

# Dimittendundersøgelse

2013

CBS

Master- og HD-uddannelserne

## Indhold

Indhold.....	1
Kort om undersøgelsen og læsning af rapporten.....	2
Konklusion.....	4
Baggrundsvariabler.....	6
Overvejelser inden uddannelsen.....	10
Indhold af din HD/Master uddannelse.....	14
Udbytte af uddannelsen.....	16
Balance mellem kompetencer tillært på studiet og siden brugt på jobbet.....	20
Netværk.....	23

## Kort om undersøgelsen og læsning af rapporten

CBS har gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt de dimittender der færdigjorde deres master- eller HD-uddannelse i perioden 2008 – 2012. Undersøgelsen belyser hvordan uddannelserne har været med til at skabe værdi for dimittender og påvirke deres videre karriereforløb.

### Dataindsamling og -grundlag

793 ud af 2901 dimittender har deltaget i undersøgelsen, hvilket giver en besvarelsesprocent på 27,3 (31,1 for mastere, 25,5 for HD'ere) og en statistisk usikkerhed på  $\pm 2,97\%$ . Det vil sige, at der er 95% sandsynlighed for, at de viste resultater indenfor en margin på  $\pm 2,97\%$  er repræsentative for det resultatet man havde opnået, hvis alle dimittender havde deltaget i undersøgelsen. Alle dimittender har modtaget et postkort med en invitation til undersøgelsen. Efterfølgende har CBS ringet til ca. en tredjedel af respondenterne med en opfordring til at deltage i undersøgelsen. Telefonnumrene har været tilfældigt udvalgt.

### Sådan læses rapporten

Rapporten indeholder de spørgsmål dimittenderne er blevet bedt om at besvare, samt en sammentælling af svarene. Spørgsmålene gengives i den rækkefølge, de er blevet stillet. Spørgsmål der har indeholdt instruktioner eller åbne besvarelser, ikke er medtaget i denne rapport, og derfor kan der forekomme spring i tabelnumrene. Alle tabeller indeholder enten en række svarmuligheder på det samme spørgsmål, eller flere underspørgsmål indenfor samme emneområde, som vist i eksemplet herunder:

**Tabel 7: Har du skiftet job...**

	Total	Ja	Nej
... inden for samme virksomhed/organisation?	317 100%	131 41%	186 59%
... inden for samme sektor?	297 100%	199 67%	98 33%
... på samme ledelsesniveau?	285 100%	110 39%	175 61%

I disse tilfælde skal hver enkelt linje i tabellen læses for sig. Totalkolonnen til venstre for svarmulighederne viser, hvor mange der har svaret på lige netop dette spørgsmål i undersøgelsen.

Af hensyn til overskueligheden er det ikke vist, hvor mange der har undladt at svare på et spørgsmål. Læseren kan alligevel indirekte få oplyst antallet af dimittender, der undlod at svare på et spørgsmål ved at sammenligne basen (antallet af besvarelser) med antallet af mulige besvarelser, nemlig 793. Visse spørgsmål har en væsentlig lavere total (eller base), som tabellen ovenfor, nemlig i de tilfælde, hvor et spørgsmål kun er stillet til en særlig gruppe eller betinget af et tidligere svar.

### **Kommentarer**

Dette er en kommenteret udgave af tabellerne. For at belyse de viste tal bygger kommentarerne i flere tilfælde på analyser af tal og sammenhænge, der ikke er vist i rapportens tabeller. Dette er for eksempel tilfældet, når der i kommentarerne til en tabel uddybes, hvordan forskellige dimittendgrupper har svaret på tabellens spørgsmål.

### **Grafer**

Flere steder er tabellerne suppleret af grafer. Disse grafer tjener udelukkende til formidling af datamaterialet, og bør ikke læses som implicite forforståelser af kausaliteten mellem de parametre, der bliver afbilledet.

### **Åbne svar er ikke medtaget i rapporten**

Flere spørgsmål har været suppleret med åbne spørgsmål, hvor dimittenderne har haft mulighed for at kommentere spørgsmålene eller angive flere svarmuligheder. Kommentarerne er ikke medtaget i denne rapport, men de nuancerer, præciserer og komplementerer undersøgelsen, og de bør indgå i den samlede vurdering. Alle kommentarer er i uredigeret form vedlagt i bilag 1.

### **Anonymitet**

Alle dimittender har svaret anonymt på undersøgelsens spørgsmål, og rapporten, kommentarer og konklusioner er skrevet på en måde, der beskytter denne anonymitet.

## Konklusion

### **Dimittenderne er generelt tilfredse**

Generelt tegner dimittenderne et flot billede af HD- og masteruddannelserne på CBS. Impone- rende 97% vil anbefale andre at tage en uddannelse på CBS, og hele 94% vil anbefale den samme uddannelse som den de selv har taget. Ni ud af ti dimittender peger på personlig og faglig udvik- ling som et væsentligt udbytte af deres uddannelse. Over tre fjerdedel kæder et karriereløft sam- men med deres uddannelse, og to tredjedele kæder et jobskifte sammen med at have taget ud- dannelsen.

### **Arbejd med forventningsafstemninger**

Undersøgelsen viser, at dimittenderne har høje forventninger til deres uddannelse – og at der er en risiko for, at nogle dimittender bliver skuffet. Det gør det relevant at overveje, hvordan man kommunikerer med kommende studerende, og hvordan man kan være med til at sikre, at stude- rende og dimittender fortæller de gode historier om at efter- og videreuddanne sig på CBS. Ud- dannelsernes omdømme spillede nemlig en væsentlig rolle for dimittendernes valg af uddan- nelse.

