

Ekspertes har også brug for livslang læring

Behov for ny vision om **livslang relation med universiteterne**

Rådgiverbranchens vigtigste ressource er vores højtuddannede eksperter og deres viden. Branchen har den højeste andel beskæftigede med videregående uddannelser, herunder især medarbejdere med de lange videregående uddannelser. Koblingen af den sidste nye viden med praksis er grundlaget for rådgivning af branchens kunder. Vores medarbejdere kombinerer forskningsbaseret viden samt erfaring fra andre kunder, sektorer og lande med kundens konkrete udfordringer og skaber løsninger. Det stiller store krav til kvaliteten af de videregående uddannelser, og til den løbende kompetenceudvikling og opkvalificering af branchens medarbejdere.

I udspillet ”Højtuddannede er rådgiverbranchens DNA” fra 2018 afdækkede vi rådgiverbranchens kompetencebehov og tog en pejling på de fremtidige behov. Analysen satte en fed streg under, at kompetencebehovet er kraftigt stigende.

Rådgivervirksomhederne udtrykker grundlæggende stor tilfredshed med det faglige niveau på de lange videregående uddannelser, men efterlyser samtidig en tættere relation og øget interaktion mellem rådgivervirksomhederne samt universiteterne og arkitekt og designskoler. Det er nødvendigt for at imødekomme fremtidens stigende behov for hurtigere og øget opkvalificering af medarbejderne foruden styrkelse af de nyuddannedes forretningsforståelse.

DI Rådgivernes kompetencegruppe har udarbejdet en vision for den livslange læring for de højtuddannede og et bud på, hvordan kontakten mellem rådgiverbranchen og universiteterne kan øges.

Med afsæt i visionen er vi i gang med konkrete samarbejder for at realisere målet om at styrke rådgiverbranchens adgang til de rette kompetencer.

Henriette Søtoft,
Branchedirektør, DI Rådgiverne

Vores mål er, at det **om 5 år er 40 pct. af rådgivervirksomhederne, der bruger universiteterne i den livslange læring** mod 27 pct. i 2018, samt at **70 pct. af virksomhederne har en relation til universiteterne eller deres studerende** – i dag er det 59 pct.

Fakta om branchens højtuddannede

67%

af de beskæftigede har en **videregående uddannelse**¹

79%

af virksomhederne mener, at der er **stort behov for opkvalificering** af de højtuddannede medarbejdere^{2,3}

36%

af de beskæftigede har minimum en **kandidatuddannelse**¹

70%

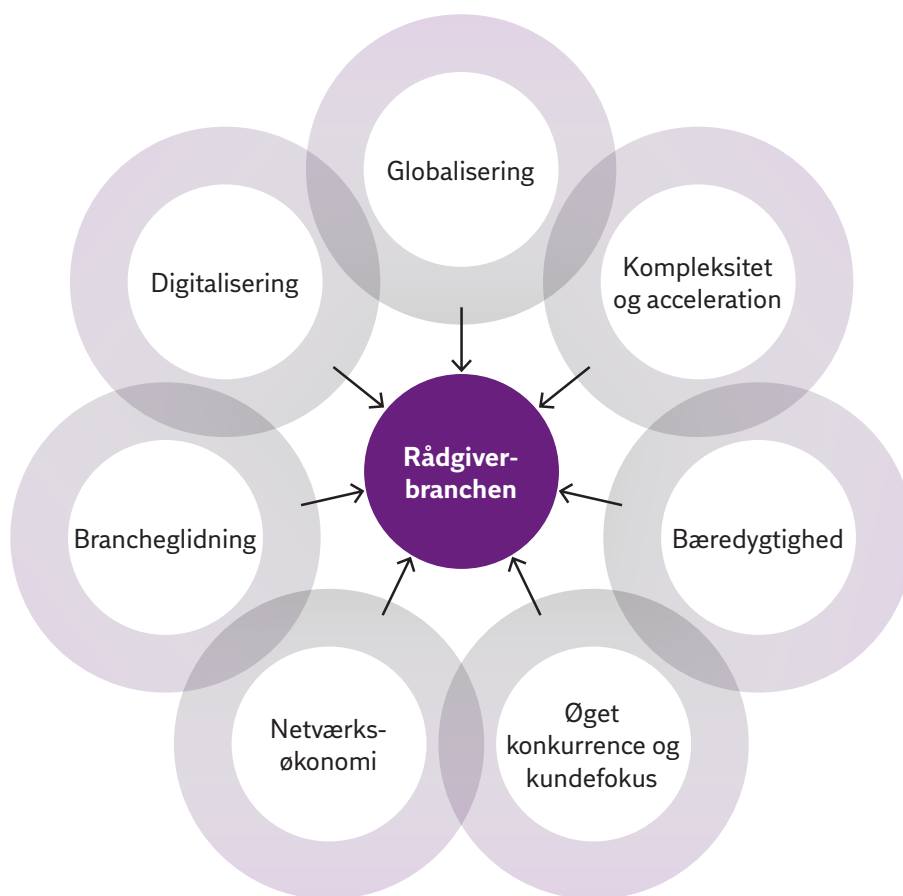
af rådgivervirksomhederne **ønsker øget samarbejde med universiteterne** om nyeste viden eller udvikling af efteruddannelsesstilbud²

