

# Når virksomheder ansætter deres første akademiker

Udarbejdet af:

Lukas Hidan, økonom  
Mads Fjord Jørgensen, programleder  
Signe Rex Andersen, projektassistent  
William Boel Byth, projektassistent

Udgivet september 2020

Tænk tanken DEA  
Fiolstræde 44  
1171 København K  
[www.dea.nu](http://www.dea.nu)

# Indhold

<b>Baggrund</b>	<b>5</b>
<b>Hovedkonklusion</b>	<b>7</b>
<b>Opsamling</b>	<b>9</b>
<b>Perspektivering</b>	<b>17</b>
<b>Tilgang, metode og datagrundlag</b>	<b>20</b>
<b>Litteratur</b>	<b>22</b>

# 01

**Baggrund**

## 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 sektor<sup>1</sup>. 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<sup>2</sup> i Danmark, mens der er godt 55.000 små og mellemstore virksomheder<sup>3</sup> 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.

---

<sup>1</sup> Egne beregninger på baggrund af data fra Danmarks Statistik.

<sup>2</sup> 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.

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

02

Hovedkonklusioner

## Hovedkonklusioner

- 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.
- De hyppigst angivne årsager til, at virksomhederne ansætter den første akademiker, er, 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 medarbejderes uddannelsesniveau.
- Når virksomheder ansætter akademikere for første gang, fortsætter flertallet som akademiske arbejdspladser. 37 pct. af virksomhederne har 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 begrundede virksomhedslederne vigtigheden 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 specifik behov, som ikke er muligt at løse for andre faggrupper – heller ikke akademikere inden for andre fagområder.

# 03

**Opsamling**



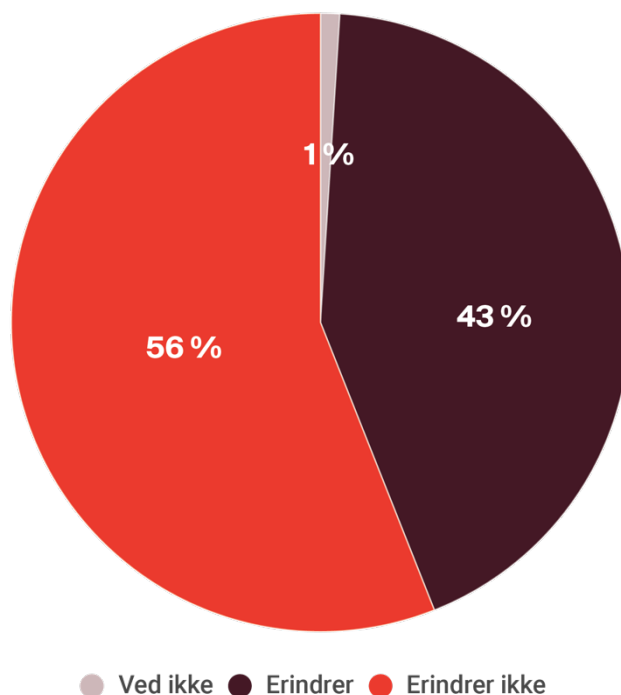
## Opsamling

### Begrænset, hvor mange virksomhedsledere der erindrer akademiske medarbejdere

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, 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 akademikere 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.

### Virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat de seneste fem år



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

### Variierende årsager til at ansætte den første akademiker

De hyppigst angivne årsager til, at virksomhederne ansætter 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 akademikervirksomheder**

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

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

### **Når virksomheder ansætter akademikere for første gang, fortsætter flertallet med at være akademiske arbejdspladser**

37 pct. af virksomhederne har 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<sup>4</sup> 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 (hhv. 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.