### **Fokuser på relevans**

I kommentarerne peger dimittenderne igen og igen på relevansen af uddannelsen i forhold til egen karrierer og professionelle udfordringer. Langt de fleste kommentarer er positive, og un- derstreger vigtigheden af, at indholdet af uddannelserne konstant opdateres og justeres i forhold til de krav, de studerende møder i deres arbejde. En fjerdedel af de dimittenderne oplever, at de har svært ved at omsætte det tillærte i deres arbejde.

### **CBS' uddannelser bidrager med akademiske kompetencer**

Dimittendernes primære udbytte af uddannelserne er teori, metode og analyseredskaber – men ikke i så høj grad evnen til at formidle viden, eller andre mere praktiske redskaber. De master- studerende oplever i højere grad end HD'erne at kunne omsætte disse kompetencer direkte i de- res arbejde. På baggrund af undersøgelsen kan man diskutere, om flere direkte anvendelige red- skabsfag udgør metoden til at gøre uddannelserne endnu mere relevante for dimittenderne.

### **”Netværk” kan være fordelagtigt indsatsområde**

Forbavsende få peger på ”netværk” som en motivationsfaktor for at starte på en uddannelse, og tilsvarende få dimittender bruger det netværk de opbygger, professionelt. Netop netværk kan ellers være et af de elementer i uddannelsesforløbet, som på sigt kan skabe værdi for både den enkelte studerende og afsenderorganisationen. Derfor kan det muligvis øge dimittendernes ud- bytte af deres uddannelse, hvis CBS i højere grad sætter fokus på netværkspotentialet. Over halvdelen af dimittenderne ser også gerne, at CBS spiller en aktiv rolle i forhold til at facilitere netværk.

**Personligt udbytte – hvad er det?**

Dimittenderne giver udtryk for, at personligt udbytte både er en vigtig motivationsfaktor for at tage en uddannelse, og et betydningsfuldt udbytte, når uddannelsen er afsluttet. Men undersøgelsen gør det ikke muligt at vurdere, hvordan man skal forstå ”personligt udbytte” – blot at det er vigtigt. Vi foreslår på den baggrund, at begrebet ”personligt udbytte” elaboreres yderligere, fx i form af fokusgruppeinterviews.

## Baggrundsvariabler

**Tabel 2: Hvilket år dimitterede du fra CBS?**

	Total
Base	793
2008 eller tidligere	85 11%
2009	78 10%
2010	210 26%
2011	207 26%
2012	213 27%

Svargruppen indeholder flest respondenter fra de seneste dimittendårgange. Fire ud af fem svarpersoner er således dimitteret i 2010 eller senere. Der er dog en stor forskel på mastere og HD'ere: Næsten halvdelen af de mastere, der har deltaget i undersøgelsen, har afsluttet deres master i 2009 eller tidligere. Det er kun tilfældet for 5% af HD'erne.

**Tabel 3: Er du i beskæftigelse?**

	Total
Base	791
Ja	756 96%
Nej	35 4%

Næsten alle respondenter er i arbejde. Der er ingen sammenhænge mellem dimittendår, uddannelse og beskæftigelsesfrekvens.

**Tabel 5: Hvor mange er der ansat i din virksomhed/organisation?**

	Total
Base	747
1 - 9	55 7%
10 - 49	84 11%
50 - 249	116 16%
250 eller flere	492 66%
Ved ikke	0 0%

To tredjedele af dimittenderne arbejder i store virksomheder eller organisationer med over 249 ansatte. Knap en femtedel arbejder i organisationer eller virksomheder med under 50 ansatte. Der er en ensartet fordeling i størrelsen på de virksomheder/organisationer henholdsvis mastere og HD'ere kommer fra.

**Tabel 6: Har du skiftet job efter du dimittede?**

	Total
Base	746
Ja	334 45%
Nej	412 55%

Knap halvdelen af respondenterne har skiftet job, siden de dimittede. Ikke overraskende er der en signifikant sammenhæng mellem dimittendår og hyppigheden af jobskift. Ca. 60% af de dimittender der har afsluttet deres uddannelse i 2010 eller tidligere, har skiftet job. Det samme er tilfældet for 24% af de dimittender, der afsluttede deres uddannelse i 2012. Ser man alene på årene 10, 11 og 12, er der ingen forskel på, i hvilken udstrækning mastere og HD'ere skifter job.

**Tabel 7: Har du skiftet job...**

	Total	Ja	Nej
... inden for samme virksomhed/organisation?	317 100%	131 41%	186 59%
... inden for samme sektor?	297 100%	199 67%	98 33%
... på samme ledelsesniveau?	285 100%	110 39%	175 61%

Tre ud af fem skifter job til en anden virksomhed eller organisation. En tredjedel skifter job til en helt ny sektor, mens to ud af fem skifter job på samme ledelsesniveau. Ikke overraskende er der en sammenhæng mellem størrelsen af de organisationer og virksomheder, som respondenterne arbejder i, og sandsynligheden for at skifte arbejde indenfor samme organisation. Jo større arbejdsplads, jo større er sandsynligheden for at man bliver i organisationen. Der er en signifikant forskel mellem mastere og HD'ere, således at HD'ere oftere skifter job på samme ledelsesniveau, mens mastere derimod oftere oplever, at jobskiftet medfører nye ledelsesopgaver.

