompetencer, der i højere grad kendetegner personer med en videregående uddannelse, som i ovenstående eksempel. Derfor er uddannelsesniveaet blandt de ikke-akademiske medarbejdere også højere end i de øvrige brancher, jf. tabel 6.1. Ca. 40 pct. af de første akademikers kollegaer i *videnservice, finans, information og uddannelse* har en videregående uddannelse.

I de resterende brancher med undtagelse af *social og sundhed*, har under hver femte af de første akademikers kollegaer en videregående uddannelse. Det kan være en af årsagerne til at relativt mange i brancher som fx *bygge og anlæg* samt i *industri* har arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige ikke-akademiske medarbejderes arbejdsopgaver.

I *kultur og anden service* er andelen af de første akademikers kollegaer med en videregående uddannelse relativt lav, når de første akademikere bliver ansat. Det er også under halvdelen af akademikerne, der har arbejdsopgaver, som adskiller sig fra de ikke-akademiske medarbejderes arbejdsopgaver. Det kan skyldes, at akademikerne udgør en stor andel af det samlede antal medarbejdere i *kultur og anden service*¹². Altså er der mange akademikere i denne branche, men få med en videregående uddannelse.

¹² I hver virksomhed inden for kultur og anden service udgør akademikerne i gennemsnittet næsten en tredjedel af det samlede antal ansatte, hvilket er blandt de højeste på tværs af brancher.

En virksomhedsleder beskriver udviklingen, fra før den første akademiker ankommer, som en form for akademisering inden for *kultur og anden service*, hvor størstedelen af medarbejderne med tiden bliver udskiftet med akademikere pga. et større krav til blandt andet struktur, kommunikation og dokumentation.

Når en organisation vokser, så stopper det på et tidspunkt med at blive græsrodsarbejde, hvor der skal struktur, dokumentation og kommunikation til. Her er akademikerne en løftestang for denne udvikling. Hvis græsrodsarbejdet bliver styrende, kommer der rod i arbejdet – også når organisationen vokser.

– **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Tabel 6.1: Andelen af øvrige medarbejdere med en videregående uddannelse fordelt på branche i året, hvor den første akademiker bliver ansat, 2015/2016

Total	23 %	Handel	19 %
Bygge og anlæg	14 %	Industri	19 %
Kultur og anden service	16 %	Social og sundhed	38 %
Transport og operationel service	16 %	Vidensservice, finans, information og undervisning	41 %

Note: Beregninger på baggrund af Danmarks Statistiks forskermaskine og 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Omkring 55 pct. af virksomhederne med mere end 15 ansatte har akademikere, hvis arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders. Dette svarer til ca. 10 procentpoint mere end hele gruppen af virksomheder.

En mulig forklaring på det kan være, at større virksomheder i højere grad end mindre virksomheder kan tilbyde specialiserede arbejdsopgaver relateret til akademikerens uddannelse, mens mere varierende arbejdsopgaver – også mere lavpraktiske arbejdsopgaver, oftere er en del af arbejdsdagen i en mindre virksomhed. Dette fremhævede flere virksomhedsledere i interviews:

Vi løser generelt mange opgaver i virksomheden, selvom vi hver især har vores område, som vi særligt skal løfte. Vi skal agere blæksprutter, da der i en vækstende, mindre virksomhed kommer nye og foranderlige krav hele tiden, som betyder, vi skal kunne tage hånd om disse opgaver også. Og det gælder også for vores akademikere.

– **HR-chef i handel**

Vi står jo ikke først i køen hos akademikerne. Det gør de store virksomheder. Hun valgte mig. Derfor er hun perfekt. Flertallet vil gerne specialisere sig i deres fag. Det er der mulighed for hos de store – ikke hos os.

– **Virksomhedsleder i industri**

Mens virksomhedslederne i interviewene peger på, at akademikerne ikke kan arbejde helt så fagspecifikt i de mindre virksomheder, får de til gengæld mulighed for at sidde med mange forskellige typer opgaver og en stor selvstændighed, hvor de i høj grad kan præge virksomhedens praksis:

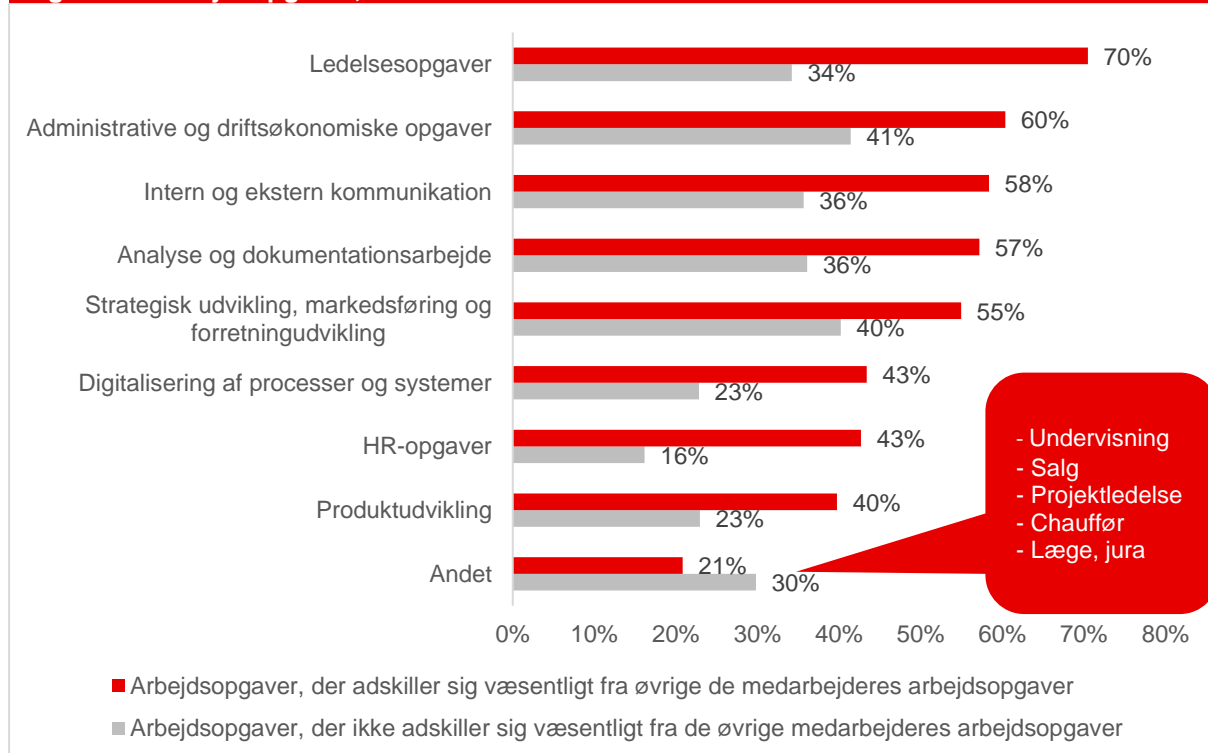
De arbejder ikke nødvendigvis med det, de er uddannet til. Vi kan ikke tilbyde en karrieretrappe, fordi vi er familiefirma. Det, vi kan tilbyde, er alsidighed i jobbet. Pga. de typer af produkter, vi har fra USA, får de lov til at sidde med i og præge hele processen: ordre, faktura, logistik, evt. opfølgning.

– **HR-ansvarlig i bygge og anlæg**

I de virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige, ikke-akademiske medarbejders arbejdsopgaver, har 70 pct. af virksomhedslederne svaret, at deres første akademiker har været ansat til at lave ledelsesopgaver og sparring med ledelsen, jf. figur 6.2. For mellem 55 og 60 pct. af de virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders, er akademikerne ansat til at lave administrative og driftsøkonomiske opgaver, kommunikation, analyse og dokumentationsarbejde og strategiske udviklingsopgaver.

I de virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, løser akademikerne oftest administrative og driftsøkonomiske opgaver og strategiske udviklingsopgaver.

Figur 6.2: Arbejdsopgaver, som akademikerne løser



Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelene er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

De tilfældigt ansatte akademikers arbejdsopgaver adskiller sig mindre

For tre ud af fire virksomheder, der har ansat deres første akademiker tilfældigt, adskiller akademikerens arbejdsopgaver sig ikke fra de øvrige, ikke-akademiske medarbejders, jf. figur 6.3. Flere interviewpersoner peger på, at en mulig forklaring er, at de ikke oprindeligt ledte efter en akademiker, men søgte en medarbejder med kompetencer til at varetage de arbejdsopgaver, som deres øvrige, ikke-akademiske medarbejdere varetager. Den pågældende medarbejder blev blandt andet ansat på baggrund af vedkommendes uddannelse, men også erhvervs erfaring og personlighed, hvor en akademisk baggrund ikke var en forudsætning for ansættelse. Som en interviewperson fortæller:

Vi fokuserede i højere grad på kompetencer end på, om det var en akademiker. Den faglighed, vi bruger hos os, er noget, du lærer hos os. Du skal være en god underviser og formidler, og det skal du ikke nødvendigvis være akademiker for at være.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Modsat italesætter flere interviewpersoner, at når ansættelsen af akademiker foretages målrettet og med et defineret formål, som fx vækst eller at håndtere nye arbejdsopgaver, adskiller arbejdsopgaverne sig naturligt mere fra de øvrige medarbejders, da det afspejler en efterspørgsel på akademiske kompetencer – kompetencer, som virksomheden ikke tidligere har haft.

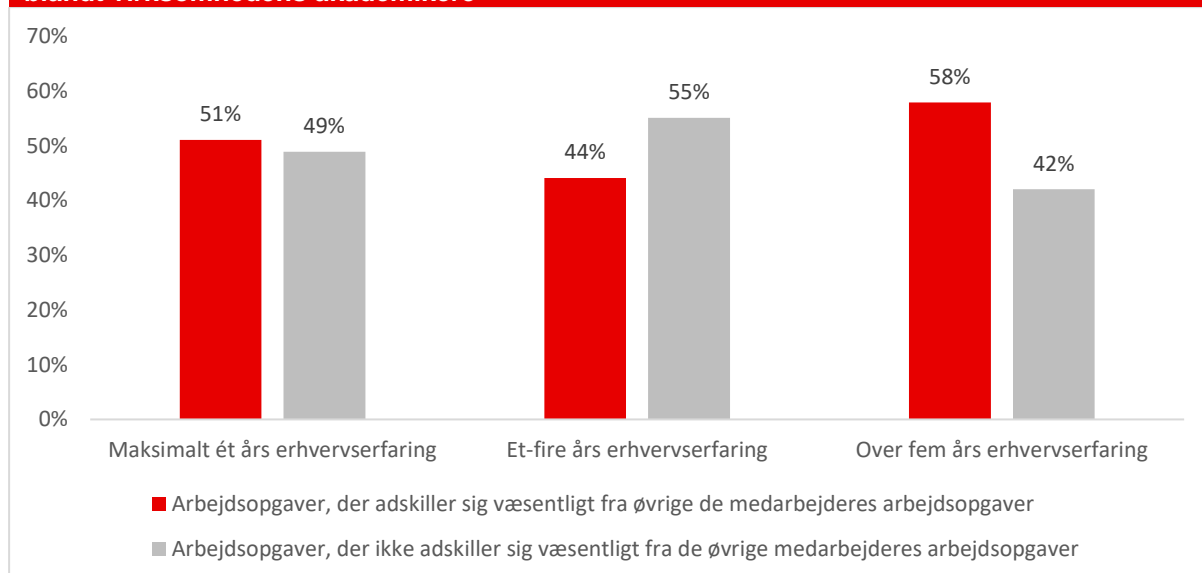
Figur 6.3: Akademikernes arbejdsopgaver i virksomheder, der har ansat deres første akademiker tilfældigt



Note: Beregninger på baggrund af 119 virksomheder, hvor den første akademiker er ansat tilfældigt. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Der er forskel på akademikerens erhvervs erfaring, når vi ser på, hvorvidt akademikers arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders eller ej. Det er i næsten 60 pct. af virksomhederne, der primært ansætter akademiker med mere end fem års erfaring, at akademikerne løser arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, jf. figur 6.4. Det samme er tilfældet for hhv. 51 og 44 pct. af virksomhederne, der primært ansætter akademiker med maksimalt ét års eller ét til fire års erhvervs erfaring.

