

HD dimittendanalyse 2020

- En undersøgelse af dimittendernes forventninger og udbytte af HD-uddannelsen på CBS

16.11.20



For information on obtaining additional copies, permission to reprint or translate this work, and all other correspondence. Please contact Damvad Analytics A/S.

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	4
1.1	Analysens opbygning og fordelinger af baggrundskarakteristika	4
2	Forventninger til uddannelsen	8
2.1	Forventninger til udbytte	8
2.1.1	Fordelt på aldersgrupper	9
2.1.2	HD Finansiell Rådgivning	10
2.1.3	HD Finansiering	10
2.1.4	HD Innovation Management	11
2.1.5	HD International Business og HD Økonomistyring og Procesledelse	11
2.1.6	HD Marketing Management	11
2.1.7	HD Organisation og Ledelse	11
2.1.8	HD Regnskab og Økonomistyring	13
2.1.9	HD Supply Chain Management	13
2.2	Baggrund for at starte på uddannelsen	13
3	Udbytte af uddannelsen	15
3.1	Generelt udbytte	15
3.1.1	Fordelt på aldersgrupper	16
3.1.2	HD Finansiell Rådgivning	17
3.1.3	HD Finansiering	17
3.1.4	HD Innovation Management	18
3.1.5	HD International Business	18
3.1.6	HD Marketing Management	19
3.1.7	HD Økonomistyring og Procesledelse	19
3.1.8	HD Organisation og Ledelse	19
3.1.9	HD Regnskab og Økonomistyring	19
3.1.10	HD Supply Chain Management	20
3.2	Udbytte i forhold til forventninger	22
3.3	Udbytte i jobbet	23
3.3.1	Personaleansvar	23
3.3.2	Overordnet vurdering af uddannelsen	24
3.4	Udbytte uden for jobbet	27
4	Bilag	29
4.1	Repræsentativitet	29
4.2	Fordeling af svar fra spørgeskemaet	31
4.2.1	Baggrund	31
4.2.2	Arbejdsforhold under uddannelsen	33
4.2.3	Uddannelsen	36
4.2.4	Vurdering og udbytte af uddannelsen	38
4.2.5	Hvad-nu-hvis	44

1 Indledning

Formålet med nærværende dimittendanalyse af HD-uddannelsen på Copenhagen Business School er at få et indblik i dimittendernes forventninger og baggrund for at starte på HD-uddannelsen samt deres efterfølgende udbytte af uddannelsen. For udbyderen af HD-uddannelsen er det vigtigt at forstå motivationen for forskellige typer af studerende. Derfor opdeler undersøgelsen forventninger, baggrund og udbytter af uddannelsen på en række baggrundskarakteristika, herunder HD-linje, alder og sektor, for at undersøge forskelle herimellem.

Dimittendanalysen baserer sig på et spørgeskema, som er udsendt til 3.530 personer, der er dimitteret fra HD-uddannelsen på CBS i perioden 2014-2019. Ud af de 3.530 invitationer har 703 færdiggjort deres besvarelse, hvilket svarer til 20 pct. Respondenterne er repræsentative på køn, alder, specialisering (også kaldet HD-linje) og dimissionsår (se side 29). Dog er respondenterne forskellige fra den fulde population af dimittender på karaktergennemsnit. Respondenterne har generelt et højere karaktergennemsnit fra HD2 end den fulde population (se side 30). Dette resultat er ikke overraskende, da der er en forventning om, at dimittender med højere karakterer kan afspejle mere tilfredshed og overskud, og de har dermed større sandsynlighed for at deltage i spørgeskemaundersøgelsen. Dette resultat skal holdes in mente ned igennem analysen.

Spørgeskemaet indeholder en lang række spørgsmål om HD-uddannelsen, herunder forsinkelser på uddannelsen, hvordan uddannelsen bringes i spil på arbejdet mv. Som beskrevet ovenfor er formålet med denne analyse indsnævret til at belyse forventninger, baggrund og udbytte af HD-uddannelsen, hvorfor en lang række af spørgsmålene ikke analyseres i nedenstående analyse. Samtlige spørgsmål og fordelingen af besvarelserne fremgår dog af bilag.

Denne dimittendanalyse ligger i forlængelse af analysen *Værdien af HD* (2020), som undersøger effekten af at læse en HD på en række arbejdsmarkedskarakteristika. *Værdien af HD* (2020) baserer sig på registerdata fra DST og dækker dermed på den fulde HD-population. Analysen viser bl.a., at HD-uddannelsen giver store løngevinst, men at gevinsterne er skævt fordelt på alder og sektorer. Forskellen til nærværende dimittendanalyse er, at dimittendanalysen undersøger motivationen for at starte på HD-uddannelsen samt en lang række forskellige selvopfattede udbytter, herunder dimittendernes udbytter uden for jobbet.

1.1 Analysens opbygning og fordelinger af baggrundskarakteristika

I hvert af de nedenstående afsnit præsenteres først den overordnede fordeling af besvarelsen på spørgsmålet, og dernæst undersøges besvarelsen fordelt på respondentens specialisering, alder mv. for at afsøge eventuelle forskelle på tværs af baggrundskarakteristika. I det nedenstående ses en række indledende fordelinger af respondenternes baggrundskarakteristika, som kan bruges til at få et indblik i gruppen af respondenter.

På tværs af specialiseringer er 38 pct. af respondenterne kvinder, og 62 pct. er under 35 år ved dimission. Respondenternes køn og alder varierer på tværs af specialiseringer. 19 pct. af respondenterne fra HD Finansiering er kvinder, mens dette gælder 52 pct. for HD Markering

Management. Gennemsnitsalderen ved dimission er højest ved HD Innovation Management og mindst ved HD Regnskab og Økonomistyring.

Tabel 1.1

Aldersfordeling af respondenter på tværs af HD-linjer

	ANDEL KVINDER	GNS. ALDER	UNDER 28 ÅR	28-34 ÅR	35-39 ÅR	OVER 40 ÅR	TOTAL
HD FINANSIEL RÅDGIVNING	35%	32,0	8	14	9	3	34
HD FINANSIERING	19%	31,6	14	42	15	4	75
HD INNOVATION MANAGEMENT	38%	37,4	2	3	1	2	8
HD INTERNATIONAL BUSINESS	30%	32,9	16	20	9	11	56
HD MARKETING MANAGEMENT	52%	36,2	8	19	9	20	56
HD ØKONOMISTYRING OG PROCESLEDELSE	40%	35,1	10	36	12	25	83
HD ORGANISATION OG LEDELSE	46%	36,6	19	56	34	50	159
HD REGNSKAB OG ØKONOMISTYRING	41%	30,5	99	44	15	29	187
HD SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	27%	36,0	5	18	9	13	45
TOTAL	38%	33,7	181	252	113	157	703

Note: n = 703. Alder ved dimission.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Størstedelen af respondenterne var i arbejde ved påbegyndelse af HD-uddannelsen (se side 33). Heraf var 25 pct. ansat i finanssektoren, 22 pct. i handel, transport og logistik, 15 pct. i revision, 9 pct. i den offentlige sektor og de resterende 29 pct. i øvrige sektorer. I visse tilfælde er der stor korrelation mellem specialisering og sektor. Fx er dimittender fra HD Finansiell Rådgivning og HD Finansiering i høj grad ansat i finanssektoren, når de påbegynder HD2. Samtidig ses det af tabel 1.2, at nærmest samtlige dimittender, som er ansat i revisionsbranchen, læser HD Regnskab og Økonomistyring.

Før HD2 påbegyndes, har de fleste af respondenterne (62 pct.) en HD1. HD Finansiering og HD Finansiell Rådgivning falder dog udenfor, idet hhv. er 60 pct. og 85 pct. af respondenterne på disse linjer har en anden relevant uddannelse i stedet for HD1. De fleste, der har læst HD Finansiering eller HD Finansiell Rådgivning, har i stedet en 2-årig akademiuddannelse eller en 2-årig

erhvervsakademiuddannelse. Dette resultat er et generelt resultat, som også gælder på tværs af den fulde HD-population (se analysen *Værdien af HD*, 2020).

Tabel 1.2

Sektorfordeling af respondenter på tværs af HD-linjer

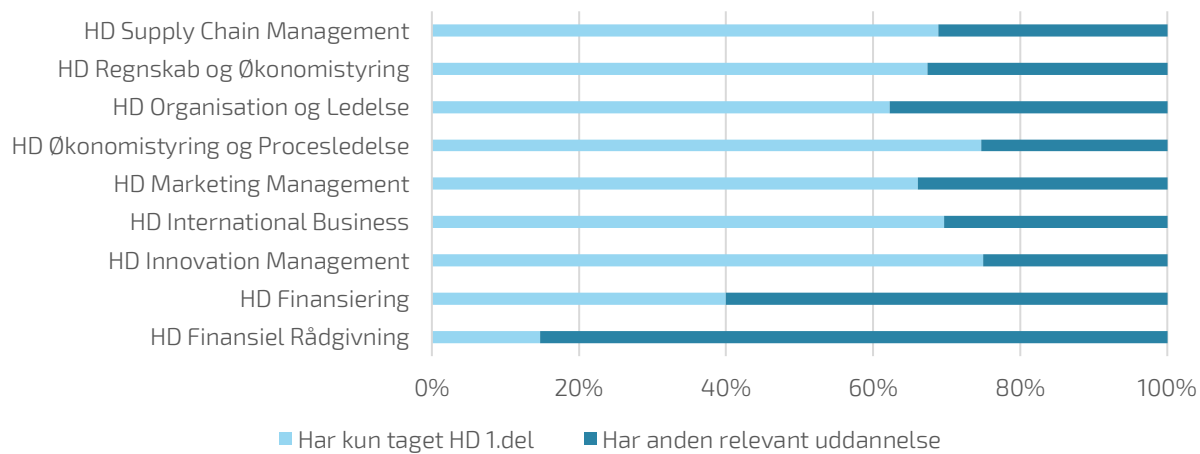
	DEN OFFENTLIGE SEKTOR	FINANS- SEKTOREN	HANDEL, TRANSPORT, LOGISTIK	REVISION	ANDEN SEKTOR END OVENSTÅENDE
HD FINANSIEL RÅDGIVNING	3%	91%	0%	0%	6%
HD FINANSIERING	4%	64%	9%	1%	17%
HD INNOVATION MANAGEMENT	13%	13%	25%	0%	50%
HD INTERNATIONAL BUSINESS	4%	2%	52%	0%	39%
HD MARKETING MANAGEMENT	4%	2%	52%	0%	41%
HD ØKONOMISTYRING OG PROCESLEDELSE	10%	23%	19%	0%	48%
HD ORGANISATION OG LEDELSE	14%	32%	16%	1%	36%
HD REGNSKAB OG ØKONOMISTYRING	11%	11%	11%	54%	12%
HD SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	9%	4%	53%	0%	33%
TOTAL	9%	25%	22%	15%	29%

Note: n = 703.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 1.1

Havde du en anden uddannelse, da du startede på HD2?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

2 Forventninger til uddannelsen

I nedenstående afsnit gennemgås først forventninger til udbytte, dvs. hvad respondenterne håbede på at få ud af HD-uddannelsen, da de påbegyndte den. Dernæst gennemgås respondenternes baggrund for at starte på HD-uddannelsen, dvs. deres motivation for at vælge uddannelsen.

Resultaterne, som præsenteres i dette delafsnit, indikerer, at der er en række arketyper blandt de studerende på HD-uddannelsen. Nogle studerende vælger at læse en HD, fordi det er en naturlig del af deres arbejds- og uddannelsesforløb. Denne gruppe af studerende er typisk yngre. Andre læser en HD, fordi de ønsker og har en forventning om at skifte job eller karrierespor. Den sidste type af studerende læser en HD med forventningen om at udvikle sig på de mere bløde værdier, herunder personlig udvikling, større netværk og kompetenceløft. Disse er typisk lidt ældre. Der er således flere forskellige grunde til, at de studerende påbegynder en HD-uddannelse.

2.1 Forventninger til udbytte

På tværs af de 9 forskellige HD-linjer håber de fleste respondenter på at blive klogere, at udvikle sig personligt samt at få et kompetenceløft af at tage en HD-uddannelse. Håbet om at komme i arbejde er af lille betydning, hvilket hænger sammen med, at 99 pct. af respondenterne er i arbejde, når de påbegynder HD.

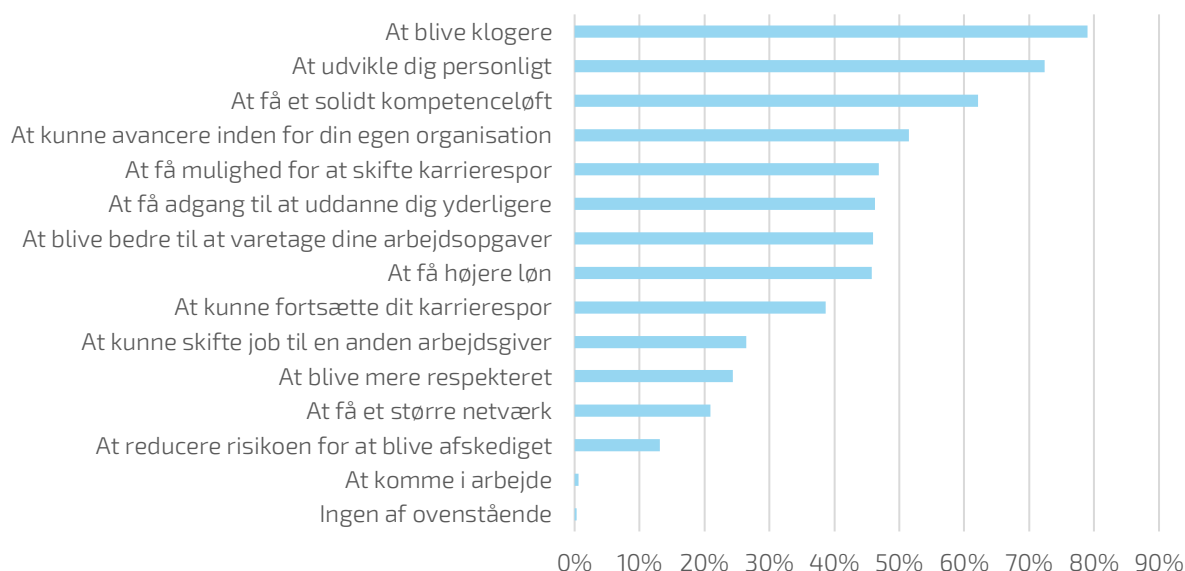
Respondenterne prioriterer at have flere muligheder åbne i fremtiden, idet en stor del gerne vil kunne avancere sig inden for sin egen organisation (51 pct.) samt have muligheden for at skifte karrierespor (47 pct.). Kun en fjerdedel påbegyndte HD-uddannelsen med håbet om at kunne skifte job til en anden arbejdsgiver. Dette kan ses i sammenhæng med, at langt størstedelen af respondenterne har fået deres HD-uddannelse betalt af arbejdsgiver (se FIGUR 4.20 i bilag). Det er tilmed interessant, at motivationen til at læse HD i høj grad kommer indefra, idet kun 13 pct. tager uddannelsen for at reducere risikoen for at blive afskediget, dvs. pga. udefrakommende faktorer.

I tabellen på side 12 opdeles forventningerne til HD-uddannelsen på de forskellige HD-linjer. Inden for de 9 forskellige linjer er det respondenterne fra HD Finansiering (64 pct.), der håber mest på at få højere løn, mens få fra HD Innovation Management (25 pct.), HD Marketing Management (32 pct.) og HD Organisation og Ledelse (32 pct.) håber på dette. Respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring er den gruppe, der er mest loyale over for deres nuværende job og karrierespor, idet de er den gruppe, der håber mest på at blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (56 pct.), få adgang til yderligere uddannelse (58 pct.) samt at kunne fortsætte deres karrierespor (60 pct.).