**Tabel 8: Oplever du dit jobskifte som en forfremmelse/karriereløft?**

	Total
Base	333
Ja	259 78%
Nej	74 22%



Langt de fleste oplever deres jobskifte som et karriereløft. Det ser dog ud til, at der er betydelige forskelle mellem dimittenderne, afhængig af deres jobsituation. De, der i dag arbejder med ledelse og strategi oplever for 88% vedkommende deres jobskifte som et karriereløft. For dimitterende der arbejder med produktudvikling og innovation, er tallet 54%. Forskellene er dog ikke signifikante.

**Tablet 9: Hvilket område arbejder din virksomhed/organisation mest indenfor?**

Vælg det område der passer bedst (rangeret)

	Total
Base	743
Finansiering og forsikring	145 20%
Andet, angiv hvilket	131 18%
Offentlig administration	94 13%
Industri (fx medicinalindustri og biotek)	59 8%
Videnservice (fx rådgivning)	45 6%
Sundhed og socialvæsen	44 6%
Handel (inkl. detailhandel og butikskæder)	43 6%
Transport (logistik)	37 5%
Information og kommunikation	30 4%
Bygge og anlæg	21 3%
Undervisning	21 3%
Interessevaretagelse (fx foreninger og interesseorganisationer)	17 2%
Ejendomshandel og udlejning	16 2%
Renovation, energi- og vandforsyning	11 1%
Rejsebureauer, rengøring og anden operationel service	8 1%
Kultur og fritid	7 1%
Råstofindvending	6 1%
Hoteller og restauranter (inkl. kæder)	5 1%
Landbrug, skovbrug og fiskeri	3 0%

De fleste dimittender er ansatte i virksomheder eller organisationer, der arbejder med finansiering, forsikring og offentlig administration. Kategorien "andet" dækker for eksempel over revision, rådgivning, reklame og sundhedssektoren. Der findes en kraftig opdeling mellem mastere og HD'ere. 40% af masterne arbejder indenfor offentlig administration, sundhed og socialvæsen, mens knap 40% af HD'erne arbejder indenfor finansiering, forsikring og industri. Besvarelserne i "andet" er ikke kategoriseret og medtalt i de ovennævnte grupper

**Tablet 11: Hvilke af disse funktioner beskriver bedst de opgaver, du arbejder med?**  
Sæt ét kryds på den funktion, der fylder den største del af din arbejdstid (rangeret)

	Total
Base	743
Ledelse og strategi	221 30%
Økonomi-, finans- og regnskab	166 22%
Andet, angiv hvilket	76 10%
Rådgivning/vejledning	57 8%
IT (projektledelse, support, udvikling, implementering, etc.)	44 6%
Indkøb og logistik	37 5%
Markedsføring/reklame/external relations	31 4%
Jura	27 4%
Administration og sekretariatsbetjening	26 3%
Produktudvikling/innovation	22 3%
HR-opgaver	12 2%
Politisk interessevaretagelse	9 1%
Forskning og analyse	8 1%
Undervisning	5 1%
Trainee/graduate	2 0%
Oversættelse og tolkning	0 0%

Over halvdelen af dimittenderne arbejder enten med ledelse og strategi eller økonomi, finans og regnskab. Blandt de masterstuderende er det over halvdelen af alle dimittender, der arbejder med ledelse og strategi. Kategorien "Andet" dækker for en fjerdedels vedkommende over "salg". Det retfærdiggør at salg bliver oprettet som en selvstændig kategori i kommende undersøgelser.

## Overvejelser inden uddannelsen

**Tabel 14: Hvilken rolle spillede følgende motiver, da du besluttede dig for at gå i gang med uddannelsen?**

	Total	Stor rolle	Nogen rolle	Mindre rolle	Ingen rolle
Ønske om personlig udvikling	778 100%	566 73%	159 20%	44 6%	9 1%
Ønske om karriereløft	780 100%	447 57%	248 32%	72 9%	13 2%
Ønske om faglig udvikling	777 100%	576 74%	179 23%	18 2%	4 1%
Ønske om jobskifte	774 100%	151 20%	222 29%	262 34%	139 18%
Ønske om udvidet netværk, mv.	773 100%	133 17%	252 33%	296 38%	92 12%

Dimittenderne peger på tre overvejende grunde til at starte på en HD eller master uddannelse:

- Personlig udvikling
- Faglig udvikling
- Ønsket om et karriereløft.

For halvdelen af dimittenderne spillede ønsket om et jobskifte en ”stor” eller ”nogen” rolle. Heraf har halvdelen rent faktisk fået et nyt job. Ønsket om personlig udvikling spillede en større rolle for masterne end for HD’erne. Omvendt spillede ønsket om et karriereløft og et jobskifte en signifikant større rolle for HD’erne.

**Tabel 16: Overvejede du andre uddannelser end den du valgte at starte på?**

	Total
Base	777
Ja	328 42%
Nej	449 58%

Næsten tre ud af fem dimittender overvejede ikke andre uddannelser inden de startede på CBS. Især respondenter der i dag arbejder med økonomi, finans og regnskab, var signifikant mindre i tvivl, end de der i dag arbejder med ledelse og strategi.