Figur 6.4: Akademikeres arbejdsopgaver i virksomheder fordelt på primære erhvervs erfaring blandt virksomhedens akademikere



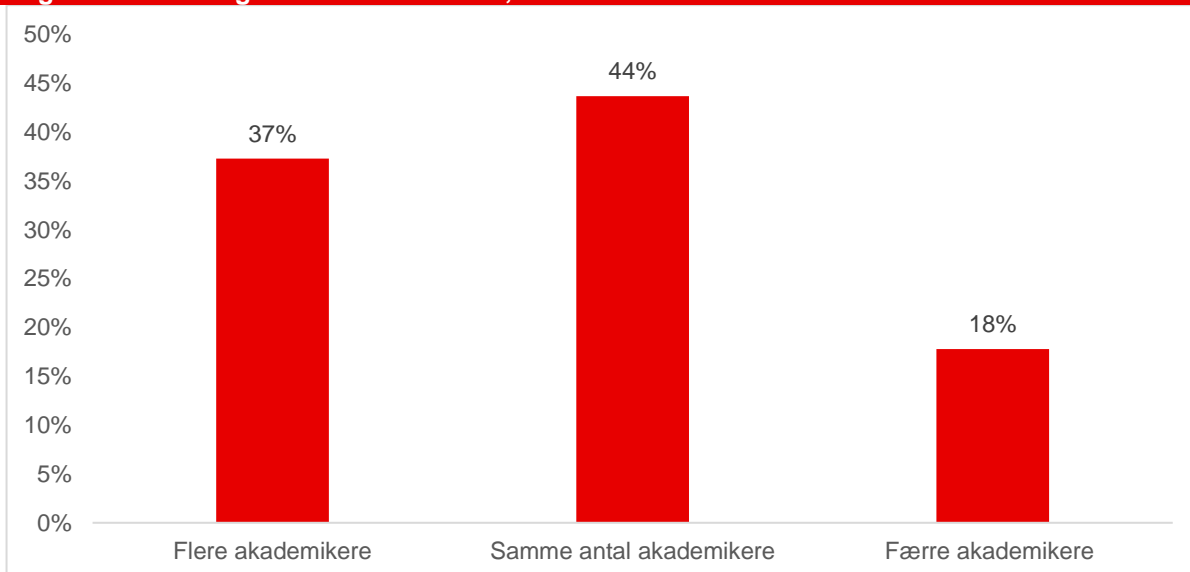
Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Akademikerne i virksomheder, der mest benytter sig af nyuddannede akademikere, løser generelt færre forskellige arbejdsopgaver sammenlignet med virksomheder med mere erfarne akademikere. Akademikerne i virksomheder, der primært ansætter nyuddannede, løser de ledelsesopgaver i 40 pct. af virksomhederne, mens det til sammenligning gælder i to tredjedele af virksomhederne med mere erfarne akademikere. I virksomheder, der primært ansætter nyuddannede, løser akademikerne i højere grad administrative og driftsøkonomiske opgaver og kommunikationsopgaver.

7. Medarbejdertilvækst blandt akademiske medarbejdere siden ansættelsen af de første akademikere

I alt har godt hver tredje af populationens virksomheder svaret, at de har akademikere ansat i 2019. Blandt de virksomheder, der erindrer at have ansat akademikere, har fire ud af fem virksomheder i 2019 samme antal eller flere akademikere, siden de ansatte de første akademikere, jf. figur 7.1. Der har været tilvækst i antallet af akademikere de seneste tre år blandt 37 pct. af virksomhederne, 45 pct. har det samme antal som for tre år siden, mens antallet af akademikerne er blevet færre blandt 18 pct. af virksomhederne. Næsten to tredjedele af de virksomheder, der i 2019 har færre akademikere ansat end i 2016¹³, har ingen akademikere ansat.

¹³ Referenceåret 2016 (for tre år siden) er anvendt for såvel gruppen af virksomheder, der ansatte deres første akademiker i 2015, som for gruppen, der ansatte den første i 2016.

Figur 7.1: Ændring i antal akademikere, 2016-2019


Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

For halvdelen af de virksomheder, der har øget antallet af akademikere i perioden 2016-2019, har én af årsagerne været, at eksisterende og nye arbejdsopgaver kræver det. For omkring 40 pct. af de virksomheder, der har øget antallet af akademikere, har årsagen blandt andet været, at akademikere bidrager til øget vækst, mens omkring en fjerdedel af virksomhederne med flere akademikere i dag har haft behov for at aflaste eksisterende medarbejdere. En fjerdedel af virksomhederne, der har øget antallet af akademikere, angiver, at det har været tilfældigt.

Figur 7.2: Ændring i antal akademikere, 2016-2019


Note: Beregninger på baggrund af 124 virksomheder, der alle har øget antallet af akademikere de seneste tre år. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Virksomhedslederne fremhæver i interviewene, at en medarbejdervækst blandt akademikere for det første typisk bunder i positive erfaringer med de første akademikere. Men også, at der kan være en ambition om vækst eller en allerede begyndende vækst, eller at nye arbejdsopgaver kræver nye kompetencer:

Det er der, hvor man flytter sig til next level. Hvis man er en tømrervirksomhed, fx, så har man lige pludselig fået 12 medarbejdere. Nu kommer der til at ske nogle skift, hvor man skal tænke på en anden måde. Her er det sundt at få akademikere ind i ledelseslaget. De kan se tingene på en ny måde og bidrage til at bygge på, så man pludselig er 20 medarbejdere.

– **Virksomhedsleder i handel**

Når virksomhederne har samme antal eller færre akademikere i 2019 sammenlignet med for tre år siden, er det ikke nødvendigvis et spørgsmål om, at akademikere ikke har leveret værdi til virksomheden. Virksomhederne med samme antal akademikere har måske ikke kunnet rekruttere yderligere akademiske medarbejdere eller har ikke haft tilstrækkeligt med akademiske arbejdsopgaver til yderligere ansættelser og har derfor med de nuværende ansættelser fået opfyldt deres behov:

Vi har dem, vi skal anvende. Vi kan det, vi vil, og vores akademiske medarbejdere har kunnet bringe forretningen derhen, hvor vi har plus på bundlinjen. Det løber rundt, og vi har ikke yderligere vækstønsker for nu. Hvis vi kommer til at vækste mere igen, vil vi kigge imod specialister inden for IT, da det er vigtigt for vores forretning.

– **Virksomhedsleder i handel**

Årsager til reduktion i antallet af akademikere

To tredjedele af virksomhederne, der i dag har færre akademikere end for tre år siden, angiver, at det er virksomhedens egen beslutning, at de har færre akademikere ansat. I interviewene fortæller virksomhedsledere, at de fx ansatte akademikerens til en afgrænset opgave, som er blevet løst, og at ansættelsen derfor hele tiden var med en udløbsdato. Det kan dog også være udtryk for, at akademikerens har skuffet mht. forventningerne fra og behovene hos virksomheden, hvorfor ansættelsesforholdet blev afsluttet.

Figur 7.3: Årsag til, at virksomhederne har færre akademikere ansat



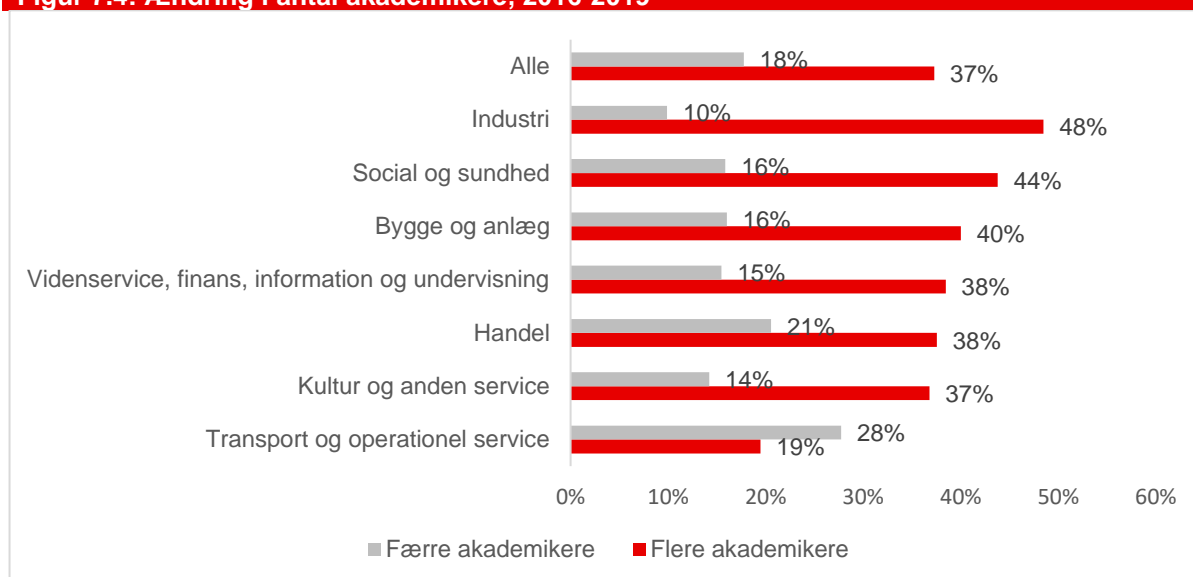
Note: Beregninger på baggrund af 57 virksomheder, der har færre akademikere ansat i 2019 sammenlignet med 2016. Andelen er vægтет op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

I næsten 30 pct. af tilfældene skyldes det færre antal akademikere eksterne omstændigheder, da det ikke var virksomhedens egen beslutning. Det kan fx handle om, at virksomhederne har mødt udfordringer med fastholdelse og rekruttering af akademikere. Blandt andet fordi virksomhederne ikke oplever, de kan tilbyde de arbejdsopgaver eller den løn, som akademikerne forventer. At akademikere forlader virksomheden til fordel for højere løn, stemmer overens med en tidligere registeranalyse (DEA, 2019b), der viser, at flere af de første akademikere benytter jobbet i en virksomhed uden andre akademikere som løftestang til et højere lønnet job blandt andre akademiske kollegaer.

Medarbejdertilvæksten mht. akademikere varierer mellem brancher

Med undtagelse af branchen *transport og operationel service* har flertallet af virksomheder i samtlige brancher øget eller bibeholdt antallet af akademikere siden 2016, jf. figur 7.4. Det er også i branchen *transport og operationel service*, at den oplevede værdiskabelse af akademikere blandt virksomhedsledere er lavest (se næste kapitel). Antallet af akademikere er særligt steget blandt virksomheder inden for brancherne *industri, social og sundhed og bygge og anlæg* (hvh. 48, 44 og 40 pct.).

Figur 7.4: Ændring i antal akademikere, 2016-2019



Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Der er ingen forskel på, om der er flere eller færre akademikere i 2019 sammenlignet med for tre år siden på tværs af geografi og antal ansatte i det år, virksomhederne ansatte deres første akademikere.

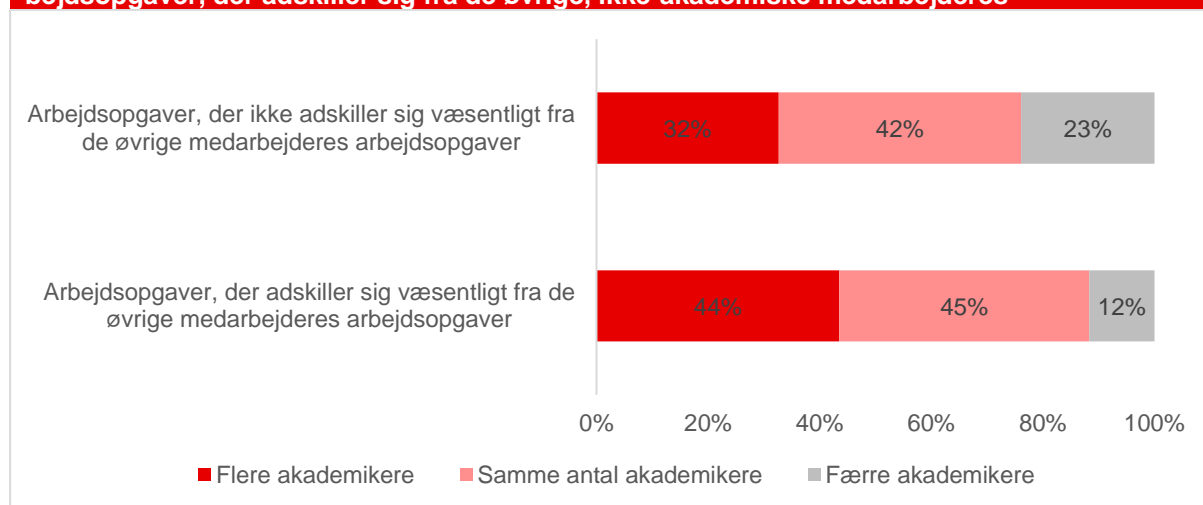
Flere og færre opdelt på arbejdsopgaver

En større andel af virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, har øget antallet af akademikere, sammenlignet med de øvrige virksomheder, jf. figur 7.5.

Ca. 45 pct. af virksomhederne, hvis akademikere har arbejdsopgaver, der adskiller sig væsentligt fra de øvrige medarbejders, har øget antallet af akademikere. Ca. 30 pct. af virksomhederne, hvis akademikere har arbejdsopgaver, der *ikke* adskiller sig fra de øvrige medarbejders, har øget antallet af akademikere.

Godt hver niende af virksomhederne med akademikere, hvor akademikernes arbejdsopgaver adskiller sig fra de øvrige medarbejders, har ansat færre akademikere sammenlignet med tre år tidligere, sammenlignet med op imod hver fjerde virksomhed med akademikere, hvis arbejdsopgaver *ikke* adskiller sig fra de øvrige medarbejders.