Ligesom specialisering betyder alder meget for respondenternes besvarelser. Derfor vil vi i det følgende forklare mere dybdegående, hvordan forventningerne til udbyttet af HD-uddannelsen fordeles sig imellem aldersgrupperne og dernæst HD-linjerne. Vi starter med at opdele på aldersgrupper, da alder er en underlæggende forklaringsfaktor, når vi ser på besvarelserne på tværs af linjer. Vi har desuden undersøgt forventninger opdelt på sektorer, men umiddelbart afspejler det opdelingen på HD-linjerne. Forventninger opdelt på sektorer kan derfor læses i bilag.

Figur 2.1

Hvad håbede du på at få ud af uddannelsen, da du startede på HD?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

2.1.1 Fordelt på aldersgrupper

Respondenterne, der er under 28 år ved dimission, er den gruppe, der er mest interesserede i at kunne fortsætte deres karrierespor (54 pct.), kunne avancere sig inden for deres egen organisation (64 pct.) og få højere løn (50 pct.). De har således stærk tilknytning til deres job (se figuren nedenfor). Dette resultat afspejler, at størstedelen af respondenterne under 28 år læser HD Regnskab og Økonomistyring (55 pct.), hvilket er den linje, hvor respondenterne føler stærkest tilknytning til deres nuværende job og karrierespor.

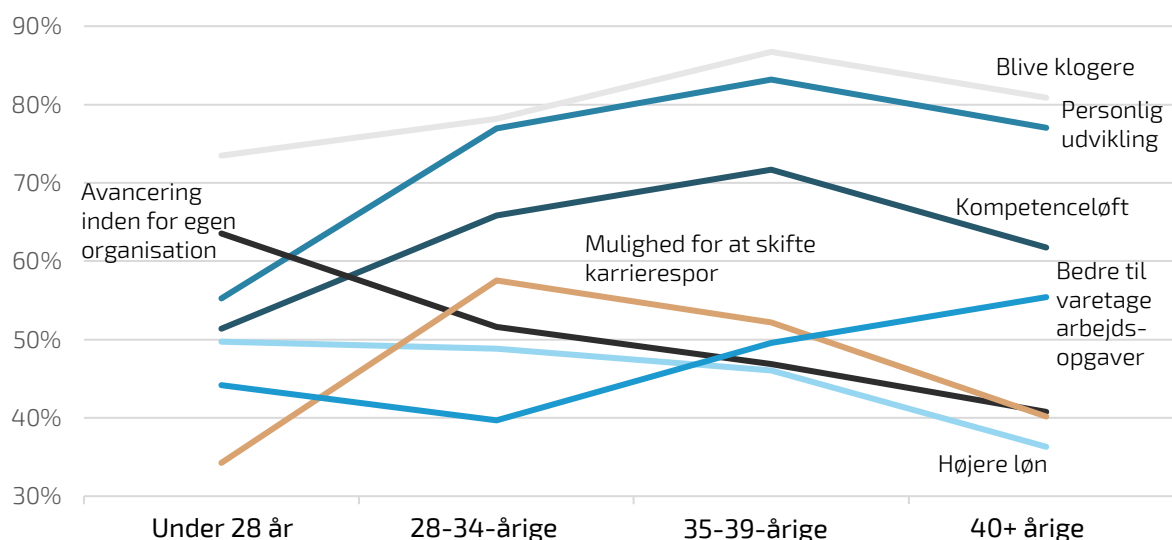
Respondenterne, der er mellem 28 og 34 år, når de afslutter deres HD, læser typisk HD Finansiering (17 pct.) og HD Organisation og Ledelse (22 pct.). Respondenterne inden for denne aldersgruppe er mest interesserede i at få større netværk (24 pct.), mere respekt (29 pct.) og bedre muligheder for at skifte job (32 pct.) og karrierespor (58 pct.). De er til gengæld den gruppe, der er mindst interesserede i at blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (40 pct.).

Ønsket om personlig udvikling, kompetenceløft og at blive klogere stiger indtil 40-årsalderen, hvorefter det falder igen. De 35-39-årige respondenter er altså den gruppe af respondenter, der er mest interesserede i dette slags udbytte (83 pct., 72 pct. og 87 pct.), mens respondenterne under 28 år er mindst interesserede i dette (55 pct., 51 pct. og 73 pct.) sammenlignet med de andre aldersgrupper. Det er yderligere interessant, at håbet om at få højere løn falder med alderen, såvel som håbet om at få bedre muligheder for at kunne avancere sig inden for sin egen organisation (se figuren nedenfor).

Respondenterne, som er over 40 år ved dimission, håber mest på at blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (55 pct.). Til gengæld er de mindre interesserede i at få adgang til videre uddannelse (35 pct.) samt højere løn (36 pct.).

Figur 2.2

Håb for udbytte fordelt på aldersgrupper



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

2.1.2 HD Finansiell Rådgivning

Sammenlignet med de øvrige HD-linjer håber respondenterne fra HD Finansiell Rådgivning særligt meget på at kunne bruge HD-uddannelsen til at avancere sig inden for egen organisation (59 pct.). Blandt respondenterne fra HD Finansiell Rådgivning håber 38 pct. at reducere risikoen for at blive afskediget ved at tage en HD-uddannelse, og ligeledes håber 38 pct. at blive mere respekteret ved at læse en HD-uddannelse. Dimittenderne fra HD Finansiell Rådgivning scorer højest på disse to parametre sammenlignet med de andre HD-linjer.

2.1.3 HD Finansiering

Respondenterne fra HD Finansiering er den gruppe, der går mest op i at få højere løn (64 pct.) samt i muligheden for at skifte karrierespor (60 pct.). I forlængelse heraf, håber lidt færre af respondenterne fra HD-finansiering, sammenlignet med de øvrige HD-linjer, at blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (36 pct.).

2.1.4 HD Innovation Management

Sammenligninger af besvarelserne på tværs af HD-linjerne viser, at særligt respondenter, der har læst HD Innovation Management, er interesserede i at få et kompetenceløft (100 pct.), at blive klogere (88 pct.) samt at udvikle sig personligt (88 pct.). Modsat er respondenterne mindre interesserede i, hvad uddannelsen kan bidrage med i forhold til deres job. Få svarer, at de håber på at få højere løn (25 pct.), blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (25 pct.) eller bedre muligheder for at skifte job (13 pct.) eller karrierespor (25 pct.). Disse besvarelser kan hænge sammen med, at respondenterne fra denne linje i gennemsnit er ældst ved dimission.

2.1.5 HD International Business og HD Økonomistyring og Procesledelse

Generelt følger besvarelserne fra HD International Business og HD Økonomistyring og procesledelse de generelle besvarelser, og deres forventninger til HD-uddannelsen er således gennemsnitlige. Respondenterne fra HD International Business stikker en smule ud, idet det er dem, der er mindst interesserede i at reducere risikoen for at blive afskediget ved at læse en HD (4 pct.), men hvor flest håber på at få mulighed for at skifte karrierespor (57 pct.).

2.1.6 HD Marketing Management

Det er især håbet om et større netværk, der er fælles for respondenterne fra HD Marketing Management (29 pct.). De er sammen med respondenterne fra HD Supply Chain Management den gruppe, der er mest interesserede i at få større netværk relativt til de andre HD-linjer. De er også nogle af dem, der er mindst interesserede i at få højere løn ved at tage en HD-uddannelse, da kun 32 pct. svarer dette, mens 46 pct. af samtlige respondenter håber på højere løn. Disse besvarelser kan hænge sammen med, at respondenterne fra denne linje i gennemsnit er ældre ved dimission.

2.1.7 HD Organisation og Ledelse

Personlig udvikling er et stort håb for respondenterne fra HD Organisation og Ledelse. 87 pct. af respondenterne håber, at en HD-uddannelse bidrager til, at de udvikler sig personligt. De er desuden i høj grad interesserede i at få et større netværk (27 pct.) og vil gerne have fleksible fremtidsmuligheder, idet både muligheden for at skifte karrierespor (56 pct.) og muligheden for at kunne avancere sig inden for sin egen organisation (55 pct.) fylder meget.

Tabel 2.1

Håb for udbytte fordelt på HD-linjer

	HD FINANSIEL RÅDGIVNING	HD FINANSIERING	HD INNOVATION MANAGEMENT	HD INTERNATIONAL BUSINESS	HD MARKETING MANAGEMENT	HD ØKONOMISTYRING OG PROCESLEDELSE	HD ORGANISATION OG LEDELSE	HD REGNSKAB OG ØKONOMISTYRING	HD SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	TOTAL
INGEN AF NEDENSTÅENDE	0%	0%	0%	2%	2%	0%	0%	0%	0%	0%
AT KOMME I ARBEJDE	0%	4%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
AT REDUCERE RISIKOEN FOR AT BLIVE AFSKEDIGET	38%	12%	13%	4%	11%	11%	11%	14%	18%	13%
AT FÅ ET STØRRE NETVÆRK	21%	21%	25%	25%	29%	18%	27%	11%	29%	21%
AT BLIVE MERE RESPEKTERET	38%	29%	25%	23%	20%	22%	25%	22%	24%	24%
AT KUNNE SKIFTE JOB TIL EN ANDEN ARBEJDSGIVER	29%	25%	13%	38%	25%	25%	23%	21%	53%	26%
AT KUNNE FORTSÆTTE DIT KARRIERESPOR	29%	33%	13%	34%	38%	35%	25%	60%	36%	39%
AT FÅ HØJERE LØN	44%	64%	25%	46%	32%	43%	32%	55%	51%	46%
AT BLIVE BEDRE TIL AT VARETAGE DINE ARBEJDSOPGAVER	38%	36%	25%	41%	50%	47%	41%	56%	47%	46%
AT FÅ ADGANG TIL AT UDDANNE DIG YDERLIGERE	56%	47%	13%	48%	34%	34%	42%	58%	44%	46%
AT FÅ MULIGHED FOR AT SKIFTE KARRIERESPOR	56%	60%	25%	57%	41%	46%	56%	31%	51%	47%
AT KUNNE AVANCERE INDEN FOR DIN EGEN ORGANISATION	59%	53%	38%	48%	43%	53%	55%	51%	49%	51%
AT FÅ ET SOLIDT KOMPETENCELOFT	76%	71%	100%	70%	63%	66%	60%	52%	60%	62%
AT UDVIKLE DIG PERSONLIGT	82%	68%	88%	77%	79%	77%	87%	55%	71%	72%
AT BLIVE KLOGERE	79%	85%	88%	82%	82%	70%	85%	72%	82%	79%

Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

2.1.8 HD Regnskab og Økonomistyring

Det er især tilknytning til deres fag, der kendetegner respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring. I forhold til respondenter fra de øvrige HD-linjer er de den gruppe, der er mest interesseret i at kunne fortsætte deres karrierespor (60 pct.), blive bedre til at varetage deres arbejdsopgaver (56 pct.) samt få adgang til at uddanne sig yderligere (58 pct.). De er også meget interesseret i at få højere løn (55 pct.), selvom det er respondenterne fra HD Finansiering, der er mest interesseret i dette (64 pct.). Til gengæld er respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring mindst interesseret i at få et solidt kompetenceløft og udvikle sig personligt. Disse besvarelser afspejler, at dimittenderne fra HD Regnskab og Økonomistyring er den yngste gruppe af dimittender. Ifølge figur 2.1, og analysen *Værdien af HD* (2020), har gruppen typisk en HD1, når de påbegynder HD2, hvorfor deres uddannelse typisk består af begge dele.

2.1.9 HD Supply Chain Management

Respondenterne fra HD Supply Chain Management og HD Marketing Management er, relativt til de andre HD-linjer, mest interesseret i at få større netværk (29 pct. og 29 pct.). Over halvdelen af respondenterne fra HD Supply Chain Management håber på at kunne skifte job til en anden arbejdsgiver (53 pct.), selvom kun godt en fjerdedel af samtlige respondenter håber på dette (26 pct.).

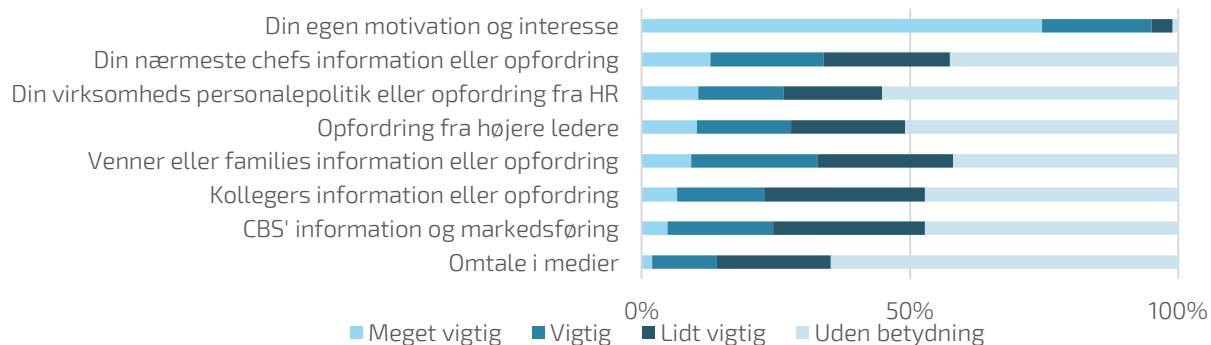
2.2 Baggrund for at starte på uddannelsen

Én ting er, hvilke forventninger dimittenderne har til HD-uddannelsen, inden de påbegynder uddannelsen. En anden ting er, hvorfor de i første omgang vælger at påbegynde HD-uddannelsen. Resultaterne nedenfor i FIGUR 2.3 viser, at det især er egen motivation og interesse, der er vigtigt for respondenterne, når de vælger at starte på en HD-uddannelse. Tre fjerdedele af respondenterne angiver, at egen motivation og interesse har meget stor betydning. Det er i mindre grad opfordringer fra respondenternes arbejdsplads, ledere og kolleger, der har betydning for påbegyndelse af HD-uddannelsen. Disse resultater viser, at motivationen til at læse HD i høj grad kommer indefra. Desuden er HD-uddannelsernes medieomtale og CBS' information og markedsføring mindre betydningsfuld for hovedparten af respondenterne.

Der er små forskelle i besvarelserne på tværs af HD-linjerne. Fx står HD Regnskab og Økonomistyring ud. Denne gruppe af dimittender påbegynder i højere grad HD-uddannelsen, fordi de bliver opfordret til det af arbejdspladsen og ledere. 23 pct. af respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring angiver, at nærmeste chefs information eller opfordring er meget vigtig for, at de starter på HD. Til sammenligning er dette 13 pct. på tværs af alle linjerne. Ligeledes svarede 23 pct. af respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring, at virksomhedens personalepolitik eller opfordring fra HR var meget vigtig i respondentens beslutning om at påbegynde en HD, mens 10 pct. svarede dette på tværs af alle HD-linjerne. Dette resultat kan forklares med, at dimittenderne fra Regnskab og Økonomistyring generelt er yngre, og HD er derfor en del af deres uddannelsesforløb, som arbejdspladsen primært står for og bestemmer. Jf. FIGUR 1.1 havde knap 70 pct. af de, som startede på HD2 i Regnskab og Økonomistyring, taget en HD1 inden påbegyndelse af HD2.

Figur 2.3

Hvor stor betydning havde følgende for, at du startede på HD?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

I modsætning til HD Regnskab og Økonomistyring påbegynder dimittender fra HD Finansiering i lavere grad HD, fordi de bliver opfordret til det af deres leder. Kun 3 pct. svarer, at nærmeste chefs information eller opfordring var meget vigtig for, at de startede på HD. Dette resultat er i tråd med, at denne gruppe i høj grad påbegynder en HD-uddannelse med ønsket om at få højere løn og skifte karrierespor (se side 12). Dimittenderne fra HD Regnskab og Økonomistyring har derimod et ønske om at blive bedre til deres arbejdsopgaver og fortsætte karrieresporet. Jf. figur 1.1 har studerende fra HD Finansiering typisk en anden relevant uddannelse end en HD1, når de påbegynder på HD2, hvorfor HD2 ikke på samme måde er en naturlig forlængelse.