**Tabel 17: Du har svaret at du overvejede at gå i gang med en anden uddannelse end den masteruddannelse du faktisk startede på. Hvilke uddannelser overvejede du? (Rangeret)**

	Total
Base	137
Anden masteruddannelse	97 71%
Andet	23 17%
HD-uddannelse	9 7%
Akademiuddannelse	8 6%

De mastere, der overvejede at starte på en anden uddannelse, overvejede primært en anden masteruddannelse, som alternativ til den master, de faktisk påbegyndte.

**Tabel 19: Du har svaret at du overvejede at gå i gang med en anden uddannelse end den HD-uddannelse du faktisk startede på. Hvilke uddannelser overvejede du? (Rangeret)**

	Total
Base	189
Anden diplomuddannelse	70 37%
Master-uddannelse	64 34%
Andet	42 22%
Akademiuddannelse	13 7%

Blandt de HD'ere der overvejede en anden uddannelse, tænkte de fleste på en anden diplomuddannelse eller en masteruddannelse. "Andet" dækker blandt andet over en række forskellige kandidatuddannelser.

**Tabel 21: I hvor høj grad var følgende forhold vigtige for dit valg af uddannelse?**

	Total	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Anbefaling fra tidligere studerende	757 100%	101 13%	212 28%	186 25%	258 34%
Uddannelsens akkreditering	755 100%	249 33%	289 38%	107 14%	110 15%
Små undervisningshold	746 100%	32 4%	154 21%	237 32%	323 43%
Anvendelse af IT i undervisningen	750 100%	31 4%	102 14%	250 33%	367 49%
Undervisningsformer	756 100%	125 17%	253 33%	193 26%	185 24%
Uddannelsens profil og indhold	763 100%	563 74%	177 23%	14 2%	9 1%
Deltagerprofil på uddannelsen	756 100%	169 22%	270 36%	177 23%	140 19%
Undervisernes omdømme	754 100%	128 17%	251 33%	198 26%	177 23%
Uddannelsens omdømme	758 100%	436 58%	231 30%	51 7%	40 5%
CBS' omdømme	760 100%	313 41%	298 39%	101 13%	48 6%
Deltagerbetalingens størrelse	750 100%	39 5%	137 18%	257 34%	317 42%
Uddannelsens geografiske placering	756 100%	232 31%	287 38%	141 19%	96 13%
Opfordring / krav fra min leder	752 100%	60 8%	103 14%	127 17%	462 61%

Tre punkter skiller sig ud, når dimittenderne skal pege på de punkter der var vigtigst for deres valg af uddannelse: Uddannelsens profil og indhold, uddannelsens omdømme samt CBS' omdømme. For de masterstuderende betyder undervisernes omdømme, anbefalinger fra andre samt uddannelsens deltagerprofil markant mere end for HD'erne. Omvendt er der flere HD'ere, der vælger uddannelsen på opfordring fra deres leder.

**Tabel 25: Overvejer du at efter- og videreuddanne dig yderligere indenfor de næste 1-2 år?**

	Total
Base	758
Ja	451 59%
Nej	307 41%

59% af dimittenderne overvejer at videreudanne sig indenfor de nærmeste år. Hos de dimittender der afsluttede deres uddannelse i 2008 eller tidligere, er tallet 46%. Blandt HD'erne er der en signifikant større lyst til at efterudanne sig end blandt masterne.

**Tabel 26: Hvilket område overvejer du at videre-/efterudanne dig inden for?  
Sæt max 3 krydser (rangeret)**

	Total
Base	451
Ledelse	222 49%
Økonomi	169 37%
Strategi	139 31%
Organisation	81 18%
Projektledelse	69 15%
Andet, angiv hvilket	59 13%
Kommunikation	56 12%
Jura	54 12%
Forhandling	36 8%
Coaching	32 7%
Præsentation/formidling	27 6%
Sprog	21 5%
IT	19 4%
Salg	18 4%
Læring og pædagogik	10 2%
Netværk	8 2%

En krydstabulering viser, at godt 60% af alle dimittender der overvejer at videreudanne sig, overvejer at gøre det indenfor mindst et af områderne ledelse, økonomi eller strategi. Organisation og projektledelse overvejes af mellem en sjettedel og en syvendedel af respondenterne. Masterne overvejer især ledelse og strategi, mens HD'erne overvejer ledelse og økonomi.

## Indhold af din HD/Master uddannelse

**Tabel 28: Hvordan vurderer du det faglige niveau i undervisningen på din HD/Master uddannelse?**

	Total
Base	759
For højt	2 0%
Lidt for højt	15 2%
Passende	650 86%
Lidt for lavt	80 11%
For lavt	12 2%

Hele 86% af dimittenderne oplever at det faglige niveau i undervisningen er passende. Hos masterne er tallet 90%, mens det for HD'erne er 83. 15% af HD'erne finder niveauet er for lavt eller lidt for lavt.

**Tabel 29: Hvor stort eller lille udbytte har du haft af følgende undervisnings- og arbejdsformer på CBS?**

	Total	Meget stort udbytte	Stort udbytte	Lille udbytte	Meget lille udbytte
Forelæsninger	756 100%	203 27%	420 56%	114 15%	19 3%
Projektarbejde	747 100%	219 29%	386 52%	116 16%	26 3%
Gruppearbejde	753 100%	177 24%	346 46%	194 26%	36 5%
Casebaseret undervisning	748 100%	184 25%	400 53%	151 20%	13 2%
Oplæg fra andre deltagere	751 100%	27 4%	207 28%	382 51%	135 18%
Oplæg fra eksterne oplægsholdere i uddannelsesforløbet	752 100%	179 24%	363 48%	163 22%	47 6%
It-baseret læring (it-værktøjer i læringsøjemed)	743 100%	19 3%	153 21%	366 49%	205 28%

Forelæsninger, projektarbejde og casebaseret undervisning er de undervisningsformer, som dimittenderne mindes at have fået mest ud af. De masterstuderende har fået signifikant mere ud af oplæg fra eksterne oplægsholdere: 85% af masterne husker således et stort eller et meget stort udbytte af oplæg fra eksterne undervisere. Kun en fjerdel af alle dimittender oplever, at IT-baseret læring har givet et stort eller meget stort udbytte.