Figur 7.5: Udvikling i antal akademikere blandt virksomheder med akademikere, der har arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige, ikke-akademiske medarbejders



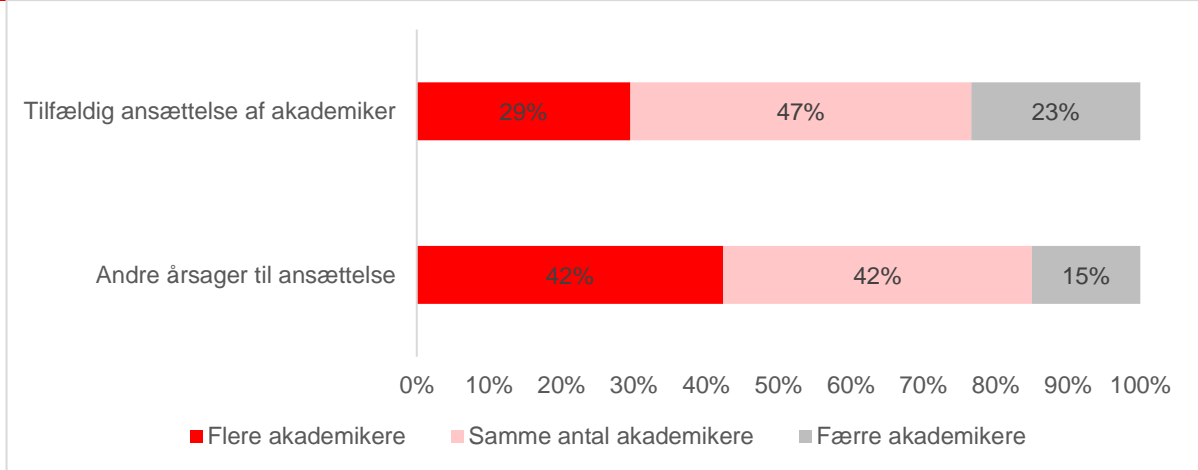
Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Bevæggrunde for ansættelse af akademikere blandt virksomheder, hvor den første akademiker er blevet til hhv. flere og færre

29 pct. af virksomhederne, der har ansat sin første akademiker tilfældigt, har ansat flere akademikere end tre år tidligere, jf. figur 7.6. 42 pct. af virksomhederne, hvor ansættelsen af den første akademiker ikke var tilfældig, ansatte flere akademikere i samme periode.

Omvendt har omkring hver fjerde virksomhed, der tilfældigt ansatte deres første akademiker, færre akademikere ansat i dag imod hver syvende blandt de virksomheder, hvor det ikke var en tilfældighed. Ud fra interviewene med virksomhedslederne tyder det på, at en mere målrettet ansættelse (fremfor tilfældig) af akademikere også typisk kommer til udtryk, ved at virksomhedsledelsen tydeligere har defineret arbejdsopgaverne og målsætningerne for de nyansatte akademikere.

Figur 7.6: Udvikling i antal akademikere blandt virksomheder, der har ansat deres første akademikere tilfældigt eller af andre årsager



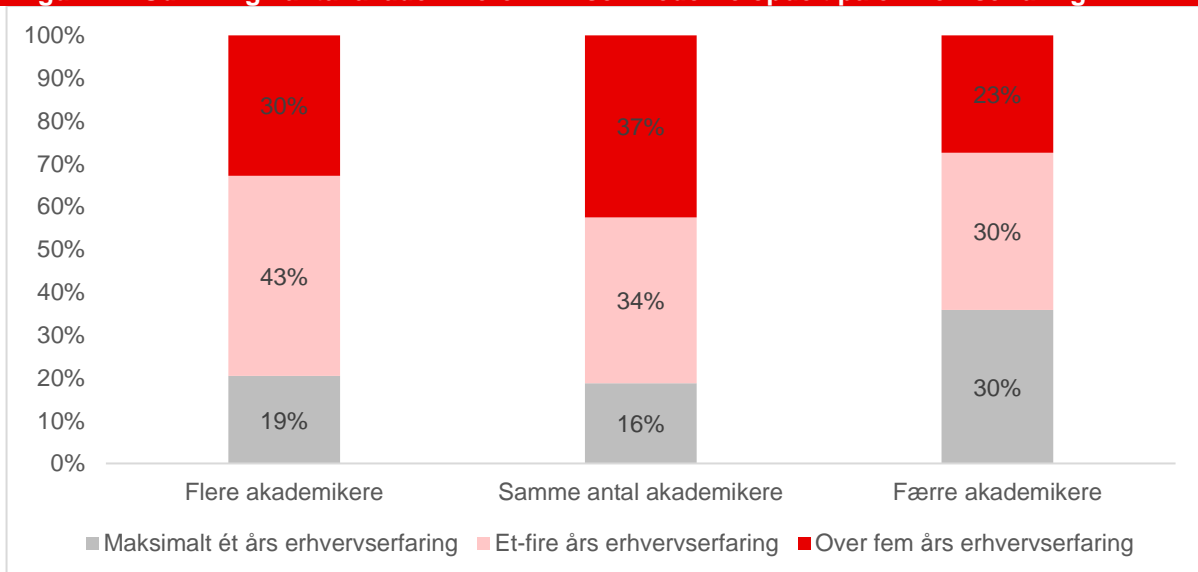
Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Flere eller færre opdelt på erhvervs erfaring

Blandt de virksomheder, hvor antallet af akademikere er steget, har næsten hver tredje virksomhed svaret, at den primært har ansat akademikere med mere end fem års erhvervs erfaring, jf. figur 7.7. Til sammenligning har mindre end hver fjerde virksomhed, som har sænket antallet af akademikere, svaret det samme.

Omvendt har hver femte virksomhed, hvor antallet af akademikere er steget, primært ansat akademikere med under ét års erhvervs erfaring imod næsten hver tredje virksomhed med færre akademikere ansat i dag.

Figur 7.7: Udvikling i antal akademikere i virksomhederne opdelt på erhvervs erfaring



Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Flere virksomhedsledere peger i interviewene på, at selvom yngre, mere uerfarne akademikere ofte er billigere, kan det være en udfordring for de mindre virksomheder at ansætte dem, da virksomhederne ikke har et organisatorisk setup til at tilbyde den nødvendige indkøring.

Af interviewene fremgår det også, at det forudsætter en stor selvstændighed at arbejde i de mindre virksomheder, og særligt når man ansættes som ny profil (akademiker), der skal bidrage på en ny måde. Denne selvstændighed kommer, ifølge flere interviewpersoner, mere naturligt og hurtigere for medarbejdere – herunder akademikere – med større erhvervs erfaring, hvorfor flere virksomhedsledere foretrækker at ansætte dem, på trods af at de typisk skal have en højere løn:

Udfordringen har også været, at det ofte er unge, vi har ansat, for det er dét, vi har råd til, men så er de også uerfarne. Fremadrettet vil jeg nok også tænke i deres erfaring og robusthed for at tænke i, hvor meget støtte vi kan give. (...) For der er en begrænset faglig sparring i vores virksomhed pga. af størrelsen, og det kan også udfordre. Der skal stor selvstændighed til at være ansat hos os.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

8. De første akademikers værdiskabelse for virksomhederne

Hvor skaber de første akademikere værdi?

Hver virksomhed er blevet bedt om at vurdere, hvor meget værdi de akademikere, der har været ansat i virksomheden de seneste fem år, har skabt for virksomheden på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder "slet ikke" og 10 betyder "i meget høj grad". 'Værdi' er anvendt som en fællesbetegnelse for et positivt bidrag, da virksomhederne på tværs af blandt andet størrelse og branche er meget forskellige og derfor har forskellige forståelser af og mål for værdi.

Af tabel 8.1 fremgår det, at akademikerne har fået en gennemsnitlig vurdering af deres værdiskabelse for deres pågældende virksomhed på 7,7 blandt de 328 virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat. I interviewene giver virksomhedsledere flere eksempler på, hvordan akademikere kan bidrage med værdi. Det kan både være direkte værdi i kraft af økonomisk bundlinje:

Vores vækstrejse begyndte før ansættelsen af akademikere, men den akademiske arbejdskraft professionaliserede forretningen og satte yderligere skub på væksten og bidrog til, at også bundlinjen blev positiv.

- **HR-ansvarlig i handel**

Det kan også være direkte i forhold til at levere en styrket opgaveløsning i virksomheder, hvor formålet ikke er økonomisk bundlinje:

Vi får særligt værdi ud af vores akademikere, når de har overblik over de politisk ledede institutioner og organisationer, kommuner og regioner. Altså at akademikerne har viden om, hvordan de hænger sammen. Det kræver sindssygt specifikke kompetencer at være i stand til at tage beslutninger om, hvilken vej vi skal gå, og hvordan vi skal placere os i et samarbejde.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Og værdiskabelse kan desuden ske mere indirekte, hvor akademikerer bidrager med sine kompetencer til virksomheden, så forudsætningerne for at skabe værdi øges:

Når man håndterer omverdenen professionelt, fx som vores akademiker gør igennem en stærk ekstern kommunikation, som vi ikke havde tidligere, så fremstår man som en stærkere virksomhed udadtil. Og det skaber værdi for virksomheden – kunderne kommer igen.

- **HR-ansvarlig i handel**

De virksomheder, der i perioden 2016-2019 har øget antallet af akademikerer, har oplevet en værdiskabelse blandt deres akademikerer på 8,2. Til sammenligning har gruppen af virksomheder, der har færre akademikerer ansat i 2019, vurderet akademikerernes værdiskabelse til 6,3, altså næsten to indekspoint lavere. Virksomheder, der oplever, at akademikerer leverer værdi, er derfor mere tilbøjelige til at øge antallet af akademikerer.

Der er ikke nogen stor variation i virksomhedernes vurdering af, hvor meget værdi akademikerer har skabt, på tværs af brancher. Ingen branchers samlede vurdering af, om akademikerer har skabt værdi for virksomhederne, er signifikant forskellig fra de øvrige.

Tabel 8.1: Gennemsnit for værdiskabelse (indeks 1-10)

Ændring i antal akademikerer, 2016-2019		Branche, 2019	
<i>Flere</i>	8,2	<i>Bygge og anlæg</i>	7,6
<i>Samme</i>	7,8	<i>Handel</i>	7,7
<i>Færre</i>	6,3	<i>Industri</i>	7,5
		<i>Kultur og anden service</i>	7,7
Alle	7,7	<i>Social og sundhed</i>	8,4
		<i>Transport og operationel service</i>	7,2
		<i>Vidensservice, finans, information og undervisning</i>	7,7

Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Værdierne er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed

I interviewene bliver timingen for ansættelsen af den første akademiker fremhævet som væsentlig for akademikerens mulighed for at skabe værdi.

Timing handler blandt andet om, hvorvidt virksomheden står i en situation, hvor den har nye arbejdsopgaver, som med fordel kan løses af akademikerer, fremfor den eksisterende medarbejdergruppe, der har varetaget de oprindelige arbejdsopgaver i virksomheden:

Der var en stigende forventning til vores kommunikation internt og ud af huset. Vi var pludselig 110 ansatte i huset, og dermed følger megen kommunikation – i takt med den større produktion også kommunikation med myndighederne. Der krævede det en strategi, som akademikerne kunne bidrage til.

- **HR-ansvarlig i handel**

Det kan også handle om, at virksomhedsledelsen har en målsætning, der stiller krav om, at virksomheden skal effektivisere sit arbejde eller ændre radikalt i arbejdsprocesserne:

Man skal være opmærksom på, at man ansætter akademikere, fordi man har behov for noget, der ikke allerede er i organisationen. Og man skal være opmærksom på, om arbejdsopgaverne rent faktisk kræver akademiske kompetencer [...] Derfor bliver det nok ikke en succes, hvis man ikke kan tilbyde denne form for arbejdsopgaver.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Udover timingen fremhæver flere virksomhedsledere, at det er centralt for en nyansat akademikers mulighed for at skabe værdi i virksomheden, at ledelsen også har gjort sig overvejelser om, hvad en akademiker skal bidrage til i en virksomhed uden akademikere i forvejen. Denne pointe underbygges i spørgeskemaundersøgelsen, hvor værdiskabelsen er større blandt virksomheder, der har ansat akademikere med et specifikt formål fremfor tilfældigt. Ansættelsen af akademikere er ikke en "superkur", som en virksomhedsleder påpeger, der selvstændigt kan skabe en vækstrejse eller et eventuelt turnaround. Akademikere kan indgå som en del af en strategisk indsats, der dog kræver, at virksomhedsledelsen også har en realistisk opfattelse af, hvilke opgaver akademikerne kan løfte.

Hvem skaber værdi i virksomhederne?