3 Udbytte af uddannelsen

I dette afsnit gennemgås respondenternes generelle udbytte af HD-uddannelsen, dvs. hvordan uddannelsen påvirkede respondenterne på en lang række parametre. Dernæst sammenholdes forventningerne fra afsnit 2 med respondenternes udbytte for at undersøge, om respondenternes forventninger til HD-uddannelsen blev indfriet. Sidst gennemgås forskellige udbytter i jobbet og uden for jobbet.

3.1 Generelt udbytte

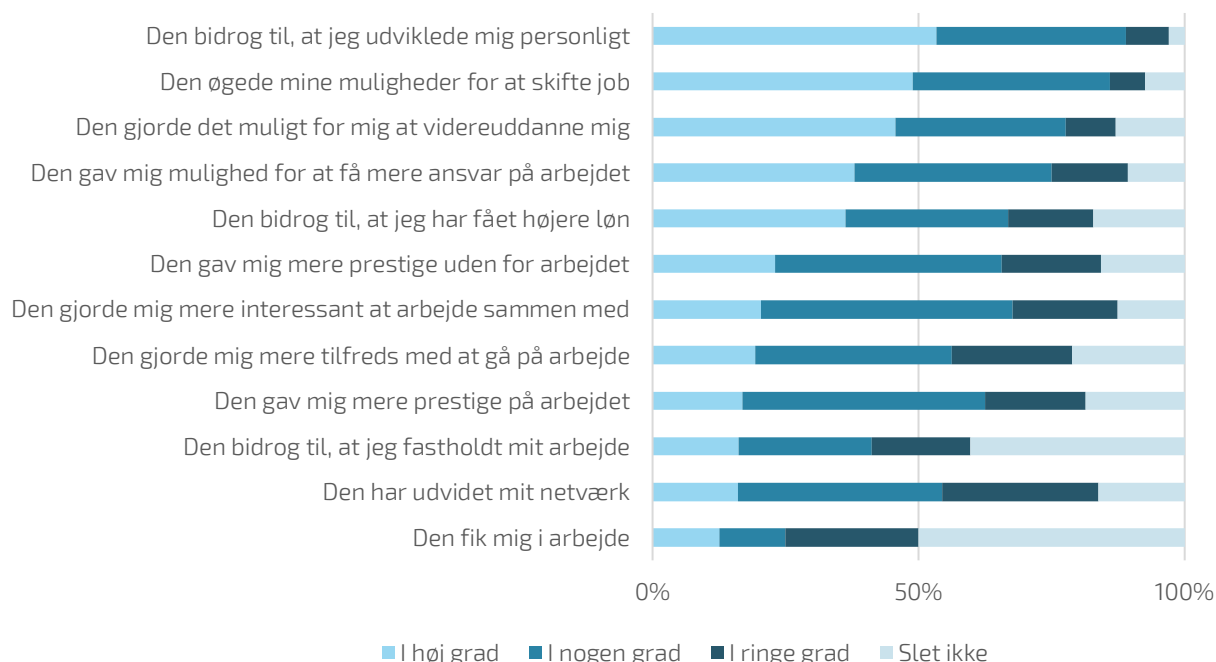
På tværs af HD-linjerne mener størstedelen af dimittenderne (89 pct.), at uddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget til personlig udvikling, jævnfør FIGUR 3.1. Knap 80 pct. af respondenterne mener i øvrigt, at HD-uddannelsen i høj eller nogen grad øger mulighederne for videreuddannelse og 86 pct. mener, at den øger mulighederne for jobskifte. Af de, som ikke var i arbejde, da de påbegyndte HD2, mener 25 pct. at uddannelsen i høj eller nogen grad fik dem i arbejde. Figur 4.10 i bilag viser, at 63 pct. af de, som ikke havde et job ved start på HD2, fik et arbejde i løbet af HD2. Dette må betyde, at dimittenderne ikke vurderer at selve HD-uddannelsen er skyld i ansættelsen.

Det generelle udbytte af HD-uddannelsen varierer på tværs af HD-linjerne (se tabellen på side 21). For eksempel mener respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring ikke i samme grad, at HD-uddannelsen bidrager til personlig udvikling. Til sammenligning vurderer samtlige respondenter fra HD Innovation Management at HD-uddannelsen i høj eller nogen grad bidrager til personlig udvikling. Til gengæld har respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring i høj grad fået bedre muligheder for at videreuddannelse, mere ansvar, løn og bedre muligheder for jobskifte sammenlignet med de andre linjer.

I det følgende uddyber vi, hvordan udbyttet af HD-uddannelsen fordeler sig imellem HD-linjer og aldersgrupper. Vi undersøger de respondenter, der enten har svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad', og procentsatserne angivet i parentes refererer til denne gruppe.

Figur 3.1

Hvordan påvirkede uddannelsen dig?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

3.1.1 Fordelt på aldersgrupper

Der er klare tendenser i udbyttet af HD-uddannelsen fordelt på aldersgrupper. Kigges der på tværs af alle udbytte-parametre, er det respondenterne under 35 år ved dimission, der får størst udbytte af HD-uddannelsen, mens respondenterne over 40 år får lavest udbytte.

Der er store forskelle parametrene og aldersgrupperne imellem. De parametre, hvor der størst forskelle på tværs af aldersgrupper, fremgår af figuren nedenfor. Ifølge figuren er det især de yngste respondenter, der har fået bedre muligheder for videreuddannelse (88 pct.) ved at læse en HD. Mulighederne for videreuddannelse, som følge af HD-uddannelsen, falder i takt med alderen.

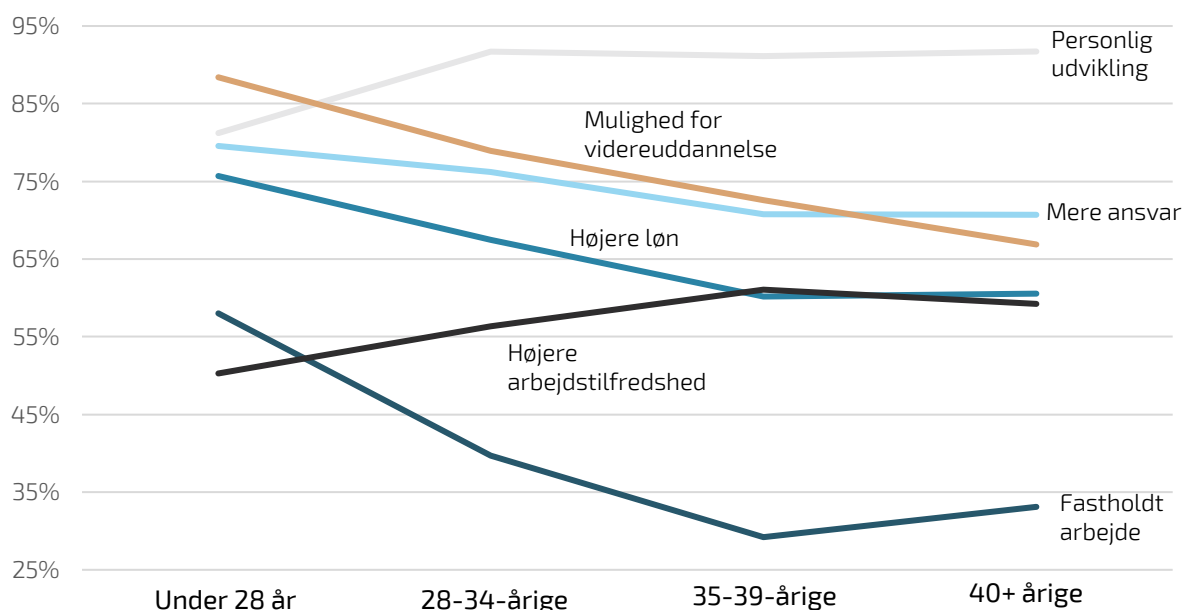
De fleste respondenter oplever, at HD-uddannelsen har bidraget til personlig udvikling, men det er i lavest grad respondenterne under 28 år, der mener dette (81 pct.). De resterende respondenter (28 år+) har nogenlunde samme høje udbytte i form af personlig udvikling (91-92 pct.).

Udbytte af HD-uddannelsen i form af mere ansvar på jobbet og højere løn tilfalder i højere grad respondenterne, der er under 28 år ved dimission (80 pct. og 76 pct.), og dette udbytte falder indtil 40-årsalderen. Derimod er bidraget fra HD-uddannelsen til højere arbejdstilfredshed stigende med alderen og højest for respondenterne over 35 år (61 pct.). Det er også især de yngste respondenter,

der mener, at HD-uddannelsen har bidraget til, at de fastholdt deres arbejde (58 pct.), mens dette udbytte er lavest for de 35-39-årige (29 pct.).

Figur 3.2

Udbytte fordelt på aldersgrupper



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

3.1.2 HD Finansiell Rådgivning

Langt størstedelen af dimittenderne fra HD Finansiell Rådgivning har i høj eller nogen grad fået bedre muligheder for at skifte job (94 pct.) og bedre mulighed for videreuddannelse (88 pct.). Faktisk mener samtlige respondenter under 35 år fra HD Finansiell Rådgivning, at de i høj eller nogen grad har fået bedre mulighed for videreuddannelse. Hele 91 pct. af respondenterne mener desuden, at HD-uddannelsen i høj eller nogen grad har bidraget til deres personlige udvikling, selvom det kun er en tredjedel af dem over 40 år, der mener dette. HD Finansiell Rådgivning er også den gruppe, der har fået mest prestige både på arbejdet (79 pct.) og uden for arbejdet (76 pct.) i forhold til de andre linjer. Modsat er de den gruppe, der i lavest grad oplever at have fået mere ansvar på arbejdet (59 pct.). Det gælder særligt de 35-39-årige, hvor blot en tredjedel oplever at have fået mulighed for at få mere ansvar på arbejdet efter at have taget en HD-uddannelse.

3.1.3 HD Finansiering

Få af dem, der har læst HD Finansiering, mener at HD-uddannelsen har bidraget til at de kunne fastholde deres arbejde (31 pct.). Til gengæld har de, sammenlignet med de øvrige linjer, fået mere

prestige på arbejdet (71 pct.) og er blevet mere interessante at arbejde sammen med (72 pct.). Det gælder især de unge respondenter, hvor hele 86 pct. mener, at de i høj eller nogen grad er blevet mere interessante at arbejde sammen med. Respondenterne fra HD Finansiering ligger også højt på personlig udvikling, hvilket 92 pct. mener, at HD-uddannelsen har bidraget til i høj eller i nogen grad. Respondenterne under 28 år fra HD Finansiering har generelt fået lidt højere udbytte af uddannelsen i forhold til samme aldersgruppe på de andre linjer. Deres høje udbytte kommer især til udtryk i deres høje tilfredshed med at gå på arbejde (79 pct.), mere prestige både på og uden for arbejdet (93 pct. og 86 pct.) samt, at de er blevet mere interessante at arbejde sammen med som følge af HD-uddannelsen (86 pct.).

3.1.4 HD Innovation Management

Alle respondenter fra HD Innovation Management mener, at HD-uddannelsen har bidraget til, at de har udviklet sig personligt i høj eller nogen grad, mens 75 pct. svarer, at de har fået udvidet netværk. Få respondenter fra HD Innovation Management mener, at de har fået mere prestige på arbejdet (25 pct.) og lige så få er blevet mere tilfredse med at gå på arbejde (25 pct.). Respondenterne fra HD Innovation Management er også de, der i lavest grad har fået bedre muligheder for at skifte job (63 pct.), fået mere ansvar på arbejdet (63 pct.) og højere løn (38 pct.) sammenlignet med de andre HD-linjer. Jf. side 11 forventede denne gruppe dog heller ikke, at HD-uddannelsen ville bidrage med så meget i forhold til arbejdsmæssige situation.

3.1.5 HD International Business

Respondenterne fra HD International Business har på næsten alle parametre fået lidt lavere udbytte end det generelle udbytte på tværs af HD-uddannelserne. Det er den gruppe, der i lavest grad oplever, at de har udvidet deres netværk efter at have læst en HD (43 pct.). Det er særligt de 28-34-årige fra HD International Business, der ikke får udvidet deres netværk (30 pct.), mens de 35-39-årige i højere grad formår dette (67 pct.). Dette følger ikke den generelle tendens for udvidet netværk på tværs af aldersgrupper, da det især er dem under 28, der ikke får udvidet deres netværk, mens knap 60 pct. af hhv. de 28-34-årige og 35-39-årige får udvidet deres netværk. I denne sammenhæng bør dog bemærkes, at halvdelen af de studerende på HD International Business modtager fysisk undervisning, mens den anden halvdel modtager online undervisning. At halvdelen modtager online undervisning, kan forklare, at gruppen har et lavt netværks-udbytte sammenlignet med de andre HD-linjer. Blandt respondenterne fra HD International Business har mange dog fået mere prestige uden for arbejdet (73 pct.) relativt til de andre HD-linjer.

Sammenlignet med tilsvarende aldersgrupper på de andre HD-linjer, har respondenterne fra HD International Business under 28 år fået mindre udbytte. De scorer især lavt på arbejdstilfredshed, hvor kun 38 pct. er blevet mere tilfredse med at gå på arbejde. Til sammenligning opnår 50 pct. af respondenterne under 28 år højere arbejdstilfredshed på tværs af HD-linjerne. Respondenterne over 40 år fra HD International Business har generelt fået større udbytte, herunder mere prestige uden for arbejdet (73 pct.) samt bedre muligheder for videreuddannelse (82 pct.), hvilket er højere end de generelle tal for dem over 40 år på tværs af linjerne på henholdsvis 61 pct. og 67 pct.

3.1.6 HD Marketing Management

Respondenter fra HD Marketing Management mener, at de er blevet mere interessante at arbejde sammen med efter HD-uddannelsen (71 pct.). De har ligeledes fået mulighed for mere ansvar på arbejdet (77 pct.) sammenlignet med gennemsnittet. Det er især de yngste og de ældste, der som følge af HD-uddannelsen får mulighed for at få mere ansvar på arbejdet (100 pct. og 80 pct.). Generelt oplever respondenterne fra HD Marketing Management derimod ikke, at de har fået mere prestige uden for arbejdet (57 pct.) eller større netværk (50 pct.). Det er især dem under 28 år, der i lav grad har fået udvidet deres netværk (38 pct.), hvilket også er den generelle tendens på tværs af linjerne.

3.1.7 HD Økonomistyring og Procesledelse

Ligesom respondenterne fra HD International Business, har respondenterne fra HD Økonomistyring og Procesledelse generelt fået lidt lavere udbytte end gennemsnittet. De er blevet lidt mere tilfredse med at gå på arbejde efter at have læst en HD (59 pct.), men på de resterende parametre ligger de tæt på og lige under besvarelsenerne for samtlige respondenter. Det er især respondenterne under 28 år, der generelt oplever at få et mindre udbytte.

3.1.8 HD Organisation og Ledelse

Respondenterne fra HD Organisation og Ledelse er de, der i højest grad mener, at de er blevet mere interessante at arbejde sammen med (74 pct.). Fordelt på alder er det især de yngre respondenter, der svarer dette (84 pct.). Respondenterne fra HD Organisation og Ledelse har i høj grad også fået mulighed for at få mere ansvar på arbejdet (79 pct.), hvilket især gælder for de, der er mellem 28 og 39 år ved dimission (87 pct.).