**Tabel 30: Hvordan vurderer du vægtning af teori og praksis i dit uddannelsesforløb på CBS?**

	Total
Base	754
For meget teori	31 4%
Lidt for meget teori	144 19%
Passende kombination af teori og praksis	549 73%
Lidt for meget praksis	29 4%
For meget praksis	1 0%

Tre fjerdedele af de studerende oplever en passende kombination af teori og praksis på studiet. Igen er der en signifikant forskel på masterne og HD'erne. Kun to tredjedele af HD'erne finder kombinationen af teori og praksis passende, og næsten en tredjedel synes, at der var for meget teori. Blandt masterne oplever 85% at kombinationen af teori og praksis er passende. 12% mener, at der var for meget teori, og 3% mener der var for lidt.



## Udbytte af uddannelsen

**Tabel 31: I hvilken grad har du tilegnet dig følgende kompetencer på din HD/Master uddannelse?**

	Total	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Teoretisk viden inden for mit fagområde	756 100%	388 51%	282 37%	67 9%	19 3%
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	753 100%	242 32%	366 49%	124 16%	21 3%
Praktiske kompetencer inden for mit fagområde	751 100%	120 16%	325 43%	261 35%	45 6%
Evnen til at analysere komplekse problemstillinger	753 100%	343 46%	336 45%	66 9%	8 1%
Evnen til at arbejde projektorienteret	750 100%	148 20%	335 45%	230 31%	37 5%
Evnen til at tilegne mig ny viden	750 100%	299 40%	334 45%	94 13%	23 3%
Evnen til at kunne arbejde kreativt og innovativt	751 100%	111 15%	318 42%	266 35%	56 7%
Evne til at arbejde i teams	750 100%	97 13%	314 42%	272 36%	67 9%
Evne til at samarbejde på tværs af kulturer	749 100%	84 11%	202 27%	251 34%	212 28%
Evne til at formidle min viden til andre	751 100%	122 16%	370 49%	208 28%	51 7%

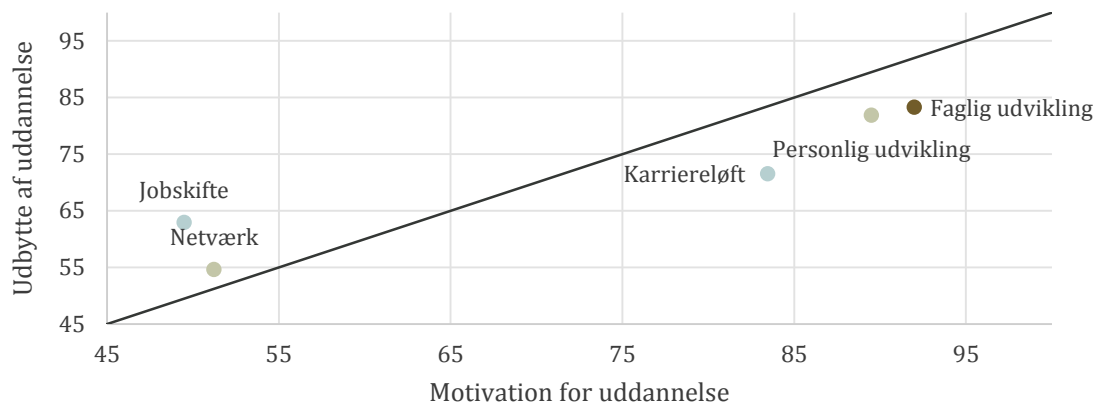
Dimittenderne peger på, at de især tilegner sig teoretisk viden og evnen til at analysere komplekse problemstillinger. Ca. 9 ud af 10 peger "I høj grad" eller "I nogen grad" på, at de har tilegnet sig disse kompetencer. Herefter peges på tilegnelse af viden og metodiske færdigheder, som mellem 80 og 85% oplever at have tilegnet sig. Evnen til at arbejde projektorienteret og formidling af viden har ca. to tredjedele tilegnet sig. De masterstuderende har i væsentligt højere grad end HD'erne tilegnet sig evnen til at arbejde på tværs af kulturer. Tabellen er bearbejdet yderligere i figuren efter tabel 34.

**Tabel 32: I hvilken grad vurderer du at din HD/Master uddannelse har givet dig adgang til ...**

	Total	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
... personlig udvikling?	754 100%	368 49%	309 41%	71 9%	6 1%
... karriereløft?	753 100%	272 36%	311 41%	135 18%	35 5%
... faglig udvikling?	754 100%	370 49%	326 43%	55 7%	3 0%
... jobskifte?	751 100%	218 29%	287 38%	158 21%	88 12%
... netværk, mv.?	750 100%	123 16%	291 39%	274 37%	62 8%

Faglig og personlig udvikling er uden sammenligning de to af tabellens parametre som dimittender i størst grad oplever at deres uddannelse har givet adgang til. Dimittender, der har skiftet job siden de afsluttede uddannelsen, oplever oftere, at uddannelsen har givet adgang til et karriereløft, end de dimittender der sidder i samme stilling. Alligevel vurderer 20% af jobskifterne dog, at uddannelsen kun i mindre grad, eller slet ikke, kan forbindes med uddannelsen.