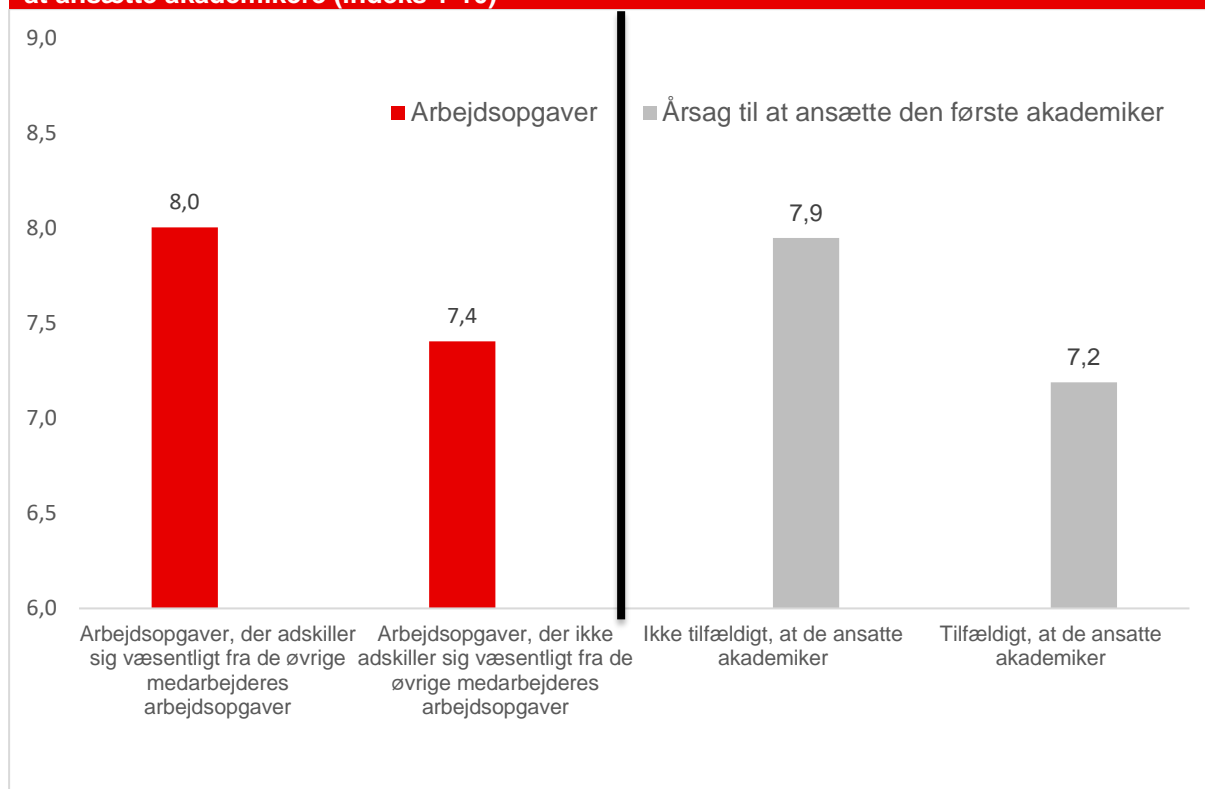
Akademikere i virksomheder, hvor deres arbejdsopgaver adskiller sig væsentligt fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, har skabt højere værdi for virksomheden sammenlignet med akademikere i virksomheder, hvor arbejdsopgaverne ikke adskiller sig, jf. figur 8.1.

I virksomheder, hvor arbejdsopgaverne adskiller sig for akademikere, har virksomhederne i gennemsnit vurderet akademikernes værdiskabelse til 8 ud af 10. Virksomheder, hvor akademikernes arbejdsopgaver ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejders arbejdsopgaver, er den vurderet til 7,4. I forskellen er der taget højde for forskellige karakteristika som branche, størrelse, uddannelsesretning m.m. på tværs af virksomhederne¹⁴.

I virksomheder, der tilfældigt har ansat deres første akademiker, er vurderingen af, om akademikerne har skabt værdi, lavere – 7,2 – end i virksomheder, der målrettet har ansat deres første akademiker – 8.

¹⁴ Se appendikset for den fulde regressionsmodel.

Figur 8.1: Korrigeret gennemsnit for værdiskabelse på tværs af arbejdsopgaver og årsag for at ansætte akademikere (indeks 1-10)



Note: Beregninger på baggrund af 325 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Værdierne er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed. De prædikterede gennemsnit er korrigeret for forskellige brancher, beliggenhed, størrelse, uddannelsesretning, erfaring m.m. (se appendikset for den fulde model).

Hvad kendetegner akademikere blandt de virksomheder, der oplever den største værdi?

For de omkring 30 pct. af virksomhederne, der har haft ansat akademikere med en humanistisk baggrund, er akademikernes værdiskabelse vurderet til 8,5 ud af 10, jf. figur 8.2. Det er en forskel på ét indekspoint fra vurderingen af værdiskabelsen blandt virksomheder, der ikke har haft humanistiske akademikere ansat. I beregningen er der samtidig taget højde for, at virksomheder, der ansætter akademikere med en humanistisk baggrund, kan være overrepræsenteret på tværs af branche, størrelse, arbejdsopgaver, erhvervs erfaring mv.¹⁵ I virksomheder, der har haft ansat humanistiske akademikere, løser akademikerne primært kommunikationsopgaver.

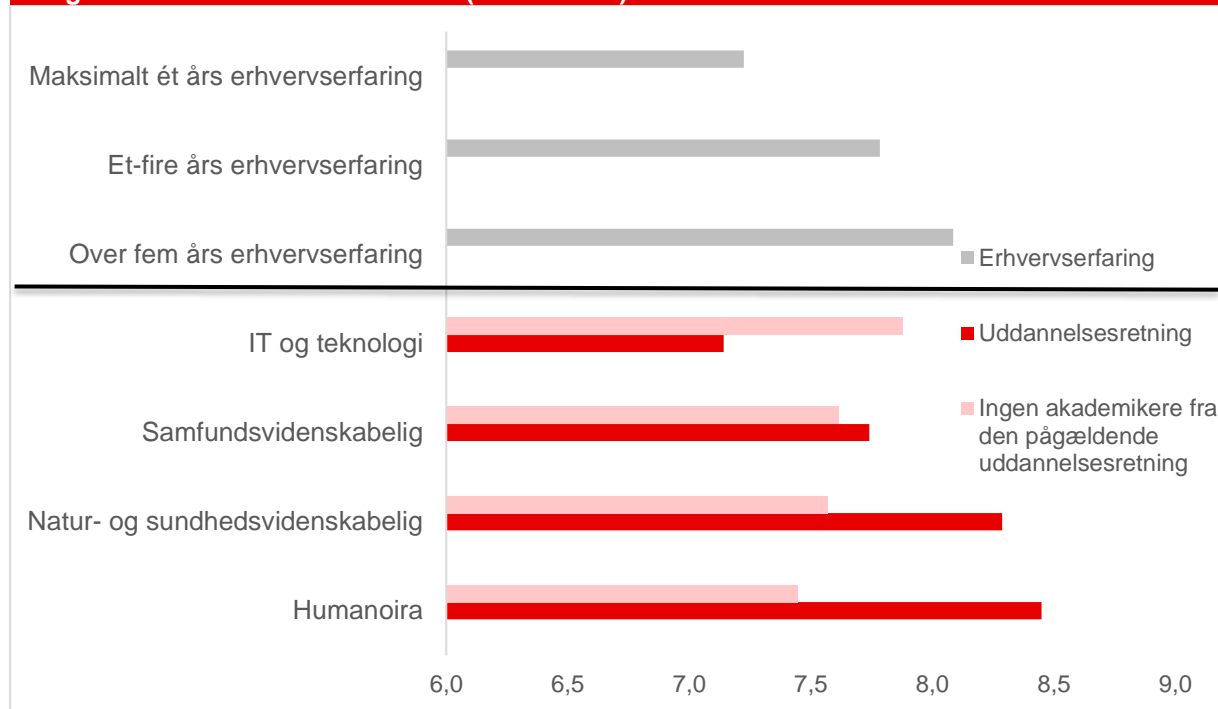
Den næsthøjeste vurdering findes i virksomheder, der har haft natur- eller sundhedsvidenskabelige akademikere ansat. Her har virksomhedslederne vurderet deres akademikeres værdiskabelse for virksomheden til ca. 8,3, hvilket er knap 0,5 indekspoint højere end i sammenlignelige virksomheder, der ikke har haft natur- eller sundhedsvidenskabelige akademikere ansat. Forskellen er dog ikke signifikant, da resultaterne tager højde for, at akademikere i virksomheder, der har natur- og sundhedsvidenskabelige akademikere ansat, oftere har arbejdsopgaver, der adskiller sig fra de øvrige medarbejders, og at akademikerne i mindre grad er ansat tilfældigt.

¹⁵ Se appendikset for den fulde regressionsmodel.

Der er ingen forskel i vurderingen af, om akademikerne rent faktisk har skabt værdi for virksomhederne, der har haft samfundsvidenskabelige akademikere ansat, sammenlignet med virksomheder, der ikke har haft samfundsvidenskabelige akademikere ansat.

Gruppen af virksomheder, der har haft ansat akademikere med en baggrund inden for IT og teknologi, har derimod oplevet den laveste værdiskabelse blandt deres akademikere. Forskellen er godt 0,6 indekspoint lavere end sammenlignelige virksomheder uden akademikere med en IT og teknologisk uddannelsesbaggrund. I virksomheder, der har haft IT og teknologiske akademikere, adskiller arbejdsopgaverne sig fra andre virksomheder ved, at akademikerne digitaliserer processer og systemer.

Figur 8.2: Korrigeret gennemsnit for værdiskabelse på tværs af erfaring og uddannelsesretning blandt de første akademikere (indeks 1-10)



Note: Beregninger på baggrund af 325 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Værdierne er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed. De prædikterede gennemsnit er korrigeret for forskellige brancher, beliggenhed, størrelse m.m. (se appendikset for fulde model). Referencegruppen for erhvervserfaring er "maksimalt ét års erhvervserfaring" mens referencegruppen til de respektive uddannelsesretninger er, hvorvidt virksomheden ikke har haft den respektive uddannelsesretning de seneste fem år.

Virksomheder, der primært har ansat akademikere med over fem års erhvervserfaring, har vurderet deres akademikerens værdiskabelse til ca. 8,1 i gennemsnit, jf. figur 8.2. Det er næsten ét indekspoint mere end gruppen af virksomheder, der primært ansætter nyuddannede akademikere med maksimalt ét års erhvervserfaring. I forskellen er der taget højde for, at nogle virksomheder på tværs af branche og størrelse, i højere grad ansætter nyuddannede. Derudover er forskellen også korrigeret for, at nyuddannede i højere grad har opgaver, der ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejdere eller er ansat i en virksomhed, der ikke målrettet ledte efter akademikere.

Af interviewene fremgår det, at akademikerne leverer værdi til virksomhederne ved fx at varetage opgaver, som virksomheden ikke ellers ville være i stand til at løfte. Akademikerne bidrager særligt, når de er i stand til at omsætte deres dybe viden og forskellige faglige kompetencer inden for økonomistyring, kommunikation, dokumentation og forretningsudvikling til konkret værdi for virksomheden. Det er i sig selv positivt, men kan i nogle tilfælde ligefrem bidrage til, at virksomheden får identificeret nye muligheder, der kan ændre virksomhedens praksis og fx understøtte vækst igennem øget omsætning og/eller resultater på bundlinjen, som nedenstående citater viser:

Hele vores økonomi er blevet optimeret inden mht. arbejdsprocesser, så vi anvender halvdelen af, hvad vi anvendte tidligere til eksterne konsulenter. Der er overblik over økonomien, så vi kan træffe beslutninger med åbne øjne. [...] Det er et bidrag igennem akademikere. Kunne det være gjort af andre? Nej, det tror jeg ikke.

- **HR-chef i handel**

Hans arbejdsopgaver adskiller sig markant fra mine øvrige medarbejderes opgaver. Alt med kommunikation og udvikling tager han sig af. Og det giver stor værdi.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Akademikerne har været afgørende for dokumentation og har derfor også bidraget til at åbne for nye markeder.

- **Virksomhedsleder i industri**

De leverer værdi, fordi de kommer med en anden tilgang til udførelsen af opgaver. De kommer med et andet syn på at starte opgaver og udføre dem. Det giver virksomheden udsyn i stedet for tunnelsyn.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Hvilke kompetencer er vigtige for at skabe værdi for virksomhederne?

Virksomhedslederne har vurderet, hvor vigtige en række faglige og sociale kompetencer er for, at akademikerne kan skabe værdi for virksomheden på en skala fra 1-10, hvor 1 betyder "slet ikke" og 10 betyder "i meget høj grad".

De sociale kompetencer bliver samlet set vurderet vigtigst i forhold til, om akademikerne skaber værdi i virksomhederne, jf. tabel 8.2. Virksomhedslederne har vurderet vigtigheden af sociale kompetencer for at skabe værdi blandt deres akademikere til 8,7. Til sammenligning har virksomhedslederne vurderet vigtigheden af faglige kompetencer til 7,5.

Det er særligt sociale kompetencer som *samarbejde, ansvarlighed og kvalitetsorientering* og at kunne *tilpasse sig ændringer*, der er vigtige for, at akademikerne kan skabe værdi i virksomhederne. Blandt de faglige kompetencer er det særligt *kommunikation og løsningsorienteret arbejde*, der vurderes vigtige for, at akademikerne kan skabe værdi for virksomhederne.

Tabel 8.2: Faglige og sociale kompetencers vigtighed for at skabe værdi i virksomheden (indeks 1-10)

Faglige kompetencer	7,5	Sociale kompetencer	8,7
Kommunikation	8,6	Samarbejde	9,1
Løsningsorienteret arbejde	8,2	Ansvarlige og kvalitetsorienterede	8,9
Kompleks viden	7,3	Tilpasse sig ændringer	8,6
Projektorienteret arbejde	7,2	Omsorgsfulde og sociale	8,1
Specialistkompetencer	6,8		
Analytisk arbejde	6,8		

Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Værdierne er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed. De faglige og sociale kompetencer er for hver virksomhed opgjort som et gennemsnit af de underliggende kompetencer.