En tredjedel af respondenterne fra HD Organisation og Ledelse (og kun 24 pct. af dem over 40 år) oplever, at HD-uddannelsen har bidraget til, at de har beholdt deres arbejde. Samtidig mener 55 pct., at HD-uddannelsen har bidraget til højere løn. I begge spørgsmål er disse procenter i den lave ende sammenlignet med de andre linjer. Det er især respondenterne under 28 år og over 40 år, der i meget lav grad mener, at uddannelsen har bidraget til, at de har fået højere løn (hhv. 37 pct. og 44 pct. svarer i høj eller i nogen grad). Til gengæld oplever 96 pct. af alle respondenter fra HD Organisation og Ledelse, at uddannelsen har bidraget til deres personlige udvikling. Udbyttet matcher forventninger her, idet personlig udvikling var et stort håb inden de påbegyndte uddannelsen (se side 11).

3.1.9 HD Regnskab og Økonomistyring

Der er generelt højt udbytte for dimittender fra HD Regnskab og Økonomistyring. De fleste oplever bedre muligheder for at skifte job (92 pct.), få mere ansvar på arbejdet (81 pct.) samt højere løn (85 pct.). Det er især den yngste aldersgruppe, der vidner om mere ansvar på arbejdet (87 pct.), mens respondenterne over 40 år i mindre grad oplever dette (66 pct.), hvilket er i tråd med de overordnede alderstendenser. Derudover oplever 59 pct., at uddannelsen har bidraget til, at de har fastholdt deres arbejde, hvilket især er drevet af dem under 28 år (72 pct.). 87 pct. af respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring har fået mulighed for at videreuddanne sig, hvilket er et udbytte, der falder med alderen. Udbyttet i form af udvidet netværk (42 pct.) og personlig udvikling (80 pct.) ligger i den lave ende for denne HD-linje. Det er især de 28-34-årige, der øger deres netværk (52 pct.), hvilket også er

den generelle alderstendens. Det er de yngste respondenter, der oplever mindst personlig udvikling (73 pct.), mens de 28-34-årige og dem over 40 år i højere grad udvikler sig personligt (91 pct. og 90 pct.). Respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring er også i mindre grad blevet tilfredse med at gå på arbejde (48 pct.) og interessante at arbejde sammen med (65 pct.).

3.1.10 HD Supply Chain Management

Respondenterne fra HD Supply Chain Management har i høj grad fået øgede muligheder for at skifte job (91 pct.) og er blevet mere tilfredse med at gå på arbejde (67 pct.). De har også udvidet deres netværk (64 pct.) lidt mere end gennemsnittet (54 pct.). Det er til gengæld den linje, hvor færrest mener, at uddannelsen har bidraget til, at de har fastholdt deres arbejde (29 pct.). Der er stor forskel på udbyttet fordelt på aldersgrupperne. Respondenterne under 34 år får generelt højt udbytte af at læse en HD, mens særligt de 35-39-årige fra HD Supply Chain Management har fået lavt udbytte af uddannelsen. Blot en tredjedel af disse har fået mulighed for mere ansvar på arbejdet, højere løn eller mere prestige på arbejdet, selvom respondenterne fra HD Supply Chain Management generelt har fået højere udbytte på disse parametre (75 pct., 67 pct. og 62 pct.).

Tabel 3.1

Udbytte fordelt på HD-linjer

	HD FINANSIEL RÅDGIVNING	HD FINANSIERING	HD INNOVATION MANAGEMENT	HD INTERNATIONAL BUSINESS	HD MARKETING MANAGEMENT	HD ØKONOMISTYRING OG PROCESLEDELSE	HD ORGANISATION OG LEDELSE	HD REGNSKAB OG ØKONOMISTYRING	HD SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	TOTAL
DEN ØGEDE MINE MULIGHEDER FOR AT SKIFTE JOB	94%	84%	63%	80%	84%	81%	83%	92%	91%	86%
DEN GAV MIG MULIGHED FOR AT FÅ MERE ANSVAR PÅ ARBEJDET	59%	73%	63%	63%	77%	73%	79%	81%	71%	75%
DEN BIDROG TIL, AT JEG HAR FÅET HØJERE LØN	68%	65%	38%	59%	57%	67%	55%	85%	60%	67%
DEN FIK MIG I ARBEJDE	0%	1%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
DEN BIDROG TIL, AT JEG FASTHOLDT MIT ARBEJDE	53%	31%	38%	36%	36%	37%	33%	59%	29%	41%
DEN GJORDE MIG MERE TILFREDS MED AT GÅ PÅ ARBEJDE	62%	60%	25%	54%	61%	59%	60%	48%	67%	56%
DEN BIDROG TIL, AT JEG UDVIKLEDE MIG PERSONLIGT	91%	92%	100%	86%	95%	87%	96%	80%	91%	89%
DEN GJORDE DET MULIGT FOR MIG AT VIDEREUDDANNE MIG	88%	76%	50%	73%	75%	73%	72%	87%	76%	78%
DEN GJORDE MIG MERE INTERESSANT AT ARBEJDE SAMMEN MED	62%	72%	50%	63%	71%	64%	74%	65%	69%	68%
DEN GAV MIG MERE PRESTIGE PÅ ARBEJDET	79%	71%	25%	63%	61%	63%	54%	66%	58%	62%
DEN GAV MIG MERE PRESTIGE UDEN FOR ARBEJDET	76%	65%	50%	73%	57%	66%	65%	66%	58%	66%
DEN HAR UDVIDET MIT NETVÆRK	68%	61%	75%	43%	50%	55%	65%	42%	64%	54%

Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

3.2 Udbytte i forhold til forventninger

I dette afsnit sammenholder vi respondenternes forventninger til uddannelsen med deres efterfølgende udbytte. Ifølge nedenstående tabel er der på alle parametre flere, der i høj eller i nogen grad mener, at de har fået et givent udbytte, end der var respondenter, der forventede og håbede på at opnå udbyttet. Dette resultat tyder altså på, at respondenterne generelt set får et større udbytte af uddannelsen, end de forventer.

På trods af at blot en fjerdedel af respondenterne håbede på bedre muligheder for jobskifte, har 86 pct. af respondenterne fået opfyldt dette. Yderligere viser tabellen, at 91 pct. af de, der håbede på bedre muligheder for jobskifte, også har fået det.

Inden uddannelsesstart forventer 72 pct. af respondenterne, at uddannelsen vil bidrage til personlig udvikling, hvilket også viser sig at være tilfældet for langt de fleste (89 pct.). Derimod forventer 13 pct. af respondenterne inden uddannelsesstart, at HD-uddannelsen bidrager til, at de fastholder deres arbejde, mens tre gange så mange får det som udbytte af HD-uddannelsen. Fastholdelse af jobbet er det udbytte, hvor færrest af dem, der forventer det, rent faktisk også får det.

Tabel 3.2

Udbytte i forhold til forventninger

	FORVENTNING	UDBYTTE	OVERLAP
BEDRE MULIGHEDER FOR JOBSKIFT	26%	86%	91%
MULIGHED FOR MERE ANSVAR PÅ ARBEJDET / AVANCERE INDEN FOR EGEN ORGANISATION	51%	75%	85%
BIDROG TIL HØJERE LØN	46%	67%	81%
BIDROG TIL AT JEG FASTHOLDT MIT ARBEJDE / REDUCERE RISIKOEN FOR AT BLIVE AFSKEDIGET	13%	41%	65%
BIDROG TIL PERSONLIG UDVIKLING	72%	89%	94%
MULIGHED FOR VIDEREUDDANNELSE	46%	78%	90%
UDVIDET NETVÆRK	21%	54%	80%

Note: n = 703. Forventning er de, der har sat et kryds ved en given forventning. Udbytte er dem, der har svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad'. Overlappet angiver andelen af de, der har forventet noget, der har fået det opfyldt i høj eller i nogen grad.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Overlappet mellem forventning og udbytte er sjældent 100 pct., dvs. at ikke alle forventninger indfries. Dette er heller ikke nødvendigvis et succeskriterium, da respondenterne kan have fået andet og bedre udbytte end det, de forventede. Det, at udbyttet generelt er højere end forventningerne i tabellen ovenfor, indikerer, at respondenterne generelt har fået et stort udbytte. Respondenterne har således ikke nødvendigvis fået deres ønske opfyldt, men de har til gengæld fået et større udbytte end forventet på andre punkter.

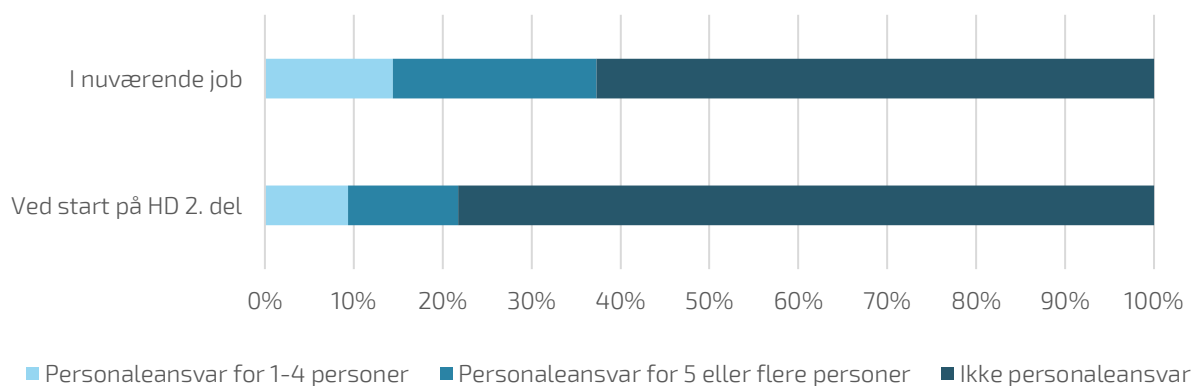
3.3 Udbytte i jobbet

3.3.1 Personaleansvar

Når vi kigger på, om respondenterne havde personaleansvar, da de startede deres HD2, og om de har personaleansvar i deres nuværende job, er der et klart billede. Respondenterne har i højere grad personaleansvar i deres nuværende job, efter at have taget en HD2, end de havde, da de startede deres HD2. Ud fra dette kan vi dog ikke sige, om resultatet netop skyldes, at respondenterne har taget en HD2, eller om det blot skyldes, at de har været ansat et par år længere i deres job, og derfor har fået mere ansvar. Generelt ser vi netop, at personaleansvar stiger med alderen: 22 pct. af dem, der er over 40 år ved dimission, har personaleansvar for 5 eller flere, når de starter på HD2, mens kun 3 pct. af dem under 28 år har det.

Figur 3.3

Personaleansvar



Note: Ved start på HD2: n = 695, I nuværende job: n = 689

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

I forlængelse af ovenstående er det værd at notere sig, at ingen af respondenterne fra HD Finansiell Rådgivning havde personaleansvar, da de påbegyndte HD2 eller i deres nuværende job. Modsat har respondenter fra HD Organisation og Ledelse i højere grad personaleansvar end de andre linjer, og 37 pct. har personaleansvar for 5 eller flere personer i deres nuværende job. Det er 34 pct. flere, end der

havde personaleansvar for så mange, da de startede på HD2. Generelt har respondenter fra HD Organisation og Ledelse altså i højere grad personaleansvar nu, end da de startede på HD-uddannelsen, og der er 16 pct. færre uden personaleansvar i nuværende job, i forhold til da de startede.

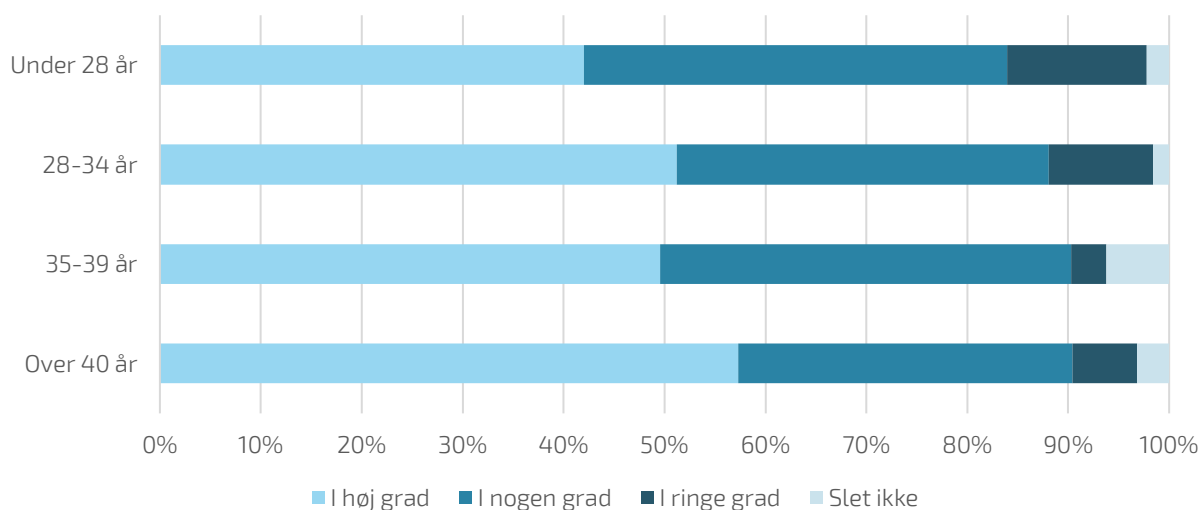
Respondenter fra HD Regnskab og Økonomistyring har i høj grad personaleansvar for 1-4 personer i deres nuværende job (20 pct.), hvilket er højere end da de startede på HD2, hvor kun 7 pct. havde personaleansvar for 1-4 personer. Dette kan afspejle, at denne gruppe af respondenter generelt er yngre, når de påbegynder en HD-uddannelse.

3.3.2 Overordnet vurdering af uddannelsen

I dette afsnit undersøges det, hvordan den overordnede vurdering af HD-uddannelsen varierer på tværs af bl.a. linjer, sektorer og alder. Det generelle billede, når vi fordeler respondenterne efter alder, er, at de ældste studerende har fået størst udbytte af HD-uddannelsen, mens de yngre studerende i lavest grad mener, at HD-uddannelsen har været nyttig arbejdsmæssigt. Dette er interessant, idet afsnit 3.1.1 netop viste, at de ældste respondenter oplever lavest udbytte på tværs af forskellige parametre. Blandt de 35-39-årige er der flest, der oplever, at de HD-uddannelsen slet ikke har været nyttig arbejdsmæssigt.

Figur 3.4

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

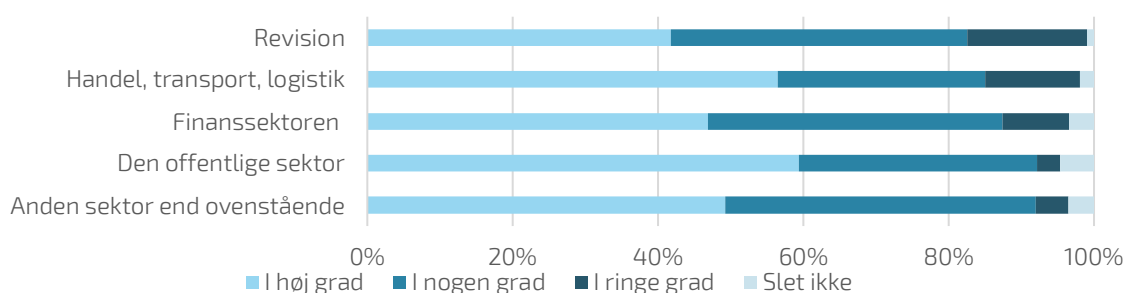
Når vi i stedet opdeler respondenterne efter den sektor, de arbejdede i ved start på HD2, ser vi, at respondenter fra den offentlige sektor i højest grad finder HD-uddannelsen nyttig arbejdsmæssig. Derimod mener respondenter fra revisionsbranchen, at uddannelsen i mindre grad har været nyttig.

Det er typisk også de samme respondenter, der er under 28 år, idet 79 pct. af respondenterne fra revisionsbranchen er under 28 år ved dimission.