## Forhold mellem motivation og udbytte



Besvarelsene i tabel 34 kan sammenlignes med besvarelsene af tabel 14, hvor dimittenderne blev bedt om at vurdere, hvilken rolle de samme parametre spillede i forhold til at starte på uddannelsen. For at sammenligne besvarelsene, har vi tildelt hvert parameter en score på baggrund af følgende omregninger: "I høj grad" / "Stor rolle" 100 point, "I nogen grad" / "Nogen rolle" 75 point, "I mindre grad" / "Mindre rolle" 25 point og "slet ikke" / "Ingen rolle" 0 point. Grafens x-akse viser, i hvilken grad kandidaterne har været motiveret af parameteret inden uddannelsen. Grafens y-akse viser, i hvilken grad kandidaterne oplever, at uddannelsen har givet adgang til parameteret. Jo tættere et parameter er på den sorte linje, jo bedre er balancen mellem motivation og udbytte. Jo længere en kompetence er afbilledet mod højre, jo mere har dimittenderne været motiveret af parameteret, og jo højere kompetencen ligger, jo mere har de tilegnet sig den på studiet. Tre pointer træder frem:

### Vigtigste motivationsfaktorer giver størst udbytte

De tre parametre som motiverede dimittenderne mest inden studiet startede, nemlig faglig og personlig udvikling samt ønsket om et karriereløft, er også de tre områder, hvor dimittenderne har oplevet det største udbytte.

### Potentiale for styrket netværksfokus

Dimittenderne oplever et relativt beskedent netværksudbytte i forbindelse med uddannelserne. Det er en smule overraskende, da uddannelserne i mange tilfælde løber over længere tid, og således danner en solid ramme for at udvide den professionelle bekendtskabskreds. Samtidig viser grafen, at de studerende måske heller ikke er særligt opmærksomme på netværkspotentialet – i hvert fald er det, i forhold til de øvrige parametre, ikke af stor betydning.

### Potentiale for skuffelse

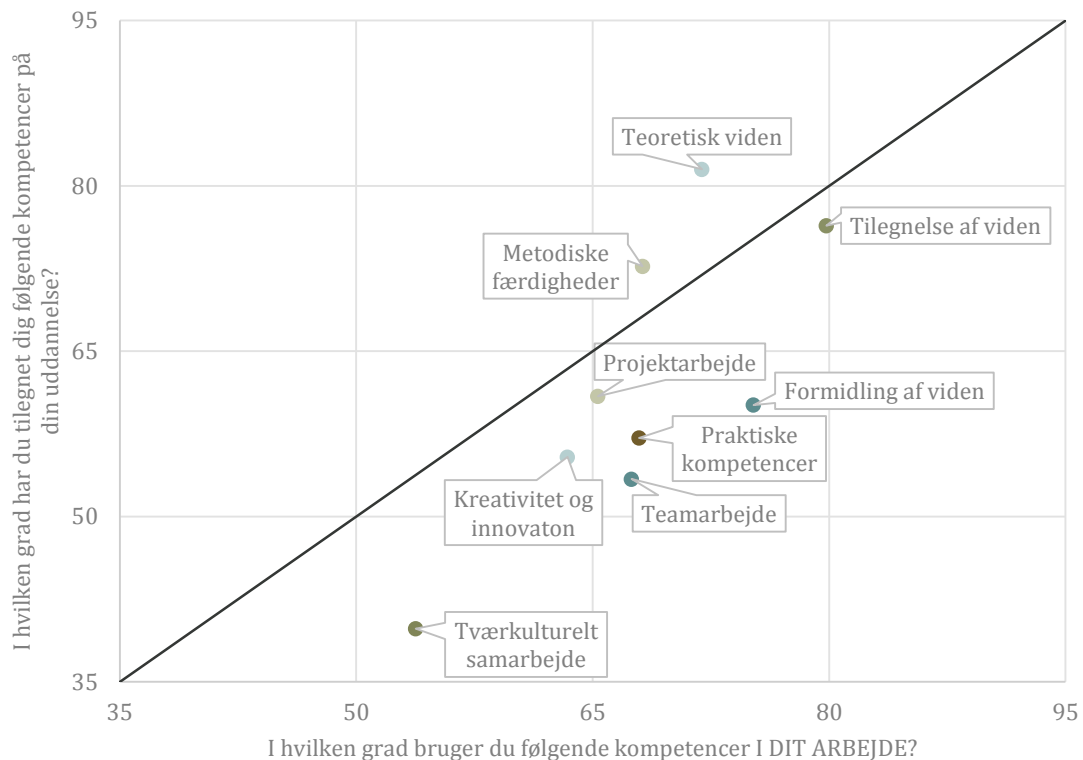
Endelig viser grafen, at dimittenderne måske i højere grad er motiveret af udvikling og karriereløft, end de oplever disse parametre som et udbytte. Det indikerer et rum for skuffede forventninger blandt dimittenderne. Især blandt de masterstuderende, hvor anbefalinger fra andre spiller en betydningsfuld rolle for valg af uddannelse, kan skuffelser have en negativ værdi for CBS.