Der er ingen nævneværdige forskelle på, hvor vigtige faglige- og sociale kompetencer er på tværs af brancherne.

Flere interviewpersoner fremhæver ligeledes vigtigheden af sociale kompetencer, da de er en nødvendig faktor for, at akademikere lykkes i virksomheden:

[Akademikeren] kom med en meget teoretisk tilgang, som ikke duer et sted som her. Man skal være mere praksisorienteret og kunne omgås mennesker. Det faglige kommer dog ikke i spil, hvis det øvrige [sociale] ikke er på plads.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Af flere interviews fremgår det også, at de sociale kompetencer i særlig grad er vigtige i virksomheder med få ansatte, da næsten alle har noget med hinanden at gøre. Derfor har det negative konsekvenser, hvis ikke medarbejderne kommer overens på tværs af uddannelsesniveau, fagområde og menneskelig forskellighed¹⁶:

Hvis man kommer ind et større sted, kommer man sandsynligvis ind et sted, hvor der er uddannet flere inden for det samme. Men hvis man kommer ind et sted som her, hvor vi er færre, men med meget forskellige baggrunde, skal man kunne tale med folk på alle niveauer.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Desuden peger flere virksomhedsledere på, at de øvrige, ikke-akademiske medarbejdere kan have forbehold og i nogle tilfælde fordomme overfor medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Det kan, ifølge virksomhedslederne, for det første handle om negative forestillinger om, at akademikere qua deres uddannelsesniveau ikke kan eller vil indgå i det sociale fællesskab med kortere uddannede kollegaer. Det kan for det andet handle om karakteren af det arbejde, som akademikere typisk varetager. Fx oplever nogle virksomhedsledere, at der kan være et behov for, at nyansatte akademikere i begyndelsen af deres ansættelse tydeliggør, hvordan de bidrager til værdi for arbejdspladsen:

¹⁶ At sociale kompetencer er særligt vigtige i virksomheder med få ansatte, gælder fx ikke for virksomheder over og under 15 ansatte inden for populationen. Det er i højere grad en sammenligning med større virksomheder, der ligger uden for populationen.

Det har meget med kultur at gøre [...] Hvis det er slagtere eller chauffører, så er arbejdet mere visuelt, og så kan man se, hvilken værdi det skaber. Med akademikere, der laver Excel osv., er det lidt mere fluffy. Det er bare svært.

– **Virksomhedsleder i industri**

Dette bunder ifølge disse virksomhedsledere i, at de øvrige medarbejdere kan have den opfattelse, at akademikernes bidrag ikke er synligt, hvilket kan få dem til at stille spørgsmål ved, om akademikernes overhovedet leverer værdi. På en produktionsvirksomhed bidrager akademikere fx ofte ikke til produktionen, men snarere rammerne for produktionen. Blandt andet derfor oplever nogle virksomhedsledere, at akademikerne skal arbejde lidt hårdere end andre medarbejdergrupper for at opbygge en hensigtsmæssig arbejdsrelation til de øvrige kolleger:

Jeg tror, den første måned var lidt hård (for akademikerens). For der var ikke en plan for hende. Det betød også, at de øvrige medarbejdere overvejede, hvad hun skulle lave. Derfor krævede det en del at komme ind og blive accepteret socialt og fagligt. Hun kunne jo ikke være med på gulvet, og hun begyndte i en travl periode – ved nytårsudsalget. Der blev lavet sjov med, at hun ikke skulle gå i vejen for produktionen [...] Jeg holdt fast i, at hun skulle blive der. [...] Jeg var overbevist om, at hun ville bidrage med værdi på sigt.

– **HR-ansvarlig i handel**

En gennemgående pointe fra interviewene er, at nyansatte akademikeres sociale kompetencer er særligt vigtige i nogle af de indtil for nylig ikke-akademiske virksomheder for at opnå en accept fra de øvrige medarbejdere, så de faglige kompetencer kan bringes i spil:

Det kan være svært for akademikere at kommunikere med ikke-akademikere og omvendt. Det kan være svært at forstå, hvorfor vi hver især gør, som vi gør. Det er vanskeligt at konkretisere. Man bruger mere krudt på at opnå en fælles forståelse.

– **HR-chef i handel**

Enkelte virksomhedsledere peger derudover på, at forbeholdene overfor akademikere også kan komme fra virksomhedsledelsen selv, da de kan opleve at blive udfordret på deres faglighed, når en ny medarbejder har en særligt dyb faglighed relateret til den ledelse, som lederen selv har ansvar for. Nogle har selv oplevet sådanne udfordringer på egen krop eller blandt ledelseskolleger i direktionen:

Hvis du som leder har en kort videregående uddannelse, kan det være lidt ubehageligt, at der kommer en medarbejder ind, som ved mere end én selv. Det handler om at kunne acceptere det som leder, ellers kan det være vanskeligt at samarbejde med en akademiker. Djøf'er ansætter Djøf'er, og det skal nok gå, for de taler samme sprog. Men for dem, der ikke har det samme uddannelsesniveau, kan det godt være svært at få en akademiker ind.

– **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Sammenhæng mellem kompetencer og værdiskabelse

Virksomhedsledere er, udover hvor vigtige akademikernes kompetencer er for at skabe værdi for virksomheden, også blevet spurgt om deres akademikeres faktiske kompetencer mht. at skabe værdi for virksomheden.

Et er, hvor vigtige forskellige kompetencer bliver opfattet i forhold til at skabe værdi for virksomhederne. Noget andet er, hvilke kompetencer blandt akademikerne der rent faktisk betyder noget for, om akademikerne skaber værdi for virksomhederne eller ej. Igennem en lineær regressionsmodel undersøger vi sammenhængen mellem virksomhedsledernes vurdering af akademikernes faktiske kompetencer, og om akademikerne rent faktisk har skabt værdi for virksomhederne. Derigennem er det muligt at identificere, hvilke faglige- og sociale kompetencer som kendetegner de akademikere, der ifølge virksomhedslederne skaber en høj værdi for virksomhederne.

Akademikere, der skaber værdi, har både høje faglige og sociale kompetencer

De faglige og sociale kompetencer er opdelt på hhv. seks og fire underkompetencer, der tilsammen forklarer ca. 60 pct. af sammenhængen mellem virksomhedsledernes vurdering af, om akademikerne har skabt værdi, og virksomhedsledernes vurdering af akademikernes kompetencer, jf. tabel 8.3.

Sammenhængen mellem akademikernes faglige kompetencer og deres værdiskabelse er på samme niveau som sammenhængen mellem akademikernes sociale kompetencer og deres værdiskabelse. Dvs. at selvom virksomhedslederne vurderer, at de sociale kompetencer er vigtigere end de faglige kompetencer, forklarer de sociale kompetencer ikke mere af forskellen i akademikernes værdiskabelse end de faglige kompetencer.

Fem ud af ti kompetencer forklarer noget af sammenhængen mellem virksomhedsledernes vurdering af akademikernes kompetencer og virksomhedsledernes vurdering af akademikernes værdiskabelse. I de virksomheder, hvor lederne har vurderet, at akademikerne skaber en høj værdi, har lederne også vurderet, at akademikerne i højere grad har hhv. tre faglige kompetencer (*løsningsorienteret arbejde, kommunikation og specialistkompetencer*) og to sociale kompetencer (*samarbejde og tilpasse sig ændringer*).

Tabel 8.3: Sammenhængen mellem akademikernes kompetencer og værdiskabelse

OLS	Skabe værdi			
	Koefficient	Koefficient	Koefficient	Koefficient
Faglige kompetencer	0,490***	0,502***		
Analytisk arbejde			0,024	0,024
Løsningsorienteret arbejde			0,136**	0,140**
Projektorienteret arbejde			0,062	0,065
Kompleks viden			0,036	0,031
Kommunikation			0,145**	0,134*
Specialistkompetencer			0,135***	0,147***
Sociale kompetencer	0,553***	0,558***		
Ansvarlige og kvalitetsorienterede			0,056	0,041
Samarbejde			0,13*	0,135*
Tilpasse sig ændringer			0,249***	0,281***
Omsorgsfulde og sociale			0,063	0,050
Kontrolvariable				
Branche, størrelse, geografi, antal medarbejdere og akademikere	Nej	Ja	Nej	Ja

Konstant	-0,179	-0,718	-0,133	-0,682
N	328	326	328	326
R-sq	0,583	0,599	0,600	0,619

Note: Vægtet lineær regressionsmodel for virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Se appendiks for den fulde model. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Vi så tidligere, at kompetencen *at kunne tilpasse sig ændringer* ikke bliver vurderet som den vigtigste i virksomhederne, jf. tabel 8.2, men det er en af de kompetencer, der har den stærkeste sammenhæng med, om akademikere rent faktisk skaber værdi i virksomhederne. Virksomhedsledere vurderer akademikernes værdiskabelse højest i de virksomheder, der også vurderer, at akademikere i højere grad kan *tilpasse sig ændringer*. Omvendt vurderer virksomhedslederne værdiskabelsen blandt akademikere lavest i de virksomheder, der også vurderer, at akademikere i mindre grad kan *tilpasse sig ændringer*. I interviewene giver flere virksomhedsledere eksempler på betydningen af at kunne og ville tilpasse sig ændringer, når akademikere ansættes på en atypisk akademisk arbejdsplads:

Jeg har haft nogle akademikere, som kørte deres egen verden og deres egen dagsorden. De havde fx sprogkompetencer. Men det lykkedes ikke at få et tilstrækkeligt udbytte af deres kompetencer. For de ville kun bestemte arbejdsopgaver. Vi har haft to-tre stykker af dem, og de magtede ikke opgaven. Ingen er 100 pct. specialister hos os. Jeg tror faktisk godt, de kunne, men de ville ikke tilpasse sig, fordi de var stærkt optagede af, hvad de havde lært på studiet, og få bragt det i spil.

- **Virksomhedsleder i industri**

De ændringer, som akademikere gerne skal tilpasse sig, kan være udtryk for, at virksomhederne er under udvikling, og at arbejdsopgaverne derfor ændrer karakter:

Vores kontekst, at drive virksomhed i, forandrer sig jo løbende. Vores akademikere er gode, da hun er vant til at sætte sig ind i komplekst stof. Hun forstår kompleksiteten og kan gennemskue processer. Hun sidder ikke og siger "Det forstår jeg ikke". Og hvis hun ikke forstår det, så finder hun ud af det.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Hvilken slags værdi understøtter hhv. de sociale og faglige kompetencer?

Virksomhedsledere, der vurderer, at deres akademikere besidder et højt fagligt niveau, oplever i højere grad, at akademikere bidrager til *ny viden, et større netværk, at identificere muligheder og løse problemer* samt *bedre ledelse og kommunikation*. Mens virksomhedsledere, der vurderer, at deres akademikere har høje sociale kompetencer, i højere grad oplever, at akademikere bidrager til *et større netværk og bedre ledelse og kommunikation*. Der er ingen sammenhæng mellem virksomhedsledernes vurdering af de sociale kompetencer og akademikernes bidrag mht. *ny viden og identificerer muligheder og løse problemer*.

Tabel 8.4: Sammenhængen mellem akademikernes kompetencer og forskellige former for værdiskabelse

OLS	Ny viden	Et større netværk	Identificerer muligheder og løser problemer	Bedre ledelse og kommunikation
	Koefficient	Koefficient	Koefficient	Koefficient
Faglige kompetencer	0,783***	0,580***	0,793***	0,572***
Sociale kompetencer	0,0352	0,204**	0,011	0,317***
Branche, størrelse, geografi, antal medarbejdere og akademikere	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstant	1,282	-0,105	0,886	-0,127
N	328	328	328	328
R-sq	0,381	0,253	0,409	0,315

Note: Vægtet lineær regressionsmodel for virksomheder, der alle erindrere at have haft en akademiker ansat. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Sammenhæng mellem værdiskabelse og kompetencer varierer mellem brancher

Inden for *industri* bliver værdiskabelse vurderet højest i virksomheder, der også vurderer, at deres akademikere i højere grad er *løsningsorienterede*, har *specialistkompetencer* og er *omsorgsfulde og sociale*, jf. tabel 8.5.

I *kultur og anden service*, som er blandt de brancher med højest andel akademikere blandt medarbejderne, bliver værdiskabelsen vurderet højest i virksomheder, der også vurderer, at deres akademikere i højere grad er *løsningsorienterede*, har *specialistkompetencer* og *kompleks viden*, kan *samarbejde* og *tilpasse sig ændringer*.

I *transport og operationel service*, som er den branche, hvor relativt flest virksomheder i dag har færre akademikere end for tre år siden, har virksomhedslederne vurderet værdiskabelse højest i virksomheder, der også vurderer, at deres akademikere i højere grad kan *tilpasse sig ændringer* og stå for *projektorienteret arbejde*.

I den videnstunge branche *vidensservice, finans, information og undervisning* bliver værdiskabelse vurderet højest i virksomheder, der også vurderer, at akademikere i højere grad kan arbejde *løsningsorienteret* og er *omsorgsfulde og sociale* samt har høje kompetencer inden for *kommunikation*.