Vi undersøger desuden, hvordan det overordnede udbytte fordeler sig på tværs af HD-linjerne. Her ses at udbyttet for HD Regnskab og Økonomistyring er lidt højere end for Revision. Denne forskel skyldes, at kun lidt over halvdelen af respondenterne fra HD Regnskab og Økonomistyring arbejder i Revision, mens resten fordeler sig på de resterende sektorer. Samtidig ser vi, at udbyttet er lavest for HD International Business, HD Innovation Management og HD Finansiell Rådgivning, som er linjer, der fordeler sig bredt over sektorerne – og ikke i særlig høj grad er til stede i den offentlige sektor, hvor udbyttet er størst.

Figur 3.5

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt

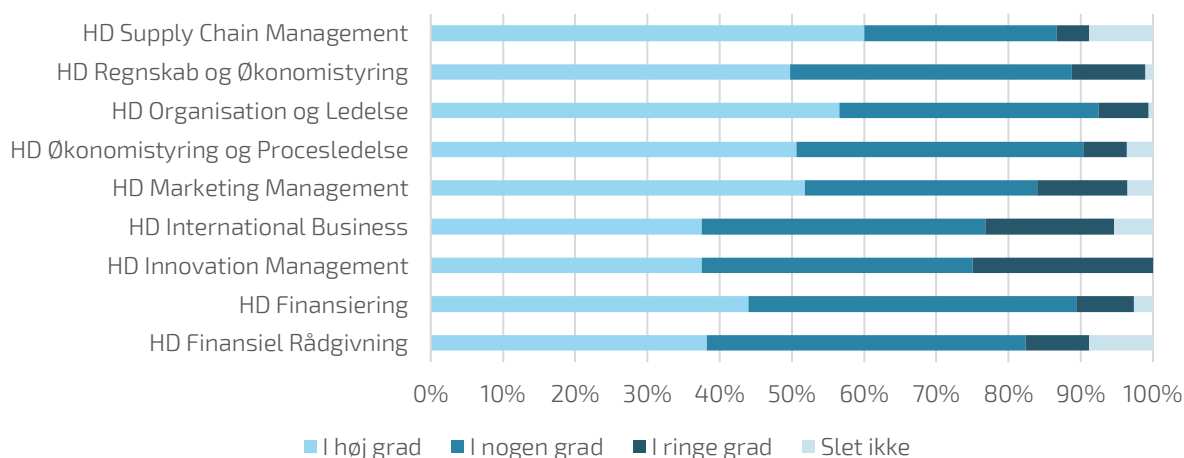


Note: n = 695

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 3.6

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt



Note: n = 695

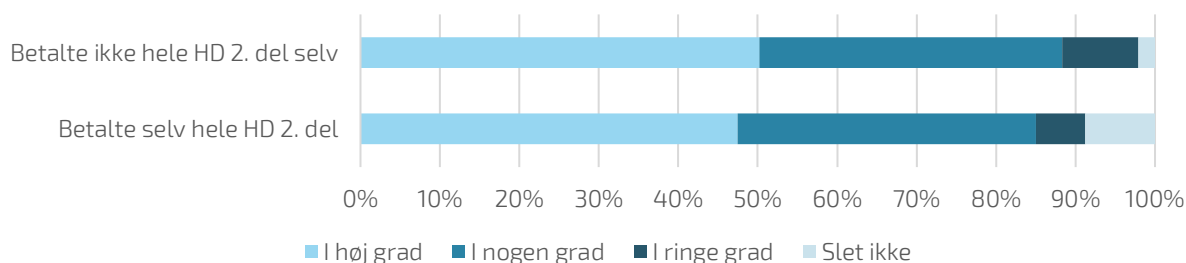
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Dernæst undersøges det, hvorvidt der er forskel på udbyttet af HD-uddannelsen afhængig af, om respondenten selv har betalt for hele HD2. Vi ser, at der er en lille forskel mellem udbyttet, men at de, der betalte hele HD2 selv, generelt oplever, at uddannelsen har været mindre nyttig arbejdsmæssigt. Det er samme konklusion, vi kan drage fra vores regressionsanalyse, hvor vi netop ser, at udbyttet er mindre for personer, hvor deres arbejde ikke har betalt for hele HD-uddannelsen, selvom der kontrolleres for en lang række baggrundskarakteristika. Dette resultat kan hænge sammen med, at man typisk har højere forventninger til uddannelsen, når man selv betaler for den, og derfor er mere kritisk over for udbyttet. Dette kan vi dog ikke underbygge med data fra spørgeskemaet, da vi ikke ser højere forventning for de selvbetalende. En supplerende hypotese er, at de, der får deres HD betalt af arbejdsgiveren, også har en bedre mulighed for at bruge deres uddannelse i deres arbejde, hvilket fører til bedre læring.

Spørgeskemadata viser desuden, at de, der selv har betalt for uddannelsen, i højere grad end de andre håber på at få bedre muligheder for at skifte karrierespor og arbejdsgiver, mens de er mindre interesserede i at reducere deres risiko for at blive afskediget og i at avancere inden for egen organisation. Det tyder på, at de selvbetalende i høj grad tager en HD, fordi de gerne vil skifte job og karriere.

Figur 3.7

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt



Note: Betalte selv: n = 80, betalte ikke selv: n = 623

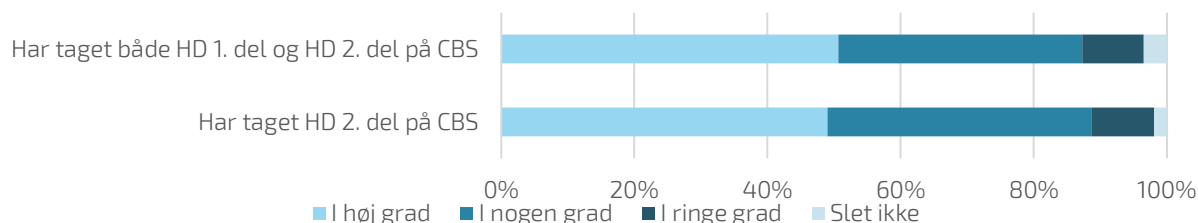
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Regressionsresultater

Vi har lavet en regressionsanalyse, hvor vi undersøger, hvad der påvirker respondenternes overordnede udbytte af HD-uddannelsen. I regressionsanalysen undersøges effekten fra køn, HD-linje, sektor, karakterer og aldersgruppe samt for, om arbejdsgiveren har betalt for HD-uddannelsen. Regressionsresultaterne viser, at det eneste der betyder noget for udbyttet er, hvorvidt arbejdsgiveren har betalt HD-uddannelsen, samt om karaktergennemsnittet er over eller under 7. Med andre ord er effekterne fra karakterer og egenbetaling som de eneste signifikante. Vi ser, at når arbejdsgiveren betaler uddannelsen, er udbyttet generelt højere, og det samme gælder, når karaktergennemsnittet er større end 7. Vi har ikke undersøgt karaktergennemsnittet nærmere, da respondenterne i spørgeskemaet ikke afspejler den generelle karakterfordeling på HD2. Blandt respondenterne er der en større andel med høje karakterer end generelt, og derfor kan vi ikke analysere videre på dette pga. repræsentativitetsforhold.

Figur 3.8

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Sidst undersøges det, om der er forskel i det overordnede udbytte afhængig af, om man også har læst HD1 på CBS. Jævnfør ovenstående figur, er der nærmest ingen forskel i det overordnede udbytte af HD-uddannelsen afhængig af, om man har læst hele HD-uddannelsen på CBS (både HD1 og HD2), eller om man blot har læst HD2 på CBS.

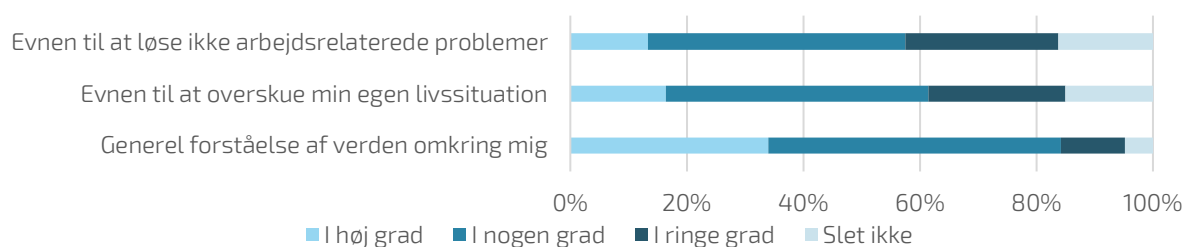
3.4 Udbytte uden for jobbet

Noget er, hvordan HD-uddannelsen påvirker respondenternes muligheder på arbejdsmarkedet i form af muligheder for jobskifte, ansvar, lønforhøjelse mv. Noget andet er, hvordan HD-uddannelsen påvirker dimittendernes liv uden for arbejdet.

Respondenterne opnår generelt en bedre generel forståelse af den omkringliggende verden ved at læse en HD. 84 pct. af respondenterne angiver, at de i høj eller nogen grad får en generel forståelse af verden omkring dem. På tværs af alle uddannelser og på tværs af alle aldersgrupper, er det det udbytte uden for arbejdet, som respondenterne i højest grad har opnået. Af de tre udbytter vist i nedenstående figur, er evnen til at løse ikke arbejdsrelaterede problemer den færrest af respondenterne oplever.

Figur 3.9

Hvad fik du ud af HD-studiet ift. dit liv uden for arbejdet?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

På tværs af HD-linjerne har HD Organisation og Ledelse og HD Supply Chain Management det største udbytte i forhold til deres liv uden for arbejdet. Modsat er det respondenterne fra HD Marketing Management, der får lavest udbytte af HD-studiet i deres liv uden for arbejdet (se tabellen nedenfor).

På tværs af aldersgrupperne er det respondenterne i aldersgruppen 35-39 år, der får størst udbytte i forhold til deres liv uden for arbejdet. Respondenterne over 35 år får størst generel forståelse af verden omkring dem, mens de 28-34-årige opnår størst evne til at overskue egen livssituation efter HD-uddannelsen. Evnen til at løse ikke-arbejdsrelaterede problemer er høj for de 28-39-årige i forhold til de andre aldersgrupper.

Tabel 3.3

Udbytte uden for jobbet fordelt på HD-linje og alder

	GENEREL FORSTÅELSE AF VERDEN OMKRING MIG	EVNEN TIL AT OVERSKUE MIN EGEN LIVSSITUATION	EVNEN TIL AT LØSE IKKE ARBEJDSRELATEREDE PROBLEMER
HD FINANSIEL RÅDGIVNING	44%	18%	6%
HD FINANSIERING	36%	19%	16%
HD INNOVATION MANAGEMENT	38%	13%	13%
HD INTERNATIONAL BUSINESS	38%	13%	13%
HD MARKETING MANAGEMENT	23%	7%	7%
HD ØKONOMISTYRING OG PROCESLEDELSE	39%	12%	11%
HD ORGANISATION OG LEDELSE	42%	24%	23%
HD REGNSKAB OG ØKONOMISTYRING	22%	12%	9%
HD SUPPLY CHAIN MANAGEMENT	40%	24%	16%
UNDER 28 ÅR	25%	15%	10%
28-34 ÅR	36%	18%	17%
35-39 ÅR	39%	16%	17%
OVER 40 ÅR	38%	15%	9%
TOTAL	34%	16%	13%

Note: n = 703. Andel, der har svaret 'i høj grad'.

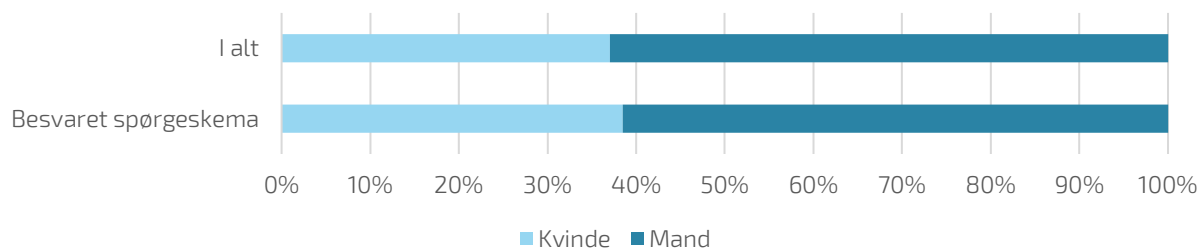
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4 Bilag

4.1 Repræsentativitet

Figur 4.1

Køn er velrepræsenterede

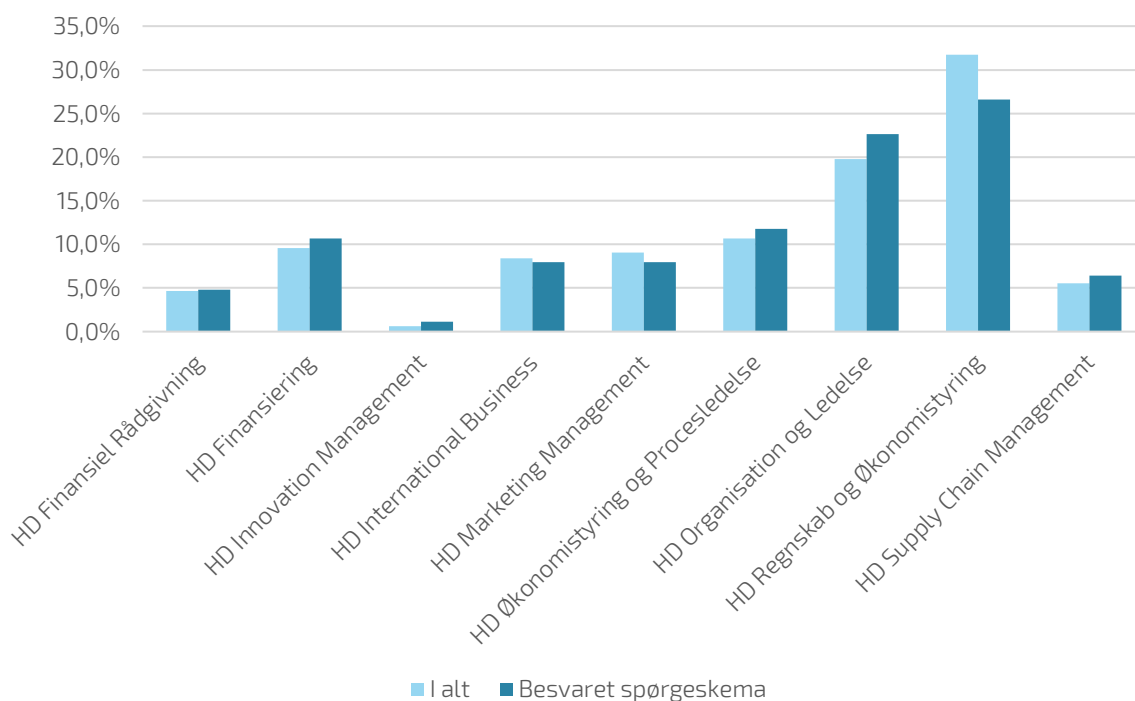


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.2

Specialiseringer er velrepræsenterede

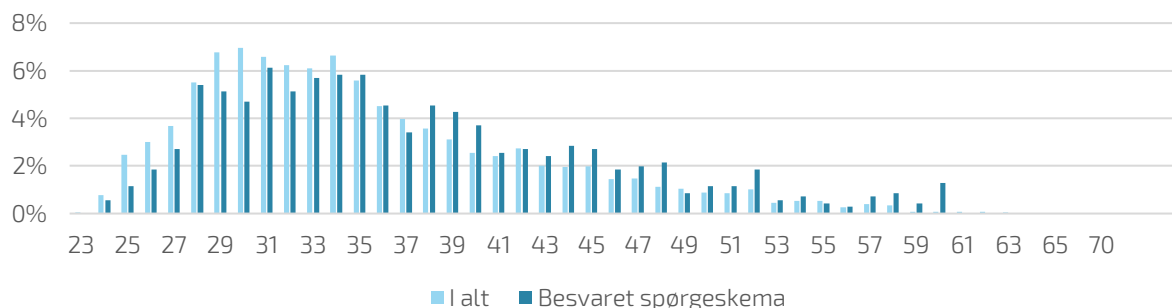


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.3

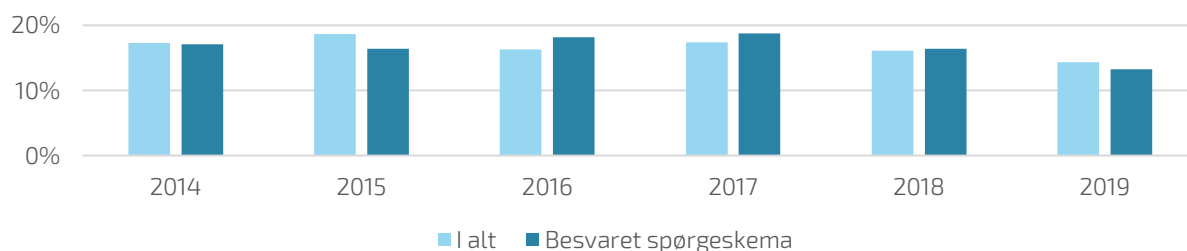
Alder: Respondenterne er lidt ældre end generelt