**Tabel 34: I hvilken grad bruger du følgende kompetencer i dit arbejde?**

	Total	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Teoretisk viden inden for mit fagområde	749 100%	254 34%	333 44%	140 19%	22 3%
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	747 100%	189 25%	374 50%	159 21%	25 3%
Praktiske kompetencer inden for mit fagområde	744 100%	226 30%	313 42%	179 24%	26 3%
Evnen til at analysere komplekse problemstillinger	745 100%	387 52%	268 36%	79 11%	11 1%
Evnen til at arbejde projektorienteret	742 100%	225 30%	279 38%	202 27%	36 5%
Evnen til at tilegne mig ny viden	747 100%	328 44%	333 45%	74 10%	12 2%
Evnen til at kunne arbejde kreativt og innovativt	746 100%	185 25%	314 42%	210 28%	37 5%
Evne til at arbejde i teams	746 100%	211 28%	330 44%	179 24%	26 3%
Evne til at samarbejde på tværs af kulturer	747 100%	167 22%	235 31%	234 31%	111 15%
Evne til at formidle min viden til andre	746 100%	284 38%	331 44%	115 15%	16 2%

Evnen til at analysere komplekse problemer, og evnen til at tilegne sig ny viden, er de to kompetencer, som flest oplever at bruge i deres arbejde. Herefter kommer evnen til at formidle viden til andre, foran metodiske færdigheder. Masterne bruger i højere grad end HD'erne de klassiske akademiske kompetencer som teoretisk viden, metodiske færdigheder, evnen til at analysere og evnen til at tilegne sig viden. Tabellen viser også, at dimittenderne er vant til at arbejde projektorienteret og i teams.

### Balance mellem kompetencer tillært på studiet og siden brugt på jobbet



Figuren viser balancen mellem de kompetencer dimittenderne tilegner sig på studiet, og siden bruger på deres arbejde. For hver kompetence har vi udregnet en score ved at tildele besvarelsen "I høj grad" 100 point, "I nogen grad" 75 point, "I mindre grad" 25 point og "slet ikke" 0 point. Grafens x-akse viser hvilken grad kandidaterne bruger kompetencerne i deres arbejde. Grafens y-akse viser i hvilken grad dimittenderne oplever at have tilegnet sig kompetencerne på deres studium. Jo tættere en kompetence er på den sorte linje, jo bedre er balancen. Jo længere en kompetence er afbilledet mod højre, jo mere har dimittenderne brug for den i deres arbejde, og jo højere kompetencen ligger, jo mere har de tilegnet sig den på studiet. To pointer træder frem:

#### Klassiske akademiske dyder dominerer

De tre kompetencer som kandidaterne i størst udstrækning oplever at tilegne sig under studiet, er teoretisk viden, metodiske færdigheder og tilegnelse af viden. De tre kompetencer er også alle relevante for dimittenderne, men figuren viser samtidig at også andre kompetencer, som eksempelvis formidling af viden, kan inddrages i studierne, og med fordel for dimittenderne gøres til en del af den samlede kompetenceprofil, man opnår i forbindelse med en uddannelse på CBS.

#### Kandidaternes kompetencer giver et didaktisk spillerum

Langt de fleste dimittender er allerede professionelle inden de deltager i en master- eller HD-uddannelse, og man kan læse figuren sådan, at de i kraft af deres arbejde besidder kompetencer indenfor eksempelvis vidensformidling og teamarbejde. Det er muligt, at disse kompetencer kan

sættes i spil i uddannelserne på en måde, der varierer undervisnings- og indlæringsformer og dermed fører til et højere udbytte.

**Tabel 35: I hvilken grad oplever du, at ...**

	Total	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
... du er blevet bedre til at varetage din (ledelses)opgave som følge af din uddannelse?	747 100%	257 34%	373 50%	83 11%	34 5%
... du har fået nye arbejdsopgaver som følge af din uddannelse?	749 100%	215 29%	230 31%	188 25%	116 15%
... du kan anvende værktøjer/elementer fra din uddannelse direkte i dit arbejde?	747 100%	212 28%	360 48%	144 19%	31 4%
... du har fået et lønløft som konsekvens af din uddannelse?	747 100%	126 17%	176 24%	189 25%	256 34%
... din arbejdsgiver har fået effekt af uddannelsen?	746 100%	247 33%	318 43%	129 17%	52 7%
... du har fået et karriereløft som konsekvens af din uddannelse?	747 100%	163 22%	227 30%	197 26%	160 21%
... indsatsen i forbindelse med uddannelsen står mål med udbyttet?	749 100%	301 40%	326 44%	92 12%	30 4%
... uddannelsens udbytte står mål med uddannelsens samlede pris?	747 100%	237 32%	351 47%	129 17%	30 4%

Besvarelsene gør det muligt at opdele udsagnene i tre effektkategorier:

1. 84% oplever, at deres uddannelse "I høj grad" eller "I nogen grad" gør dem bedre til at varetage deres arbejde, og at deres indsats står mål med udbyttet.
2. Mellem hver fjerde og femte oplever, at en HD- eller masteruddannelse giver værktøjer, der kan anvendes direkte i det daglige arbejde, effekt for arbejdsgiveren og et rimeligt forhold mellem uddannelsens udbytte og pris.
3. Mellem 50 og 60% oplever at uddannelsen har medført nye arbejdsopgaver og/eller et karriereløft. Fire ud af ti kæder en lønstigning direkte sammen med det at have gennemført uddannelsen.