Tabel 8.5: De kompetencer, der har betydning for, at akademikerne har skabt værdi på tværs af fire brancher

Industri <i>Løsningsorienteret arbejde</i> <i>Specialistkompetencer</i> <i>Omsorgsfulde og sociale</i>	Kultur og anden service <i>Løsningsorienteret arbejde</i> <i>Specialistkompetencer</i> <i>Kompleks viden</i> <i>Samarbejde</i> <i>Tilpasse sig ændringer</i>
Transport og operationel service <i>Projektorienteret arbejde</i> <i>Tilpasse sig ændringer</i>	Videnservice, finans, information og undervisning <i>Løsningsorienteret arbejde</i> <i>Specialistkompetencer</i> <i>Kommunikation</i> <i>Omsorgsfulde og sociale</i>

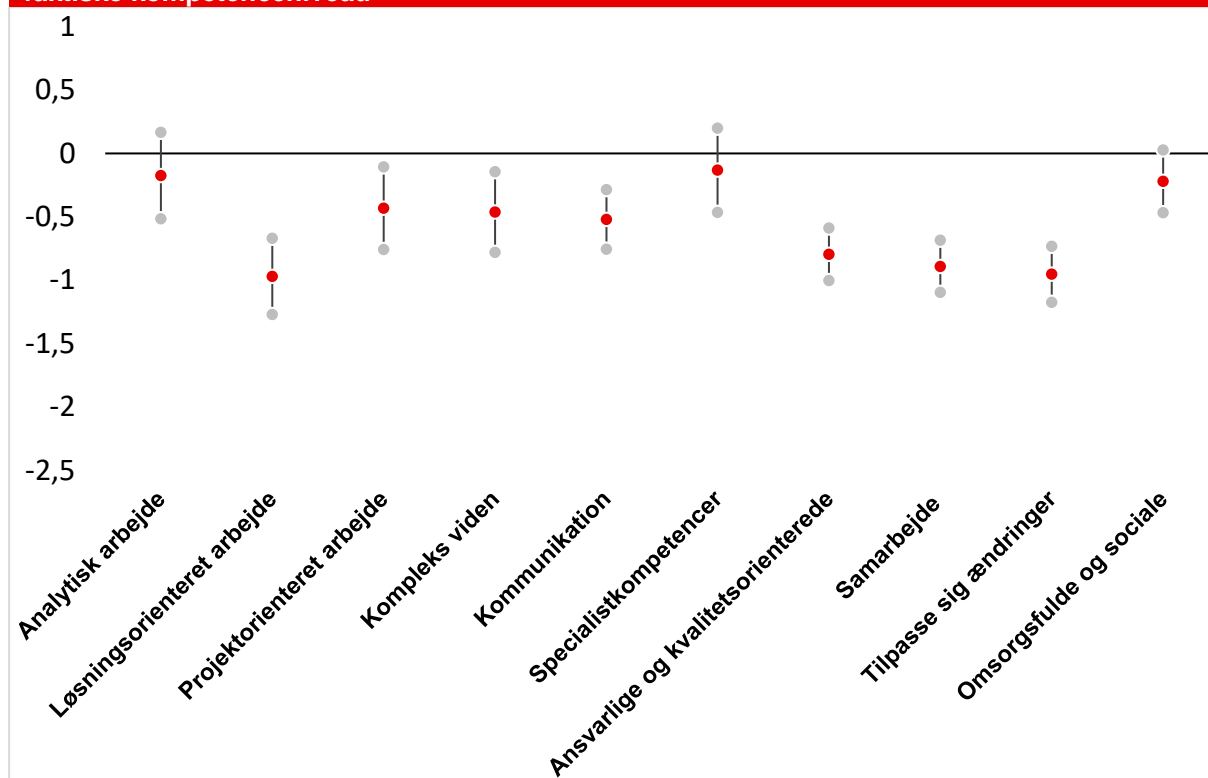
Note: Vægtet lineær regressionsmodel for hver branche på baggrund af 325 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Kompetencer, hvor der er en signifikant (10-pct.-niveau) sammenhæng med værdiskabelsen i virksomheder på tværs af brancher.

Hvilke kompetencer mangler akademikerne for at skabe værdi i virksomhederne?

Afstanden mellem de røde prikker og nulpunktet i figur 8.3 angiver differencen mellem virksomhedsledernes gennemsnitlige vurdering af akademikernes kompetencer og vigtigheden af kompetencerne for at skabe værdi i virksomheden. Når den røde prik er under nulpunktet, er der et kompetencegab – altså en uoverensstemmelse mellem vigtigheden af en given kompetence for at skabe værdi for virksomhederne og virksomhedsledernes oplevelse af akademikernes formåen. Når den røde prik ligger over nulpunktet, overpræsterer akademikerne, ifølge virksomhedslederne, på kompetencen i forhold til vigtigheden af kompetencen for at skabe værdi. De grå linjer markerer den statistiske usikkerhed.

Et stort kompetencegab inden for en kompetence er et udtryk for, at akademikerne, ifølge virksomhedslederne, mangler den givne kompetence for at kunne skabe værdi for virksomheden. Omvendt er et lille kompetencegab et udtryk for, at akademikerne i mindre grad mangler den givne kompetence for at skabe værdi for virksomheden.

Figur 8.3: Difference mellem virksomhedernes vurdering af vigtigheden og akademikernes faktiske kompetenceniveau



Note: Beregninger baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. De grå haler angiver konfidensintervallet (10-pct.-niveau) for differencerne mellem vigtighed og faktiske kompetencer.

Akademikernes kompetencegab er størst inden for *løsningsorienteret arbejde*, det at være *ansvarlig og kvalitetsorienteret*, at kunne *samarbejde* samt at kunne *tilpasse sig ændringer*, jf. figur 8.6. Med undtagelse af at være *ansvarlig og kvalitetsorienteret* er det alle kompetencer, der kendetegner akademikere i virksomheder, hvor akademikere skaber høj værdi for virksomhederne ifølge virksomhedslederne, jf. tabel 8.3.

Akademikere har intet betydningsfuldt kompetencegab inden for *specialistkompetencer*, der også er blandt de kompetencer, der har betydning for, at akademikere skaber værdi for virksomhederne. Virksomhedslederne vurderer værdiskabelse højest i virksomheder, der også vurderer, at deres akademikere i højere grad har *specialistkompetencer* inden for *industri, kultur og anden service* samt *vidensservice, finans, information og undervisning*, jf. tabel 8.5¹⁷.

Derudover er der balance mellem oplevelsen af akademikernes kompetencer og vigtigheden af samme for at skabe værdi for virksomheden, hvad angår *analytisk arbejde* og det at være *omsorgsfuld og social*.

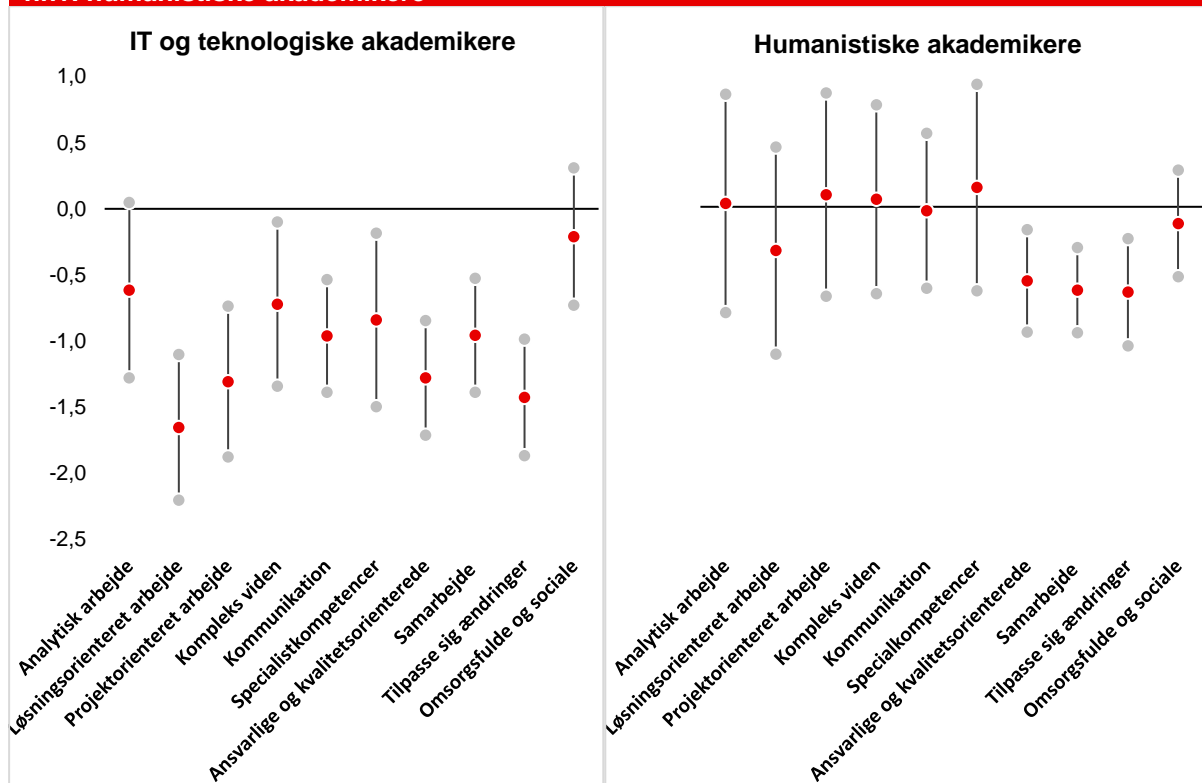
Akademikere i virksomheder, der har ansat humanistiske akademikere, adskiller sig ved blandt andet ikke at have noget kompetencegab inden for nogle af de faglige kompetencer, jf. figur 8.7. Akademikere

¹⁷ Der er heller ikke noget signifikant kompetencegab mht. specialistkompetencer inden for industri, kultur og anden service og vidensservice, finans, information og undervisning.

i virksomheder, der har ansat IT og teknologiske akademikere, er derimod kendetegnet ved at have kompetencegab inden for samtlige kompetencer med undtagelse af *analytisk arbejde* samt at være *omsorgsfulde og sociale*. Det største kompetencegab for akademikere i virksomheder, der har ansat akademikere inden for IT og teknologi, er inden for *løsningsorienteret arbejde* og at kunne *tilpasse sig ændringer*.

At akademikere i virksomheder akademikere inden for IT og teknologi har haft et større fagligt kompetencegab end i virksomheder med humanister er ikke et udtryk for, at disse virksomheders akademikere har lavere faglige kompetencer. Men snarere, at virksomhedslederne, der har haft akademikere inden for IT og teknologi ansat, vurderer, at de faglige kompetencer er vigtigere, end tilfældet er for virksomhedsledere i virksomheder, der har haft humanistiske akademikere ansat.

Figur 8.7: Difference mellem virksomhedernes vurdering af vigtigheden og akademikernes faktiske kompetenceniveau for virksomheder, der har haft IT og teknologiske akademikere hhv. humanistiske akademikere



Note: Beregninger baggrund af 89 virksomhedsledere, der har haft IT og teknologiske akademikere ansat, og 76 virksomhedsledere, der har haft humanister ansat. De grå haler angiver konfidensintervallet (10-pct.-niveau) for differencerne mellem vigtighed og faktiske kompetencer.

Desuden har akademikere i virksomheder, der har haft humanistiske akademikere ansat, i højere grad levet op til forventningerne til de sociale kompetencer end akademikere i virksomheder, der har haft akademikere inden for IT og teknologi ansat. Dette på trods af at de sociale kompetencer også er vigtigere i virksomheder, der har haft humanistiske akademikere ansat.

Virksomhedslederne er blevet spurgt om en gennemsnitsbetragtning af alle akademiske medarbejdere, de har haft ansat siden ansættelsen af den første. Deres vurdering er således en gennemsnitsbetragtning for alle de akademikere, de har haft ansat i perioden. Dog tyder flere af de kvalitative interviews på, at såvel særligt gode som særligt dårlige erfaringer med medarbejdere vægter tungest. Det kan betyde, at alle akademikere, som virksomhedslederne har haft ansat, ikke nødvendigvis vægter lige meget. Det er dog vanskeligt at kvalificere, om det generelt er tilfældet for respondenterne i spørgeundersøgelsen.