Note: n = 703. Alder i alt og for de, der har besvaret spørgeskemaet, er opgjort som alderen den dag, spørgeskemaet er sendt ud / besvaret.
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.4

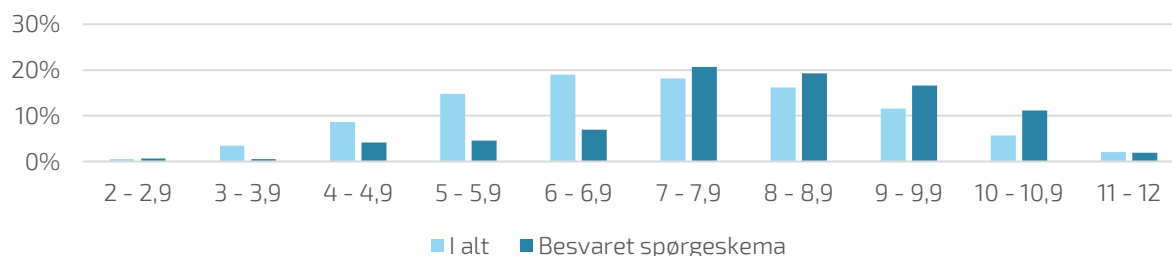
Dimissionsår er velrepræsenteret



Note: n = 703
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.5

Karakterer: Respondenterne rapporterer højere karakterer end generelt



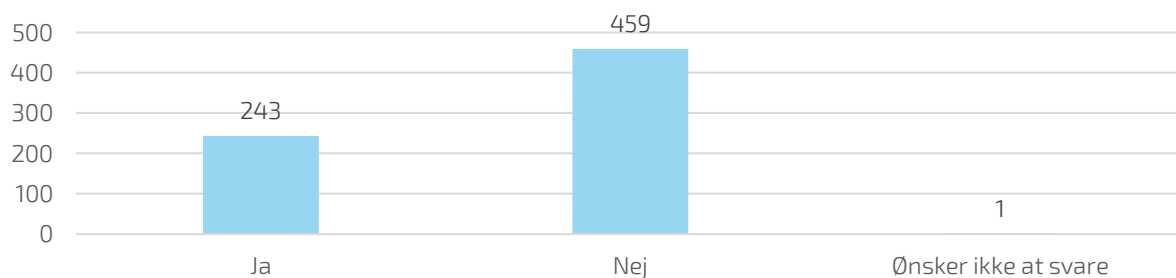
Note: n = 703
Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4.2 Fordeling af svar fra spørgeskemaet

4.2.1 Baggrund

Figur 4.6

Havde du hjemmeboende børn under studiet?

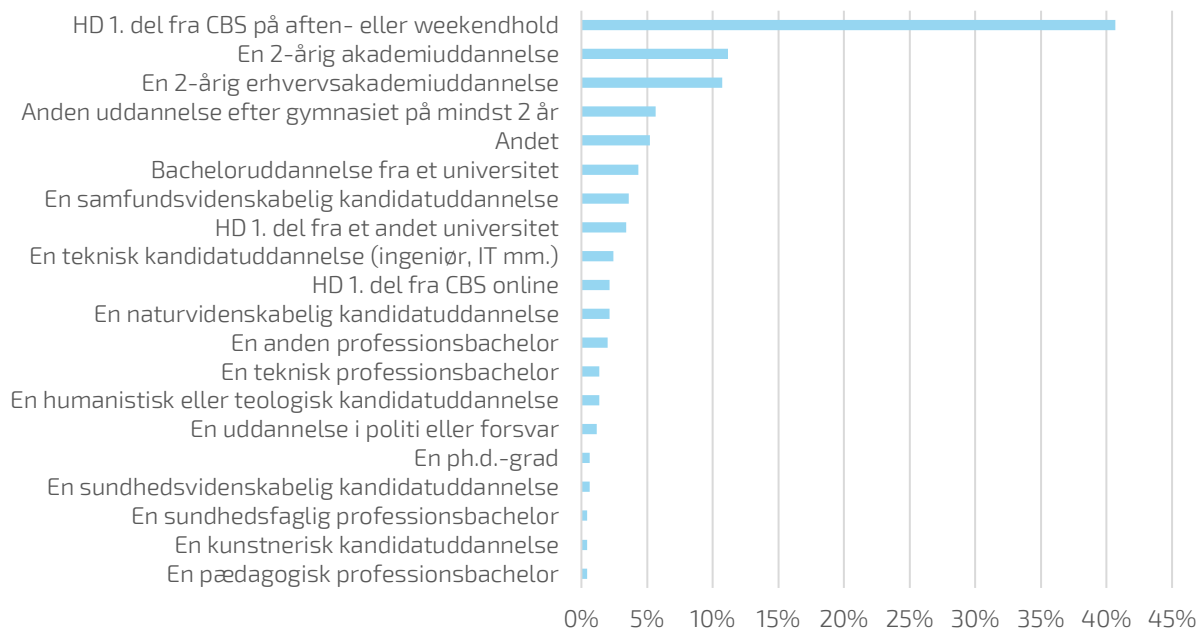


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.7

Før du startede på HD2, havde du da en eller flere af følgende uddannelser?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Tabel 4.1

Forventninger til uddannelsen fordelt på sektor

	DEN OFFENTLIGE SEKTOR	FINANSSEKTOREN (BANK, FORSIKRING, PENSION, ETC)	HANDEL, TRANSPORT, LOGISTIK	REVISION	ANDEN SEKTOR END OVENSTÅENDE	TOTAL
INGEN AF NEDENSTÅENDE	0%	0%	1%	0%	0%	0%
AT KOMME I ARBEJDE	0%	0%	0%	0%	0%	1%
AT REDUCERE RISIKOEN FOR AT BLIVE AFSKEDIGET	13%	22%	9%	13%	9%	13%
AT FÅ ET STØRRE NETVÆRK	31%	22%	25%	9%	21%	21%
AT BLIVE MERE RESPEKTERET	20%	31%	25%	16%	25%	24%
AT KUNNE SKIFTE JOB TIL EN ANDEN ARBEJDSGIVER	41%	25%	31%	15%	27%	26%
AT KUNNE FORTSÆTTE DIT KARRIERESPOR	30%	29%	36%	74%	34%	39%
AT FÅ HØJERE LØN	39%	49%	51%	48%	40%	46%
AT BLIVE BEDRE TIL AT VARETAGE DINE ARBEJDSOPGAVER	45%	37%	45%	57%	49%	46%
AT FÅ ADGANG TIL AT UDDANNE DIG YDERLIGERE	31%	48%	43%	70%	41%	46%
AT FÅ MULIGHED FOR AT SKIFTE KARRIERESPOR	59%	59%	45%	19%	47%	47%
AT KUNNE AVANCERE INDEN FOR DIN EGEN ORGANISATION	48%	59%	47%	61%	46%	51%
AT FÅ ET SOLIDT KOMPETENCELØFT	70%	71%	59%	39%	66%	62%
AT UDVIKLE DIG PERSONLIGT	61%	79%	79%	41%	82%	72%
AT BLIVE KLOGERE	77%	82%	83%	68%	79%	79%

Note: n = 703. Andel, der har svaret 'i høj grad'.

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4.2.2 Arbejdsforhold under uddannelsen

Figur 4.8

Var du i arbejde, da du startede HD2?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.10

Kom du i arbejde i løbet af HD2?



Note: n = 8

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.12

Skiftede du job til en anden virksomhed/organisation i løbet af HD2?



Note: n = 695

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.14

Har du skiftet job til en anden arbejdsgiver efter, du blev færdig?

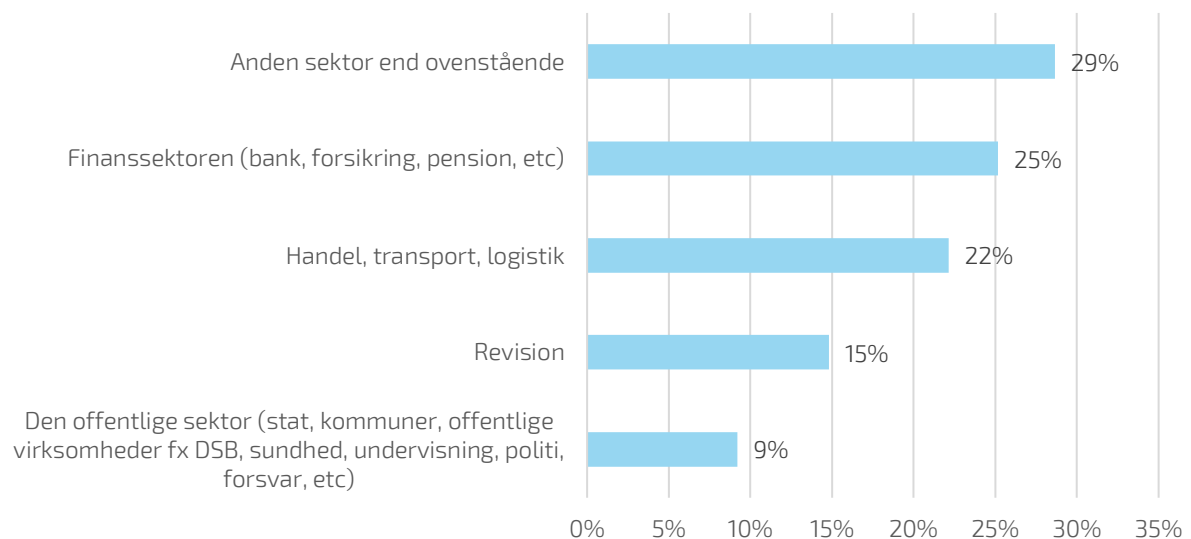


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.16

Hvilken sektor tilhørte din arbejdsgiver, da du startede på HD2?

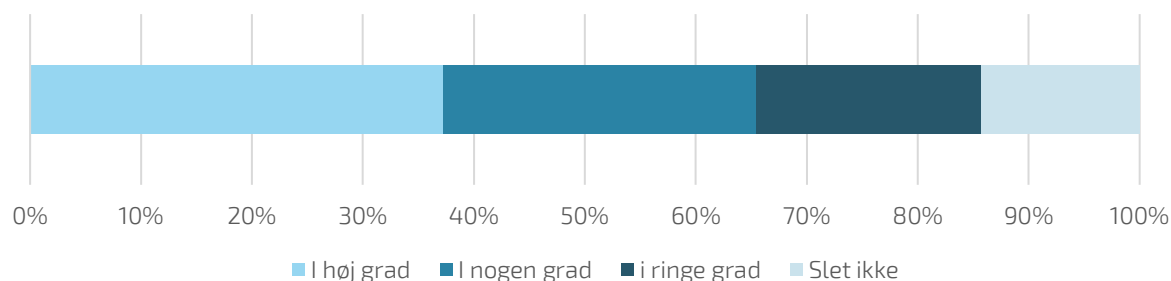


Note: n = 695

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.18

Var HD på det tidspunkt en velkendt og ofte benyttet efteruddannelse på din arbejdsplads?



Note: n = 695

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.20

Betalte din arbejdsgiver hele HD2?



Note: n = 700 (Var i arbejde ved start, eller kom i arbejde)

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.22

Betalte du selv hele HD2?

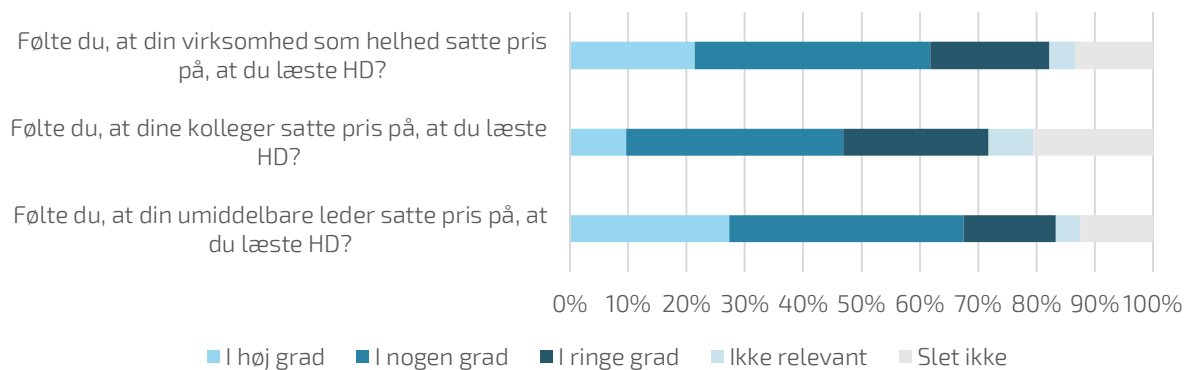


Note: n = 116 (De der, Ikke var i arbejde ved start, ikke kom i arbejde samt de, hvor arbejdsgiveren ikke betalte)

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.24

Din virksomheds holdning til din uddannelse



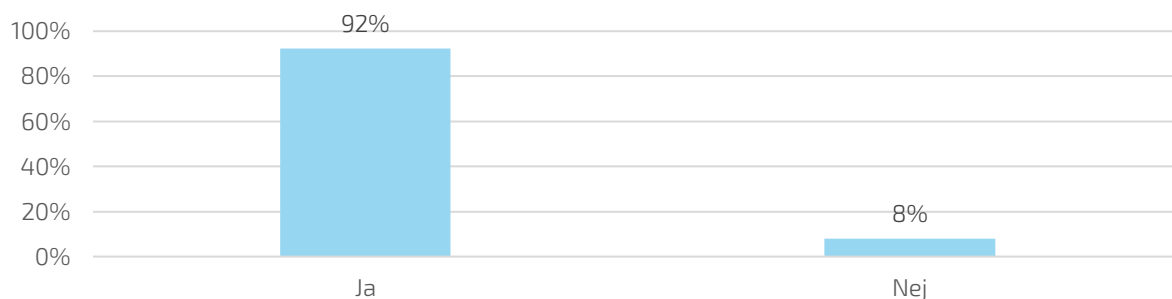
Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4.2.3 Uddannelsen

Figur 4.26

Gennemførte du HD2 på normeret tid eller kortere?