¹ I denne beregning er de 9 pct. af de ansatte i rådgiverbranchen, der har hovedbeskæftigelse som studerende ikke med

² Survey til DI Rådgivernes medlemmer fra 2018

³ Mens det kun er henholdsvis 19 og 36 pct. af rådgivervirksomhederne, der i DI Rådgivernes survey fra 2018 peger på, at der er stort behov for opkvalificering af de ufaglærte og faglærte i rådgiverbranchen.

Tendenser der påvirker rådgiverbranchen



Rådgivervirksomhederne og deres kunder påvirkes af en lang række ændringer i virksomhedernes rammevilkår. Tendenser som digitalisering, internationalisering, brancheglidning, øget krav om bæredygtighed samt øget udviklingshastighed m.m. betyder, at kravet om den livslange læring for de højtuddannede øges kraftigt.

For en uddybning se "Højtuddannede er rådgiverbranchens DNA", DI Rådgiverne 2018.

Vision: **Læring for livet** **– og livslang relation** til universiteterne

Livslang relation

Læring skal være for livet og ske i et flow og i vekselvirkning mellem teori og praksis.

Hermed skaber vi forudsætningerne for, at kompetencer og anvendelse af ny viden i det danske samfund kommer i front.

Som rådgiverbranche vil vi gerne gå i front for at realisere en ny vision om øget videnudveksling med universiteterne.

Læringen sker bedst i et flow med **vekselvirkning mellem teori og praksis**. Det er vigtigt både under studierne, men især også for at de højtuddannede beskæftiget i branchen kan udvikle sig og få nye kompetencer. Det er desværre langt fra altid muligt.

Politisk er der blevet sat fokus på at **løse styring af universitetsstudierne og skabe nye uddannelsestyper**, så der er bedre mulighed for, at de studerende i løbet af uddannelsen kan have kontakt til erhvervslivet. Her er bevægelsen på vej.

Samme fleksibilitet så vi gerne gælde for tilbuddene til de **højtuddannede** ansat i blandt andet rådgiverbranchen. **Her mangler der muligheder for vekselvirkning mellem teori og praksis**, så vores højtuddannedes kompetencer kan styrkes. Derfor er der behov for en ny vision om læring for livet for de højtuddannede.



I det øjeblik de studerende får eksamensbeviset, brydes forbindelsen til universiteterne – og universiteternes unikke viden om den enkelte studerende tabes. Det skal vi ændre – der bør etableres en livslang læringsrelation mellem kandidaterne og universiteterne.

Espen Højlund
CEO og partner, Advice



I takt med specialiseringen og brancheglidningen er der stadig flere medarbejdere, der skal have to stærke fagligheder. Hos os er det for eksempel machine learning kombineret med materialelære og big data kombineret med bakteriologi.