9. Årsager til rekruttering af flere akademikere

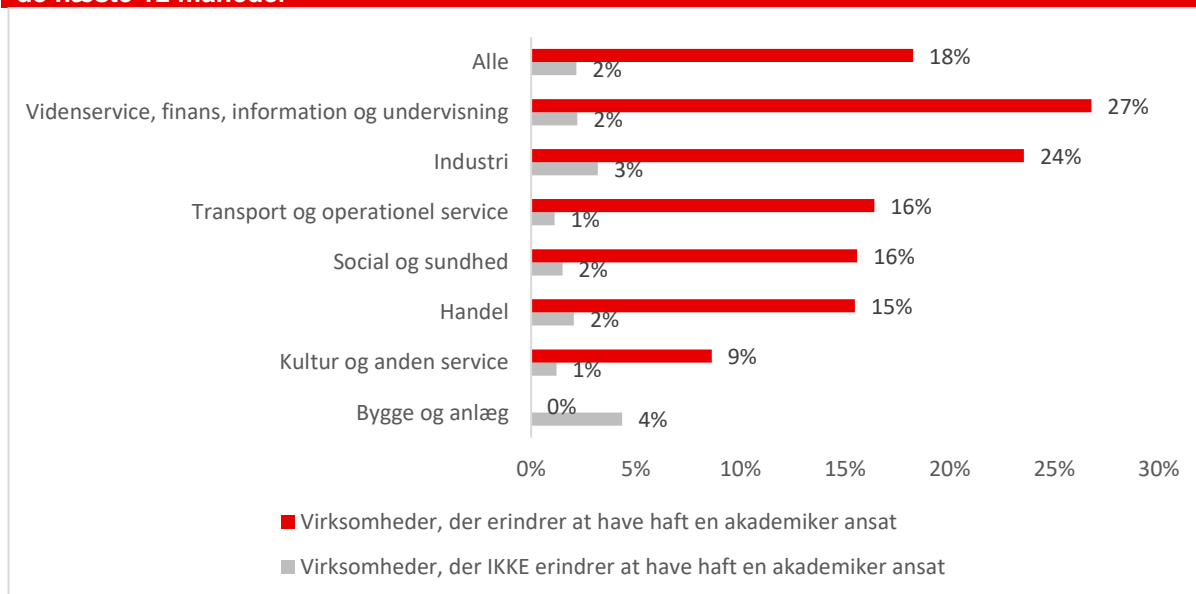
Virksomheder inden for *vidensservice, finans, kommunikation og undervisning og industri* har planer, om at ansætte flere akademikere

Knap hver femte virksomhed, der erindrer at have haft akademisk arbejdskraft ansat de seneste fem år, har planer om at rekruttere flere akademikere inden for tolv måneder, jf. figur 9.1. Det gælder 2 pct. af de virksomheder, som ikke erindrer at have haft en akademiker ansat. Dette mønster gælder på tværs af brancher.

Blandt de virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat, har hhv. 27 og 24 pct. af virksomhederne inden for brancherne *vidensservice, finans, kommunikation og undervisning* og *industri* planer om at ansætte flere akademikere inden for det næste år, mens det stort set ikke er tilfældet for nogen virksomheder inden for *bygge og anlæg* og relativt få inden for *kultur og anden service*.

En anelse flere af virksomhederne i byerne har planer om at rekruttere akademikere inden for de næste 12 måneder.

Figur 9.1: Andel af virksomheder, der har planer om at ansætte flere akademikere inden for de næste 12 måneder



Note: Beregninger på baggrund af 945 virksomheder. Andelen er vægтет op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Kendetegn for de virksomheder, der vil ansætte den næste akademiker

Virksomheder, der har planer om at ansætte akademikere, er kendetegnet ved i højere grad at have haft akademikere inden for IT og teknologi, jf. tabel 9.1. Hver tredje af virksomhederne, der har haft akademikere inden for IT og teknologi ansat, har planer om at ansætte akademikere i fremtiden¹⁸. Dette kan være et udtryk for, at deres akademikere inden for IT og teknologi dækker et specifikt behov, der er svært at dække med andre typer af medarbejdere.

Fx fremhæver en virksomhedsleder i *industri*, at produktudvikling i den pågældende virksomhed kræver akademisk arbejdskraft inden for fagområdet IT og teknologi. Uden disse akademikere vil produktudviklingen i virksomheden gå i stå. Derfor har virksomheden ansat følgende medarbejdere:

Vi ansætter specialiserede akademikere inden for design og produktudvikling. Det handler fx om ingeniører, der kan arbejde med, hvordan vi sætter et produkt sammen på den bedst mulige måde. Det ville de andre akademikere i virksomheden have 0 pct. chance for at løse.

- **Virksomhedsleder, industri**

Tabel 9.1: Andel af virksomheder, der har planer om at ansætte flere akademikere inden for de næste 12 måneder

Uddannelsesretning	Planer om at ansætte
<i>Humanister</i>	21%
<i>Samfundsvidenskabelig</i>	21%
<i>Natur- og sundhedsvidenskabelig</i>	17%
<i>IT og teknologi</i>	33%
Erhvervs erfaring	
<i>Primært ansætter akademikere med under ét års erhvervs erfaring</i>	21%
<i>Primært ansætter akademikere med mellem et-fire års erhvervs erfaring</i>	22%
<i>Primært ansætter akademikere med mere end fem års erhvervs erfaring</i>	17%

Note: Beregninger på baggrund af 328 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. Andelen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Årsager til at have planer om at ansætte

Den hyppigste årsag til, at virksomhederne planlægger at ansætte akademikere de næste 12 måneder, er, at nye arbejdsopgaver kræver det – godt 65 pct. svarer dette. Næsten 60 pct. af virksomhederne har planer om at ansætte akademikere med en forventning om, at det kan bidrage til at øge væksten. Omkring hver tredje virksomhed har planer om det grundet et behov for at aflaste eksisterende medarbejdere.

¹⁸ Dette resultat holder på tværs af branche, størrelse og erfaring.

Tabel 9.2: Top-3-årsager til at ville hhv. ikke ville ansætte akademikere inden for de næste 12 måneder

Årsager til at ville ansætte akademikere	Årsager til ikke at ville ansætte akademikere
1. Nye arbejdsopgaver kræver det	1. Virksomheden har ikke arbejdsopgaver til en akademiker
2. Akademikere bidrager til øget vækst	2. Vi har primært brug for medarbejdere med en anden uddannelsesbaggrund end akademisk
3. Behov for aflastning af eksisterende medarbejdere	3. Akademikere er ikke fagligt relevante for virksomheden

Note: Beregninger på baggrund af 73 og 718 virksomheder der hhv. ønsker at ansætte og ikke ønsker at ansætte flere akademikere.

Af de virksomheder, der ikke har planer om at ansætte nogen akademikere de næste 12 måneder, er den hyppigste årsag, at virksomheden ikke har arbejdsopgaver til en akademiker. Dernæst kommer behovet for medarbejdere med en anden uddannelsesbaggrund, mens den tredjehyppigste årsag er, at akademikere ikke opfattes som fagligt relevante.

Nye ansættelser afhænger ikke kun af, om virksomhedslederne vurderer, at akademikere bidrager med værdi eller ej

Blandt virksomheder, der ikke erindrer at have haft en akademiker ansat i 2015-2016, svarer 15 pct., at de kan se en værdi i at have en akademiker ansat. Ud af gruppen af virksomheder, der ikke erindrer at have haft akademikere ansat, har 2 pct. rent faktisk planer om at ansætte akademikere inden for de næste tolv måneder, jf. figur 9.1.

Ansættelsen af akademikere afhænger ikke alene af, om virksomhedslederne kan se en værdi i at have en akademiker ansat. Det handler ofte om, hvorvidt der er behov for akademiske kompetencer, og størrelsen af behovet. Hvis ikke virksomheden har arbejdsopgaver til en fuldtidsstilling, afhænger en ansættelse af, om man ansætter proaktivt eller reaktivt:

Skal vi finde manden eller kunderne først? Det afhænger jo også af, om markedet udvikler sig sådan, at vi kan beskæftige vedkommende fuldtid. Det er det første skridt i en kæde at tage stilling til i forhold til yderligere ansættelser.

- Virksomhedsleder i bygge og anlæg

Lederen illustrerer et dilemma, som flere af virksomhederne i undersøgelsen står overfor. Skal virksomheden ansætte en akademiker, der kan bidrage til vækst, eller skal den vokse med den nuværende medarbejdersammensætning, indtil den har arbejdsopgaver nok til en akademiker?

Flere virksomheder står i en situation, hvor de arbejdsopgaver, akademikeren særligt er ansat til at varetage, ikke rækker til en fuldtidsstilling. Det betyder, at akademikeren også skal løse andre arbejdsopgaver. Derfor italesætter flere virksomhedsledere, at det er centralt, for at en ansættelse viser sig succesfuldt, at overveje, hvor stor en del af akademikerens arbejdstid de som udgangspunkt har arbejdsopgaver til, og om de tør rekruttere proaktivt:

Man skal være opmærksom på, om arbejdsopgaverne rent faktisk kræver akademiske kompetencer. Når man tager en videregående uddannelse, er det typisk, fordi man i en vis udstrækning gerne vil bruge

de kompetencer, som man tilegner sig igennem studiet. Derfor bliver det nok ikke en succes, hvis man ikke i en eller anden udstrækning eller på sigt kan tilbyde denne form for arbejdsopgaver.

- **Virksomhedsleder i kultur og anden service**

Løn kan være en barriere

Hver femte virksomhedsleder har svaret, at en af grundene, til at vedkommende ikke har planer om at ansætte akademikere de næste 12 måneder, er, at akademikeres løn er for høj. Den højere løn kan være en barriere i sig selv, men er det særligt, når merværdien ved at ansætte en akademiker er utydelig. Dette pointerer en virksomhedsleder:

Det kan være vanskeligt for en uddannet kok, som ejer forretningen, at se, hvad en akademiker kan bidrage med. Derfor skal man forklare merværdien. [...] Bekymringen var, om det var for dyrt, når personen skulle sidde med papirusseri.

- **Virksomhedsleder i handel**

Derfor er det vigtigt, at værdien af at ansætte en akademiker er tydelig. Eller at akademikeren er villig til at blive aflønnet på et lavere niveau, til vedkommende har vist sin værd:

Det har meget med kultur at gøre. [...] Så bliver man mødt med "skal vi have en akademiker ind? Det bliver dyrt." Vi kender ikke prisen. Der ligger lidt i, at hvis vi skal have en akademiker ind, så skal han kunne tjene sin løn ind.

- **Virksomhedsleder i industri**

Når værdien af en akademiker er tydelig for virksomhedslederne, understreger flere, at de er villige til at betale prisen:

Hvis kvalifikationerne er til stede, er en høj løn fin. Akademikere har ofte lært, at de skal have en bestemt løn. Jeg vil hellere, at de skal bevise deres værd, og så får de løn efter det.

- **Virksomhedsleder i industri**

Spørgsmålet om fastholdelse får flere ledere til at tøve

Næsten hver tiende virksomhed, der ikke længere har akademikere ansat, fremhæver, at det er svært at fastholde akademikere, som en årsag til, at de ikke har planer om at rekruttere akademikere. Netop fraværet af et akademisk fællesskab i virksomheden bliver fremhævet af flere interviewpersoner som en barriere for at ansætte en akademiker. Nogle virksomhedsledere oplever, at akademikere anvender deres job i en virksomhed uden øvrige akademikere ansat som en genvej til job på en arbejdsplads med et mere etableret akademisk miljø:

Hvis vi investerer i en akademiker, så måske efter to-tre år, så siger vedkommende, at han eller hun ikke vil alligevel. Så taber man meget på gulvet, for der er ikke bare en anden, der kan overtage. Så kan vi overhovedet finde nogen, og kan vi fastholde dem?

- **Virksomhedsleder i bygge og anlæg**

En ville gerne arbejde med sprog i Bruxelles. Så hun var bare hos mig, indtil hun kunne det. Derfor valgte jeg at stoppe samarbejdet. Og så holder man lidt igen med ansættelser den kommende tid.

- **Virksomhedsleder i industri**

Det bliver også bekræftet i en undersøgelse fra DEA (2019), hvor resultaterne viser, at 40 pct. af akademikerne, der bliver ansat som den første akademiker, er at finde i en helt ny branche tre år efter, og langt størstedelen har da akademiske kollegaer.

Manglende udbud og geografiske begrænsninger

Endelig er der også nogle virksomheder uden for storbyområderne, som har oplevet deres geografiske placering som en barriere for at ansætte akademikere. Beliggenheden bevirker, at der er et mindre udbud af akademikere, selvom virksomheden efterspørger akademisk arbejdskraft:

Vi flyttede virksomhed fra København til Sønderjylland. I København var det ikke noget problem i at tiltrække akademikere og få meget højtuddannet arbejdskraft. I Sønderjylland er det lidt anderledes. Tidligere kunne vi sagtens få 20-25 ansøgninger. Nu risikerer vi at modtage 0 ansøgninger.

[...] Vi er jo i et område med lavere udbud af akademikere. Jeg ville ansætte flere højtuddannede, hvis der var flere til rådighed til de jobs, vi søger mennesker til.

- **Virksomhedsleder i handel**

Det er klart, kigger du på postnummeret, så kan det være sværere at tiltrække akademikere, fordi vi ligger i Nykøbing Falster [...] Det er bare sværere at tiltrække, man skal kæmpe lidt hårdere, end hvis man er i København.

- **Virksomhedsleder i videnservice, finans, information og undervisning**

Flere virksomheder beliggende i provinsen peger dog på, at de ved hjælp af netværksrekruttering har formået at ansætte fagligt dygtige akademiske medarbejdere, som de ikke er lykkedes med igennem opslag.

10. Litteratur

DEA (2019a): "Visioner for videregående uddannelser – Fire veje til udvikling af fremtidens uddannelser", maj.

DEA (2019b): "De første akademikere – En løftestang til bedre løn", april.

Oxford Research (2018): "Hvordan skaber akademikere værdi i SMV'er?", oktober

Epinion (2017): "Værdien af ansættelsen af en akademiker i SMV'er", januar.

Finansministeriet (2016): "Økonomisk analyse – uddannelse og arbejdsmarkedet", januar.

11. Appendiks

Metode og datagrundlag

Virksomhederne i spørgeundersøgelsen er trukket ud fra en population, der er dannet på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder detaljerede oplysninger om blandt andet virksomhedernes branche, antal ansatte og deres beskæftigelsesforhold, geografi og medarbejdersammensætning mv.