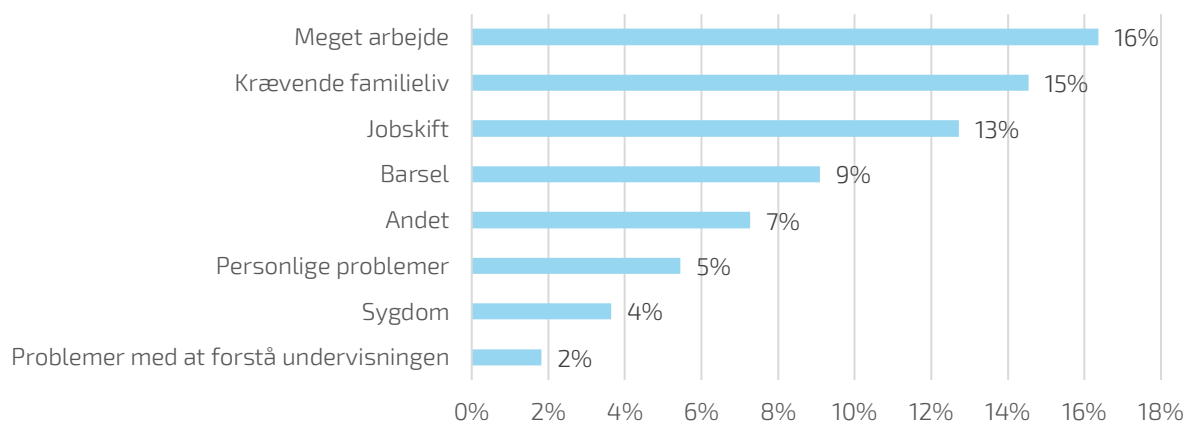


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.28

Hvad skyldtes forsinkelsen?

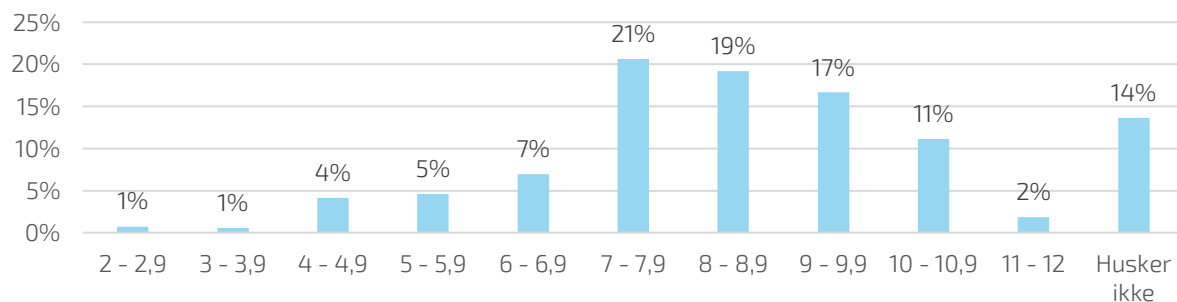


Note: n = 21

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.30

Hvilket karaktergennemsnit fik du på HD2?



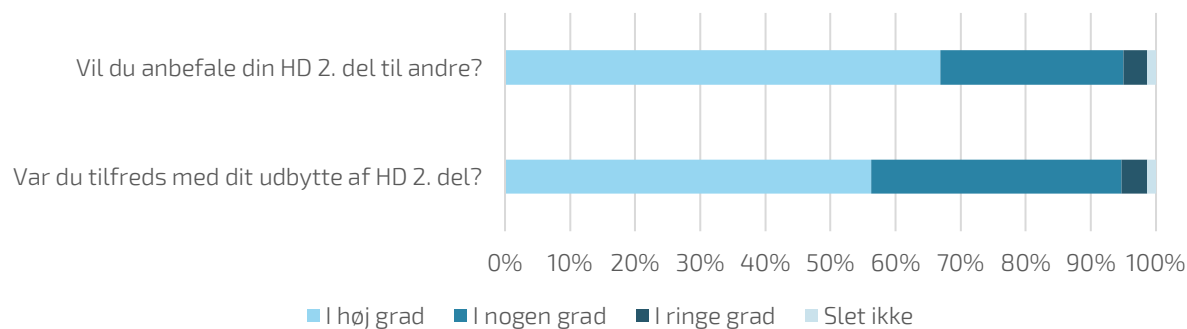
Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4.2.4 Vurdering og udbytte af uddannelsen

Figur 4.32

Hvis du ikke har taget HD1 på CBS

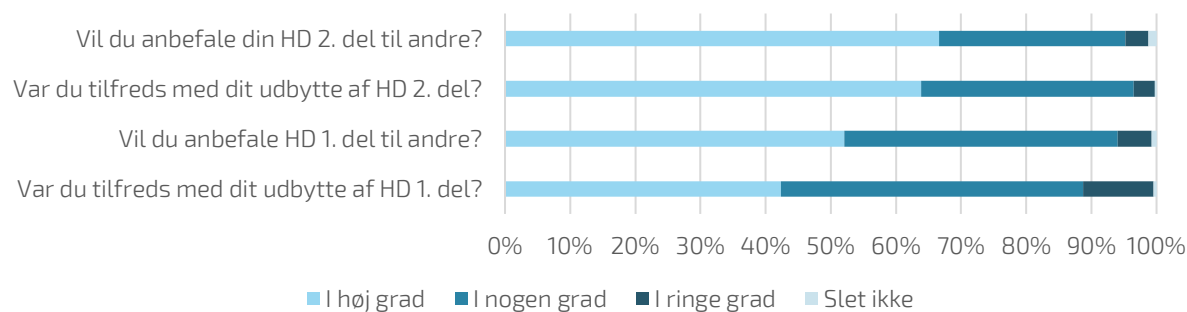


Note: n = 302

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.34

Hvis du har taget både HD1 og HD2 på CBS

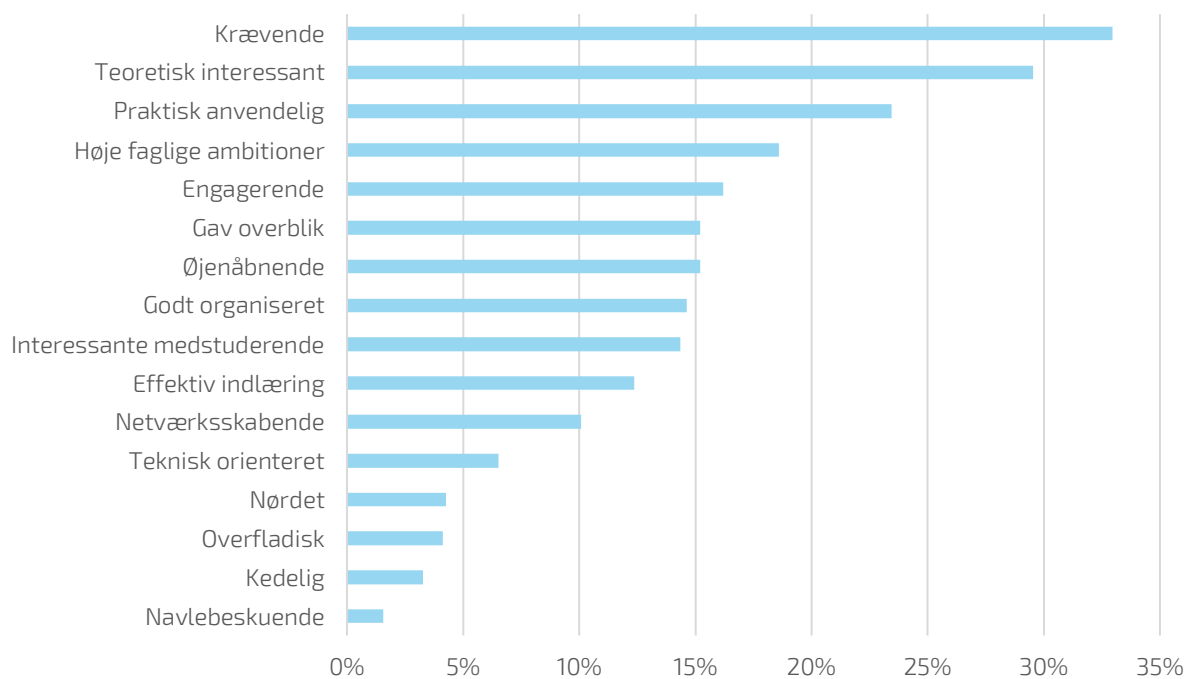


Note: n = 401

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.36

Hvis du ikke har taget HD1 på CBS: Hvilke karakteristika passer på HD2?

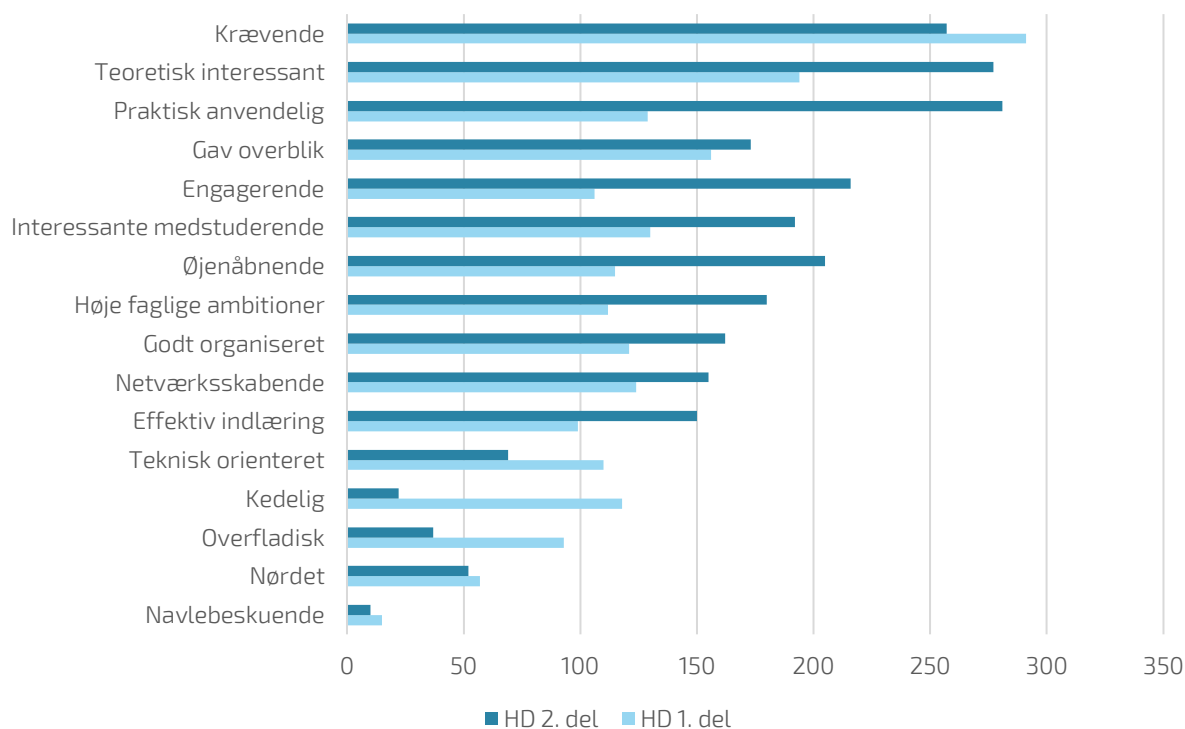


Note: n = 302

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.38

Hvis du har taget både HD1 og HD2 på CBS: Hvilke karakteristika passer på hver del?

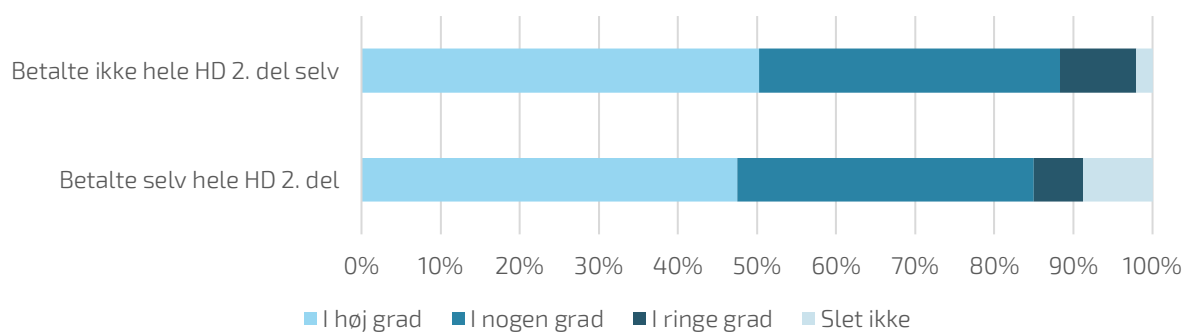


Note: n = 401

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.40

HD-uddannelsen har helt overordnet været nyttig arbejdsmæssigt

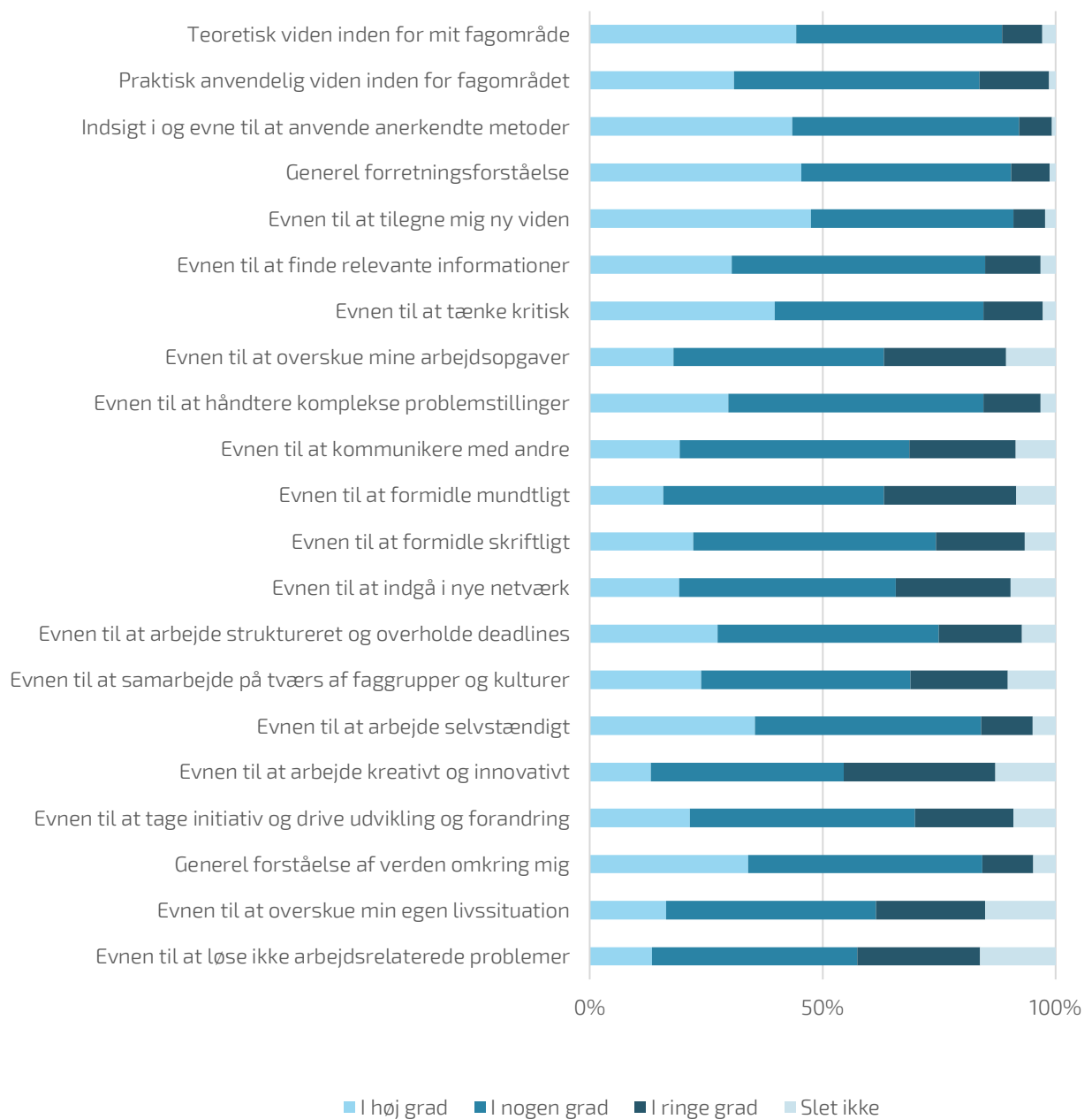


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.42

Hvad fik du ud af HD-uddannelsen?