---

<sup>4</sup> Operationel service dækker over blandt andet rejsebureauer, udlejning, ejendomsservice og rengøring

Tre kendetegn viser sig blandt virksomheder, der øger antallet af akademikere. Deres akademikeres arbejdsopgaver adskiller sig typisk væsentlig fra de øvrige medarbejders 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 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 akademikerne 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 akademikeren 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 akademikeren have underpræsteret i forhold til at skabe værdi ved at skuffe mht. forventningerne fra og behovene hos virksomheden.

### Virksomheder, der erindrer at have haft en akademiker ansat de seneste fem år



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.

### 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 akademikerne 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 medarbejders arbejdsopgaver, sammenlignet med virksomheder, hvis akademikeres arbejdsopgaverne ikke adskiller sig. I virksomheder, der tilfældigt har ansat deres første akademiker,

vurderer lederne også, at akademikerne 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 akademikeren kommer til at varetage. Karakteren af det arbejde, som akademikerne beskæftiger sig med, betyder altså også noget for den værdi, som akademikerne 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 akademikeren selvstændigt kan skabe en vækstrejse 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 akademikeren kan løfte.

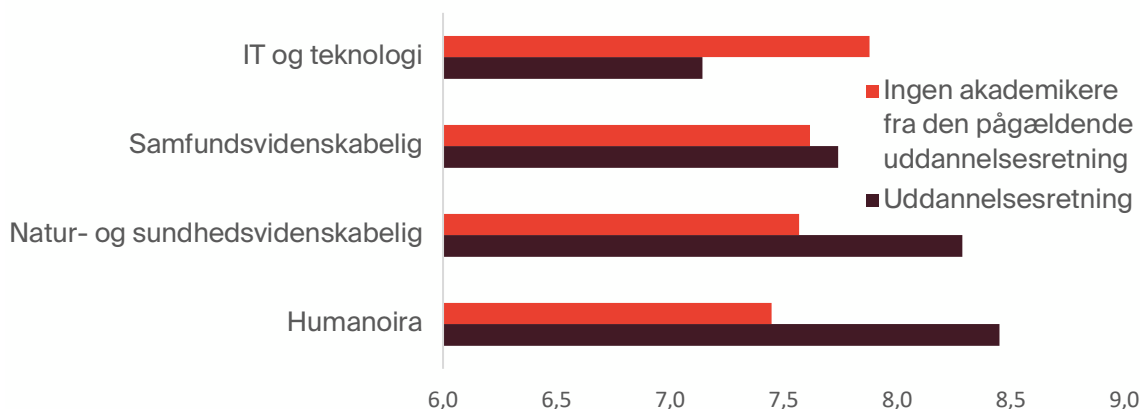
### **Særlige kendetegn for akademikere i de virksomheder, der oplever størst værdi**

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.

## Korrigeret gennemsnit for værdiskabelse på tværs af uddannelsesretning blandt de akademikere, virksomheder har haft ansat (indeks 1-10)



*Note:* Beregninger på baggrund af 325 virksomheder, der alle erindrer at have haft en akademiker ansat. 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". De prædikterede gennemsnits er korrigeret for forskellige brancher, beliggenhed, størrelse mm..

## 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 uddannelsesniveau, 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 akademikere 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 akademikere. 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 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 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 akademikere 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<sup>5</sup>, 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 virksomhedslederes 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.

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 virksomhedslederes 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

---

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

ansvarlig og kvalitetsorienteret finder vi en sammenhæng mellem kompetencerne og akademikernes værdiskabelse for virksomhederne. For at akademikere 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 akademikere**

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 akademikere 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 akademikere, 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 akademisk 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 akademiskvirksomheder. 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 akademisk 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 videnservice, finans, information og undervisning søger mindre målrettet efter akademikere og bredere efter medarbejdere med en videregående uddannelse, hvor akademikers arbejdsopgaver oftere ikke adskiller sig fra de øvrige medarbejdere.

05

Metode

## Metode

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 spørgeskemaundersøgelser 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 beskæftigelse<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>6</sup> Se nærmere beskrivelse af registerdata i baggrundsrapporten.

# 06

**Litteratur**

## 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.