Den generelle firmastatistik er anvendt til at afgrænse analysen til kun at omfatte private virksomheder oplyst ved CVR-nummer. Derudover skal den samlede økonomiske aktivitet ligge over Danmarks Statistiks minimumsgrænser for, hvornår en virksomhed anses for at være aktiv¹⁹. Derudover indgår der kun virksomheder med minimum fem ansatte eksklusivt ejeren og maksimalt 50 ansatte.

Baggrundsoplysninger for de første akademikere der tilgår virksomhederne

Baggrundsoplysningerne for de første akademikere er koblet på via IDA-databasen, der gør det muligt at kombinere den generelle firmastatistik med personstatistiske oplysninger i Danmarks Statistiks registre. IDA-databasen gør det muligt at få oplysninger om medarbejdernes ledighedsgrad, erfaring- og lønoplysninger. Derudover anvender vi også uddannelsesregistre til at identificere personernes højeste fuldførte uddannelse, hvor akademikere er defineret ud fra de uddannelser, der er defineret som lange videregående uddannelser og ph.d.-uddannelser.

Definition for virksomheder, der har ansat den første akademiker, er følgende:

- *Private virksomheder, der har én eller flere medarbejdere ansat med en lang videregående uddannelse, forudsat at virksomhederne ikke havde haft akademikere ansat i tre år forinden.*

Populationen består af i alt 2.645 første akademiker-virksomheder, hvoraf 2.378 virksomheder også var aktive i september 2019. I alt modtog vi 945 besvarelser, der danner grundlag for undersøgelsen.

Dataindsamling – spørgeskemaundersøgelse blandt ikke-akademikervirksomheder

Danmarks Statistik har stået for en spørgeskemaundersøgelse blandt den definerede målgruppe. Dataindsamlingen er foretaget som en fuldpopulationsundersøgelse via et online spørgeskema, hvor der er gennemført en udsendelse via e-Boks erhverv. Blandt de virksomheder, der ikke besvarede den første eller de to opfølgende udsendelser af spørgeskemaundersøgelsen, har Danmarks Statistik fulgt op telefonisk, hvor respondenter har haft mulighed for at besvare spørgeskemaet over telefonen. Forud for udsendelsen af spørgeskemaet gennemførte Danmarks Statistik en pilotundersøgelse for at teste spørgeskemaets spørgsmål, svar, længde mv.

De endelige respondentgrupper er efterfølgende blevet sammenlignet med populationen. Besvarelserne stemmer tilfredsstillende overens med populationen, hvorfor der kun er mindre skævheder, som vi har vægtet på plads, så data er fuldt repræsentative set ud fra branche, størrelse og geografi.

¹⁹ Et halvt årsværk eller en omsætning af en vis størrelse, der varierer fra branche til branche (Danmarks Statistik).

Tabel A.1: Datagrundlag

Oversigt med fordelinger af registervariable på svar, stikprøve og population

	Fordelinger for svar, stikprøve og population			Fordelinger for svar, stikprøve og population		
	1. Svar	2. Stik	3. Pop	1. Svar	2. Stik	3. Pop
	Antal			Pct.		
I alt	945	2378	2645	100	100	100
Størrelse						
Under 15 ansatte	548	1439	1628	58	61	62
Over 15 ansatte	397	939	1017	42	39	38
Branche						
Bygge og anlæg	82	202	226	9	8	9
Handel	216	602	670	23	25	25
Industri	141	313	343	15	13	13
Kultur og anden service	97	241	250	10	10	9
Social og sundhed	107	230	254	11	10	10
Transport og operationel service	126	360	431	13	15	16
Videnservice, finans, information og undervisning	176	430	471	19	18	18
Bylandsdel						
Land	482	1120	1248	51	47	47
By	463	1258	1397	49	53	53

Beregning af kompetencegab og konfidensintervaller

Kompetencegab er defineret som differencen mellem:

- (Gennemsnittet for) virksomhedsledernes vurdering af akademikernes faktiske kompetencer
- (Gennemsnittet for,) hvor vigtig virksomhedslederne tillægger en given kompetence.

Hvis virksomhederne tillægger en kompetence meget værdi, men vurderer, at akademikernes faktiske kompetencer er under dette niveau, vil kompetencegabene være negativt. Der er beregnet konfidensintervaller for forskellene (kompetencegabene) for at afgøre, om de to gennemsnit er signifikant forskellige. Gennemsnittet for virksomhedsledernes vurdering af hhv. vigtigheden af en given kompetence og vurderingen af akademikernes faktiske formåen har ikke samme standardafvigelse. Derfor beregnes to separate standardafvigelser for at finde en standardafvigelse for selve differencen og dermed konfidensintervallerne. Konfidensintervallerne er vægtet op imod populationen som i resten af analysen.

Regression til at måle for forskelle i akademikernes værdiskabelse

Sammenhængen mellem, hvor meget værdi akademikerne har skabt, og forskellige kendetegn for virksomhederne er estimeret ved en vægtet lineær regressionsmodel, hvor i angiver hver enkelt virksomhed²⁰:

$$\begin{aligned} \text{Værdiskabelse}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{Humanoira}_i + \beta_2 \text{Samfundsvidenskab}_i + \\ & \beta_3 \text{Natur og sundhedsvidenskab}_i + \beta_4 \text{IT og teknologi}_i + \beta_5 \text{Anden uddannelsesretning}_i + \\ & \beta_6 \text{Erfaring}_i + \beta_7 \text{Andre arbejdsopgaver} + \beta_8 \text{Tilfældigt}_i + X'_{i,2015/16} \beta_9 + Y'_{i,2019} \beta_{10} + \varepsilon_i \end{aligned}$$

Den uafhængige variabel, *Værdiskabelse*, er et indeks fra 1-10, hvor virksomhedslederne har vurderet, hvor meget værdi deres akademikere har skabt for virksomheden. 1 angiver "slet ikke", mens 10 angiver "i meget høj grad".

Forskellen mellem værdien, som akademikerne har skabt i virksomheder, der har haft humanistiske akademikere ansat, og virksomheder, der ikke har haft humanister ansat, estimeres ved β_1 . På samme måde angiver β_2 forskellen i akademikernes værdiskabelse mellem virksomheder, der har haft samfundsvidenskabelige akademikere ansat, og virksomheder, der ikke har haft samfundsvidenskabelige akademikere ansat, og så fremdeles for natur- og sundhedsvidenskab, IT og teknologi og anden uddannelsesretning.

På samme måde angiver variablene for erfaring, hhv. forskellen i værdiskabelse mellem virksomheder, der primært ansætter akademikere med 1-4 års erfaring og mere end fem års erfaring i forhold til referencegruppen, der består af virksomheder, der primært ansætter personer med under ét års erhvervs-erfaring.

Derudover indgår variablene *Andre arbejdsopgaver* og *Tilfældigt*, som angiver forskellene i akademikerne værdiskabelse, alt efter om virksomheden har arbejdsopgaver, der adskiller sig væsentligt fra øvrige ikke-akademiske medarbejders, eller om det er tilfældigt, at de har ansat deres første akademiker. Der kontrolleres samtidig for branche, geografi, virksomhedsstørrelse og antal akademikere i 2019 ($Y'_{i,2019}$) samt for størrelse i året, hvor de ansatte deres første akademiker ($X'_{i,2015/16}$). Regressionen er vægtet op imod branche, størrelse i året, hvor de ansatte deres første akademiker, og geografi.

Resultaterne er vist tabel A.2 nedenfor. Model 5 ligger til grund for figur 8.2, mens model 3 og 4 bliver anvendt til resultaterne i figur 8.1.

²⁰ Regressionen er vægtet op imod populationen mht. branche, størrelse og beliggenhed.

Tabel A.2: Vægtet lineær regressionsmodel for akademikernes værdiskabelse

Koefficienter	Skabe værdi				
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
<u>Uddannelse</u>	OLS	OLS	OLS	OLS	OLS
Humaniora	0,999***	1,002***	0,969***	1,098***	1,066***
Samfundsvidenskab	0,296	0,165	0,077	0,100	0,060
Natur- og sundhedsvidenskab	0,759***	0,555	0,517*	0,506*	0,490
IT og teknologi	-0,536**	-0,669**	-0,683**	-0,645**	-0,641**
Andet	0,214	0,084	0,048	-0,035	-0,043
Andre arbejdsopgaver end øvrige medarbejdere			0,552**		0,338
Tilfældigt, at akademikere blev ansat				-0,861***	-0,777***
<u>Branche</u>					
Bygge og anlæg		Reference	Reference	Reference	Reference
Handel		0,072	0,124	0,158	0,181
Industri		-0,102	-0,073	-0,107	-0,090
Kultur og anden service		-0,047	0,071	0,068	0,132
Social og sundhed		0,211	0,290	0,211	0,265
Transport og operationel service		-0,405	-0,361	-0,440	-0,409
Videnservice, finans, information og undervisning		-0,042	0,134	0,174	0,274
<u>Størrelse</u>					
Over 15 ansatte i året, hvor den første akademiker ansættes		0,101	0,066	0,090	0,081
Bylandsdel		-0,092	-0,047	-0,028	-0,001
Antal medarbejdere i 2019		-0,003	-0,003	-0,004	-0,004
Antal akademikere i 2019		0,034	0,028	0,027	0,024
<u>Erfaring</u>					
Maksimalt ét års erhvervs erfaring		Reference	Reference	Reference	Reference
Et-fire års erhvervs erfaring		0,527	0,575*	0,383	0,435
Over fem års erhvervs erfaring		0,703**	0,669**	0,658*	0,641*
Ukendt		-0,283	-0,151	-0,272	-0,190
Konstant	7,271***	7,056***	6,780***	7,394***	7,174***
N	328	326	325	326	325
R-sq	0,079	0,128	0,143	0,164	0,169

Note: Lineær regressionsmodel for virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. En ordered logit-regression er anvendt til at teste robustheden af resultaterne. Konklusionerne ændrer sig ikke, når en ordered logit-regression anvendes i stedet for den lineære regression. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.

Regression til at måle sammenhængen mellem akademikernes kompetencer og værdiskabelse

Sammenhængen mellem de forskellige kompetencer hos akademikerne, og hvorvidt akademikerne har skabt værdi, bliver også estimeret med en vægtet lineær regressionsmodel:

$$\begin{aligned}
 \text{Værdiskabelse}_i = & \beta_0 + \beta_1 \text{Analytisk}_i + \beta_2 \text{Løsningsorienteret}_i + \beta_3 \text{Projektorienteret}_i + \\
 & \beta_4 \text{Kompleks viden}_i + \beta_5 \text{Kommunikation}_i + \beta_6 \text{Specialkompetencer}_i + \\
 & \beta_7 \text{Ansvarlige og kvalitetsorienterede}_i + \beta_8 \text{Samarbejde}_i + \beta_9 \text{Tilpasse sig ændringer}_i + \\
 & \beta_{10} \text{Omsorgsfulde og sociale}_i + X'_{i,2015/16} \beta_9 + Y'_{i,2019} \beta_{10} + \varepsilon_i
 \end{aligned}$$

De sociale og faglige kompetencer angiver sammenhængen mellem virksomhedsledernes vurdering af, om akademikerne har skabt værdi, og hvor høje deres respektive kompetencer er i forhold til at skabe værdi for virksomheden på en skala fra 1-10, hvor 1 er "slet ikke" og 10 er "i meget høj grad".

Resultaterne er vist i tabel A.3:

Tabel A.3: Vægtet lineær regressionsmodel for akademikernes kompetencers betydning for værdiskabelse

Koefficienter	Skabe værdi			
	OLS	OLS	OLS	OLS
Faglige kompetencer	0,490***	0,502***	0,691***	
Analytisk arbejde			0,024	0,024
Løsningsorienteret arbejde			0,136**	0,140**
Projektorienteret arbejde			0,062	0,065
Kompleks viden			0,036	0,031
Kommunikation			0,145**	0,134*
Specialistkompetencer			0,135***	0,147***
Sociale kompetencer	0,553***	0,558***	0,734***	
Ansvarlige og kvalitetsorienterede			0,056	0,041
Samarbejde			0,13*	0,135*
Tilpasse sig ændringer			0,249***	0,281***
Omsorgsfulde og sociale			0,063	0,050
Branche				
Bygge og anlæg		Reference	Reference	Reference
Handel		0,551		0,501
Industri		0,060		0,075
Kultur og anden service		0,456		0,333
Social og sundhed		0,657		0,689
Transport og operationel service		0,408		0,507
Videnservice, finans, information og undervisning		0,380		0,409
Størrelse				
Over 15 ansatte i året, hvor den første akademiker ansættes		0,243		0,274*
Bylandsdel		0,053		0,090
Antal medarbejdere i 2019		-0,005**	-0,005**	-0,005**
Antal akademikere i 2019		-0,004		-0,005
Konstant	-0,179	-0,718	-0,133	-0,682
N	328	326	328	326
R-sq	0,583	0,599	0,600	0,619

*Note: Lineær regressionsmodel for virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. En ordered logit-regression er anvendt til at teste robustheden af resultaterne. Konklusionerne ændrer sig ikke, når en ordered logit-regression anvendes i stedet for den lineære regression. * $p < 0,1$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$.*