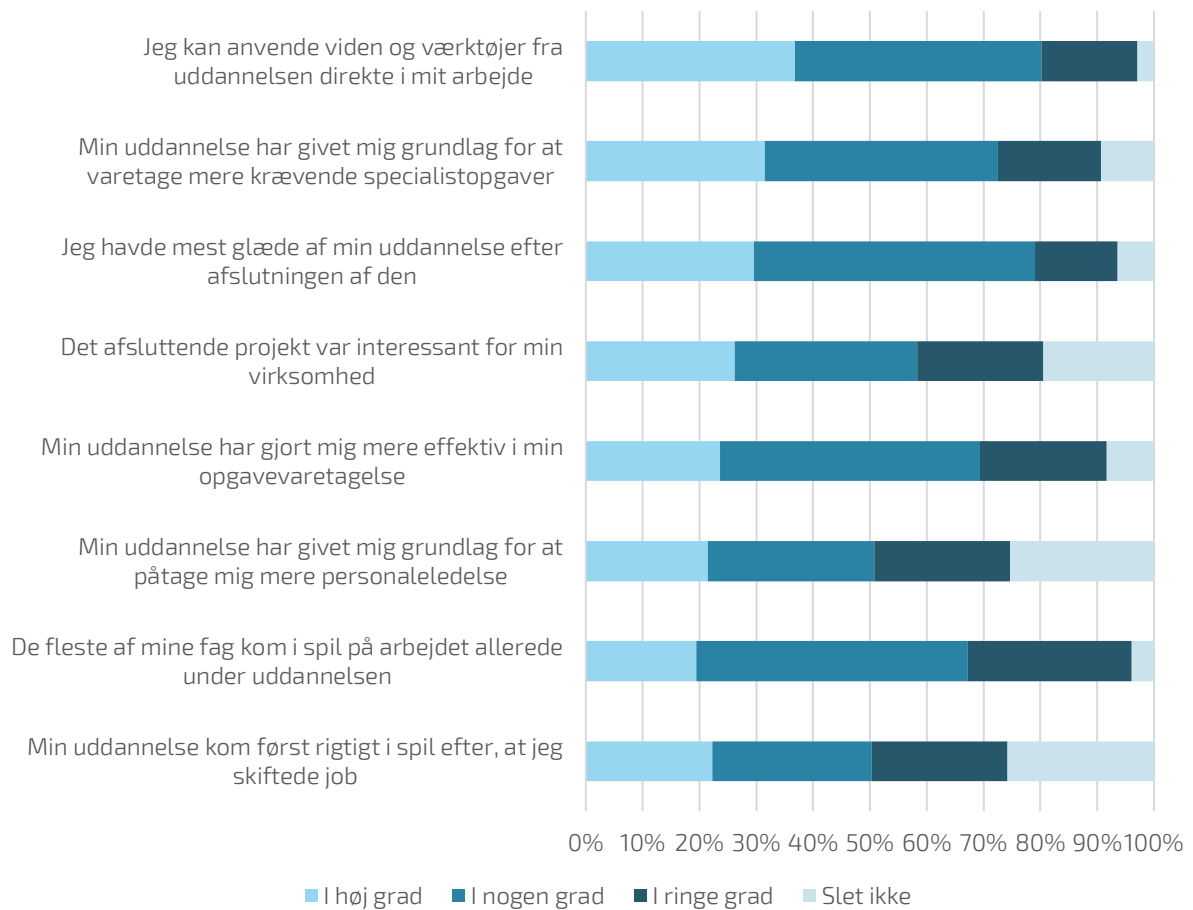


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.44

Brugen af din uddannelse på arbejdet: Hvor enig er du i følgende udsagn?

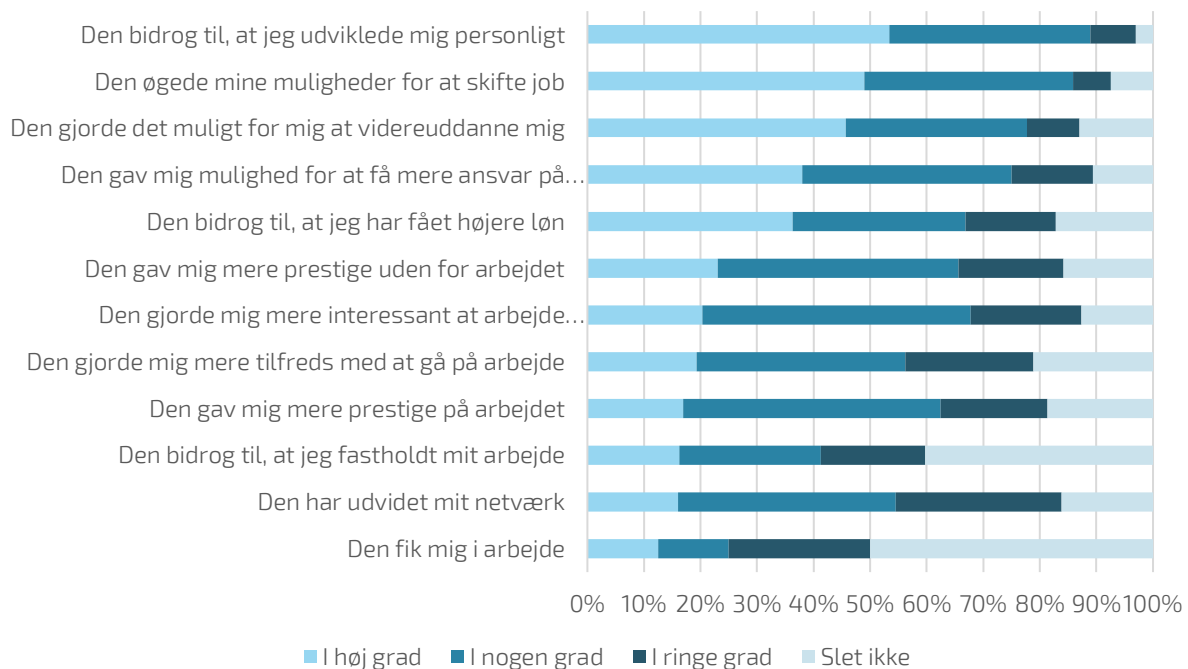


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.46

Hvordan påvirkede uddannelsen dig?



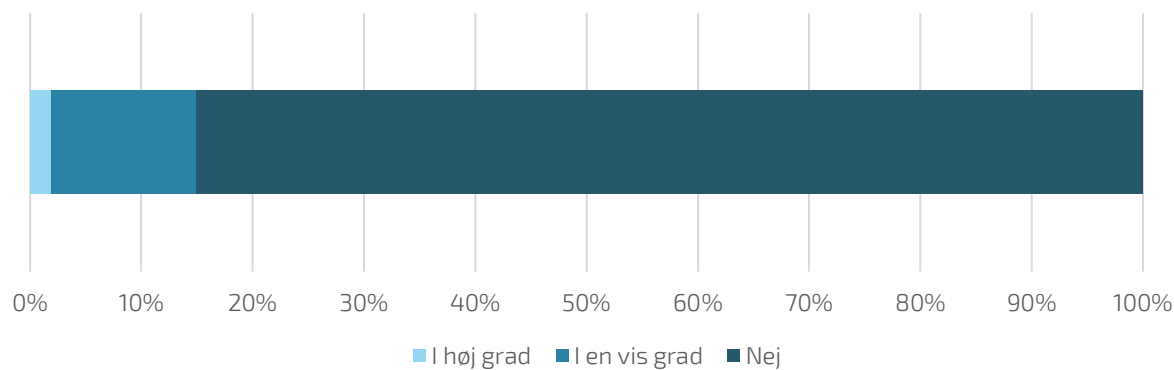
Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

4.2.5 Hvad-nu-hvis

Figur 4.48

Fortryder du dit valg af specialisering?

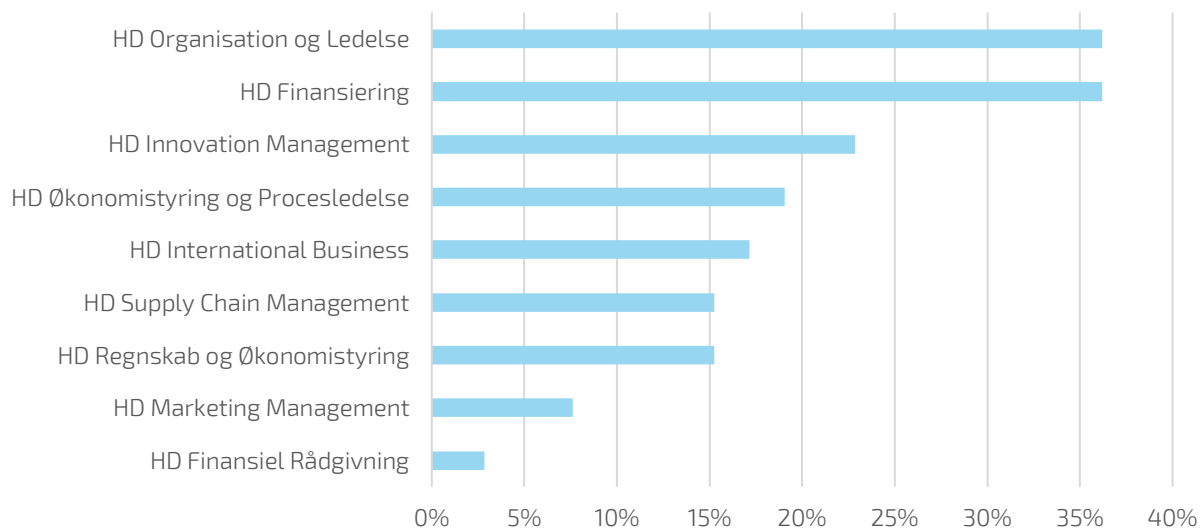


Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.50

Hvilken eller hvilke specialiseringer ville du hellere have valgt?

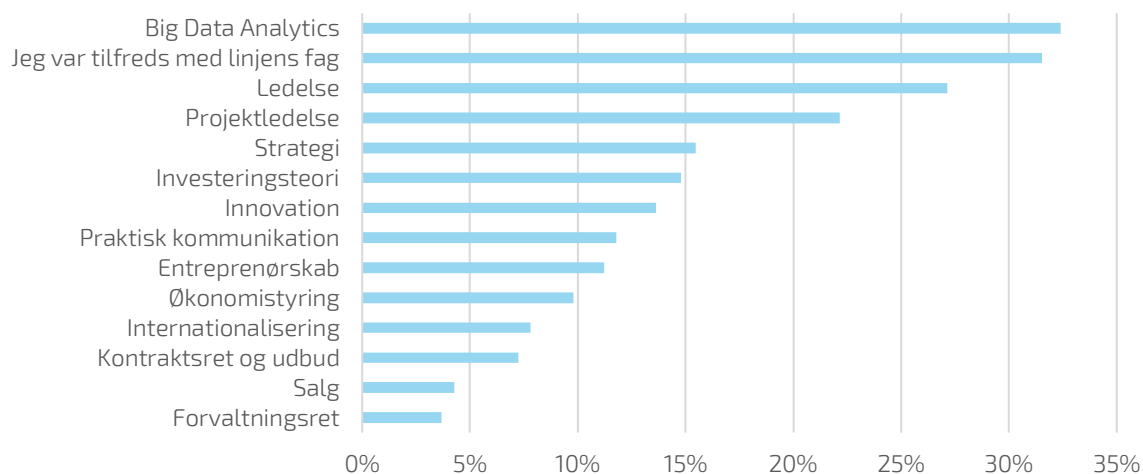


Note: n = 105

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.52

Uanset om du var tilfreds med dit linjevalg ville du så have foretrukket, at et eller to fag på din specialisering var blevet udskiftet med nogle af følgende fag, hvis de ikke var der i forvejen?



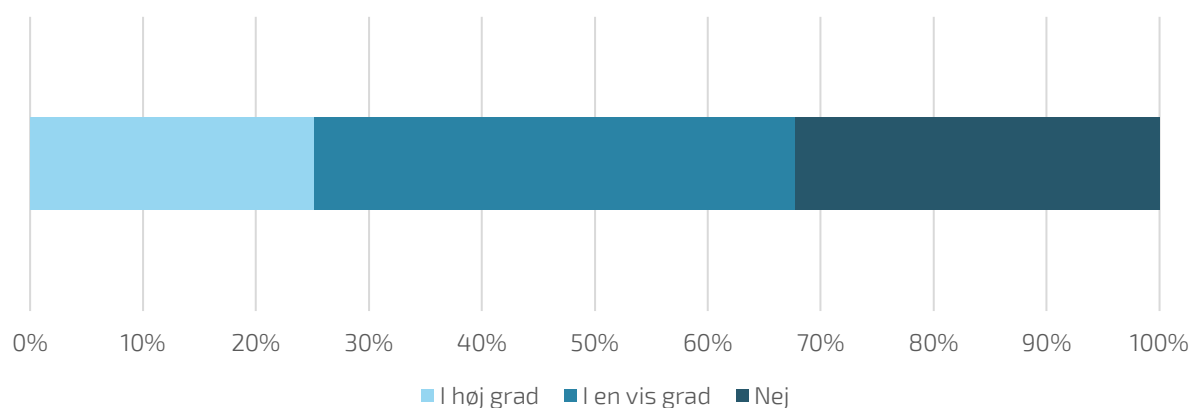
Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.54

CBS overvejer at tilbyde en ekstra linje på HD2 som har en bredere fag-sammensætning end de nuværende linjer. Den ville inkludere alle de centrale erhvervsøkonomiske fag og på den måde minde om HA-uddannelsen, men også tilbyde en begrænset specialisering gennem valgfagene.

Ville du have fundet sådan en linje attraktiv?



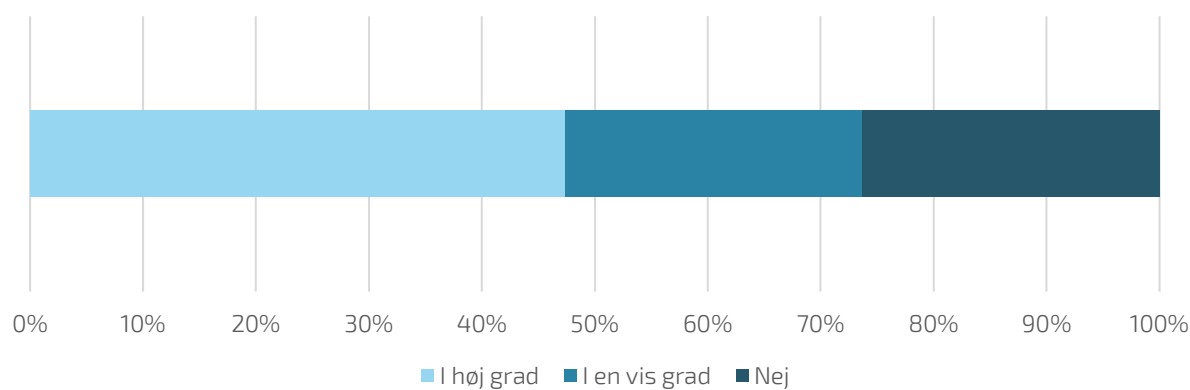
Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

Figur 4.56

CBS overvejer tillige at tilbyde en et-årig overbygning til HD, som skulle kunne tages som efter HD - og på samme måde. Overbygningen skulle kunne anerkendes som en bachelor-grad og give adgang til at søge optagelse på kandidatstudier som fx cand. merc.

Ville du have fundet en sådan overbygning attraktiv efter afslutningen af din HD2?



Note: n = 703

Kilde: DAMVAD Analytics pba. spørgeskemadata fra Copenhagen Business School