Juan Farré
Group CTO, Force Technology

Stigende kompetencekrav til både **nyuddannede** og **erfarne** medarbejdere i rådgiverbranchen

Rådgiverbranchen har behov for **nyuddannede**, der – ud over at være faglige specialister – også har en bred overligger af sociale, personlige og forretningskompetencer. **En T-profil.**

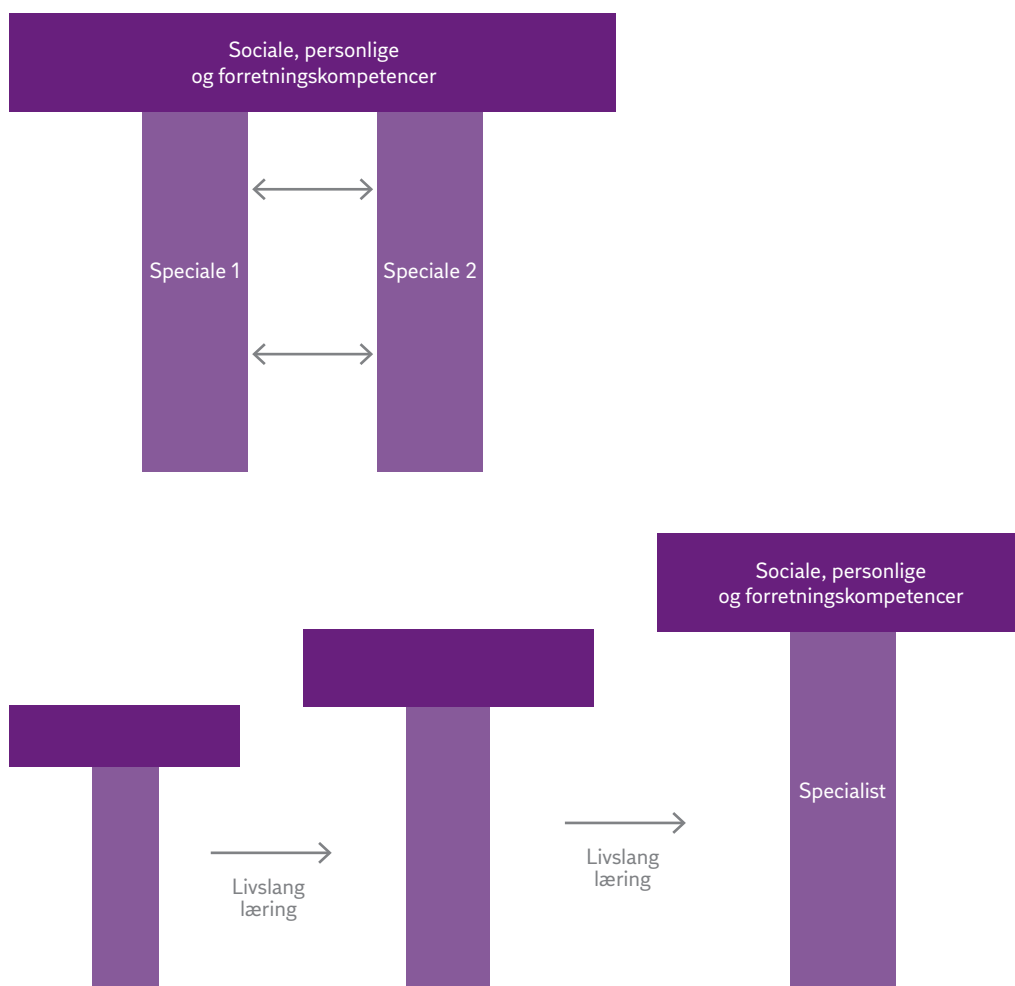


Men kompetencebehovet er langt fra dækket af den oprindelige kandidatuddannelse. De beskæftigede skal hele livet igennem **bevæge sig op ad kompetencetrappen** og bygge nye kompetencer på – flere skal have et **ekstra specialistben** på deres T-profil. Det kan være den naturvidenskabelige ph.d.er – der også skal kunne jura – eller juristen, der også har stærke digitale kompetencer, fordi hun oveni er ekspert i at rådgive om digitale projekter.