Over 90% af masterne oplever, at de bliver bedre til deres arbejde, mens 80% af HD'erne oplever, at de bliver bedre.

**Tabel 36: Har du oplevet barrierer i forhold til at anvende værktøjer/elementer fra uddannelsen i dit arbejde?**

	Total
Base	751
Ja	208 28%
Nej	543 72%

Godt en fjerdedel af respondenterne oplever, at det kan være vanskeligt at omsætte deres uddannelse i deres arbejde. Blandt ansatte der arbejder med ledelse, strategi og rådgivning har mellem 30 og 40% svært ved at omsætte deres uddannelse. Derimod har kun 18% af de ansatte der arbejder med økonomi, regnskab og finans, svært ved at anvende den nye viden.

**Tablet 38: Hvad er de primære årsager til, at du har oplevet disse barrierer? Sæt gerne flere krydser (Rangeret)**

	Total
Base	199
Arbejdspladskulturen giver ikke plads til det	104 52%
Manglende opbakning fra ledelsen	93 47%
Der har ikke været tid til at gennemføre nye tiltag i afdelingen	55 28%
Andet, angiv hvad:	41 21%
Manglende opbakning fra medarbejdere	28 14%
Der er ikke økonomi til at implementere de ønskede tiltag	23 12%
Uddannelsesforløbet har ikke været relevant	20 10%

Dette spørgsmål er kun besvaret af personer, der har oplevet barriere i forhold til anvendelse af de nye kompetencer. Over halvdelen af de respondenter der oplever barrierer, relaterer problemerne til arbejdspladskulturen, mens næsten ligeså mange oplever en manglende opbakning fra ledelsen. Der er en tendens til, at de masterstuderende oftere oplever manglende opbakning fra ledelsen når de ønsker et implementere nye tiltag. HD'erne oplever signifikant oftere, at der ikke er økonomi til at gennemføre ideerne. Det er værd at bemærke, at 10 % svarer, at deres uddannelse ikke har været relevant.

## Netværk

**Tabel 40: Har du kontakt til dit hold/netværk?**

	Total
Base	747
Ja	472 63%
Nej	275 37%

I alt har knap to tredjedele af dimittenderne kontakt til deres hold/netværk fra studiet. Hos masterne er tallet 73% mens det for HD'erne er 57. Forskellen er signifikant. Derimod er der ingen sammenhæng mellem dimittendår og graden af kontakt. Der er altså ikke noget der tyder på, at netværk automatisk løber ud i sandet. Årgang 2009 er med 77% den årgang hvor flest har kontakt til sit netværk.

**Tabel 41: Hvad er udbyttet af netværket? Gerne flere svar**

	Total
Base	470
Socialt samvær	401 85%
Videns-/erfaringsdeling	312 66%
Hjælp til løsning af konkrete problemstillinger / sparring	186 40%
Jobformidling/rekruttering	114 24%
Andet	29 6%

Socialt samvær er det væsentligste udbytte af dimittendernes netværk. Herefter kommer videns- og erfaringsdeling. HD'erne brugere oftere deres netværk til jobformidling og rekruttering end masterne gør, omvendt bruger masterne oftere deres netværk til at løse konkrete problemstillinger.



**Tabel 42: Skal CBS påtage sig en mere aktiv rolle i forhold til at facilitere netværksdannelse?**

	Total
Base	747
Ja	387 52%
Nej	194 26%
Ved ikke	166 22%

Godt halvdelen af dimittenderne mener, at CBS skal foretage sig en mere aktiv rolle i forhold til at facilitere netværksdannelse. HD'erne er mere positive end masterne. Blandt dimittender der arbejder med HR, mener 75% at CBS skal spille en aktiv rolle, mens tallet er 70% hos de dimittender der arbejder med markedsføring. Dimittender fra andre fag synes i mindre grad at CBS skal spille en rolle.

**Tabel 45: Vil du anbefale andre at tage en uddannelse på CBS?**

	Total
Base	747
Ja	724 97%
Nej	23 3%

Hele 97% af dimittenderne vil anbefale andre at tage en uddannelse på CBS. Der er en signifikant sammenhæng mellem den måde uddannelsen er finansieret på, og dimittendernes tilbøjelighed til at anbefale uddannelsen. Hvor 98% af de dimittender der har fået uddannelsen betalt af arbejdsgiveren, gerne vil anbefale uddannelsen, er tallet 91% for de, der selv har betalt. I kommentarerne nævner nej-sigerne blandt andet uengagerede undervisere, dårlig administration og for ringe relevans af studiet i forhold til kravene fra arbejdspladsen, som årsager til at de ikke kan anbefale CBS til andre.

**Tabel 47: Vil du anbefale andre at tage den samme uddannelse som din fra CBS?**

	Total
Base	732
Ja	686 94%
Nej	46 6%

Næsten 19 ud af 20 dimittender vil ikke alene anbefale CBS, men også den uddannelse de selv har fået. Det er et højt tal når man eksempelvis sammenligner med dimittenderne fra daguddannelserne – her er tallet 84%. En fjerdedel af de studerende, der ikke vil anbefale deres uddannelse,

har selv betalt for deres master eller HD. Forskellen er igen statistisk signifikant. I kommentarerne viser det sig, at hver syvende der har svaret ”nej” har gjort det fordi deres uddannelse ikke længere findes, eller at deres arbejdsgiver har valgt en anden udbyder af den samme uddannelse. De resterende peger igen på dårlig administration og undervisningsudbytte.