I løbet af livet vil en del få behov for **dobbel kompetencer** – eller ligefrem **trippel-kompetencer**, når der ud over to dybe fagligheder også **skal kobles et ledelsesben på**.

Andre skal vedblive at specialisere sig igennem hele livet ved f.eks. at tage en ph.d. og løbende tilegne sig den nyeste specialviden.

Det livslange læringsystem skal indrettes til at kunne give **relevante tilbud til alle**.



Stort behov for **opkvalificering** af de højtuddannede

De **stigende kompetencekrav** er baggrunden for, at rådgiverbranchen peger på et stort behov for opkvalificering af de højtuddannede eksperter med en lang række kompetencer.

De højtuddannedes **opkvalificering** sker i stort omfang **via jobbet og på konferencer, private og interne kurser** m.m. For nogle rådgiverfagligheder som advokater samt revisorer er der også obligatorisk opkvalificering – men det er kun få professioner, der har den tvungne opkvalificering.

Mange **virksomheder** har i dag omfattende **introduktionsprogrammer for nyansatte** og **krav om løbende opkvalificering af den enkelte medarbejder**. Men kun 27 pct. af virksomhederne svarer, at de bruger universiteter, designskoler m.m. til opkvalificering.

27%

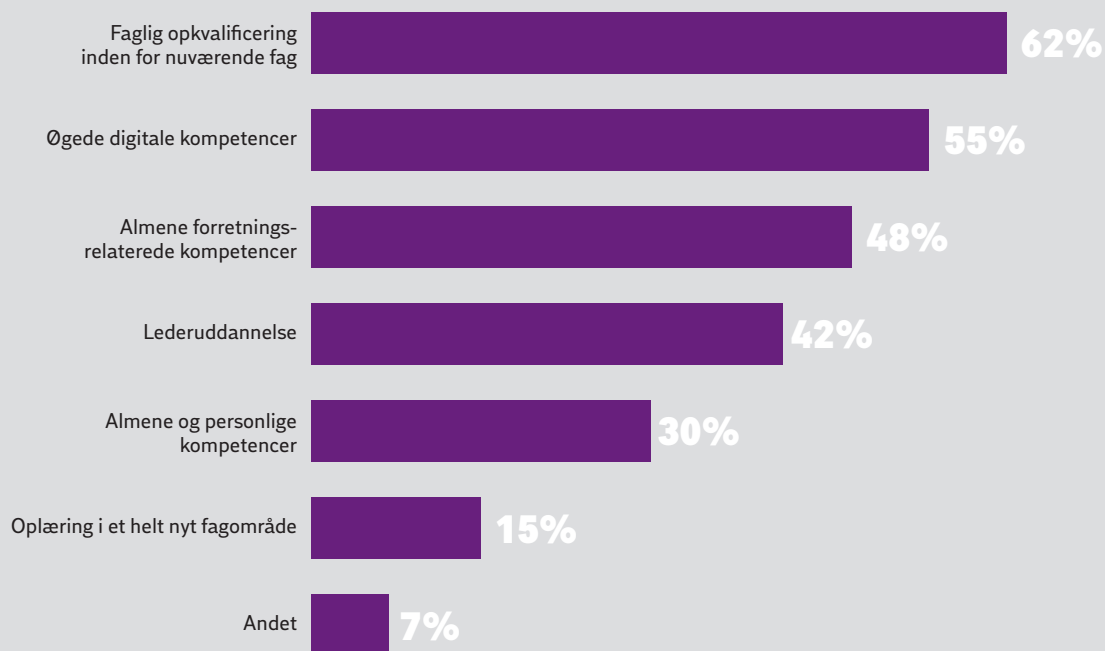
af virksomhederne bruger universiteter, arkitektskoler m.m. til **efteruddannelse**

79%

af virksomhederne mener, **at der er stort behov for opkvalificering af deres højtuddannede medarbejdere**

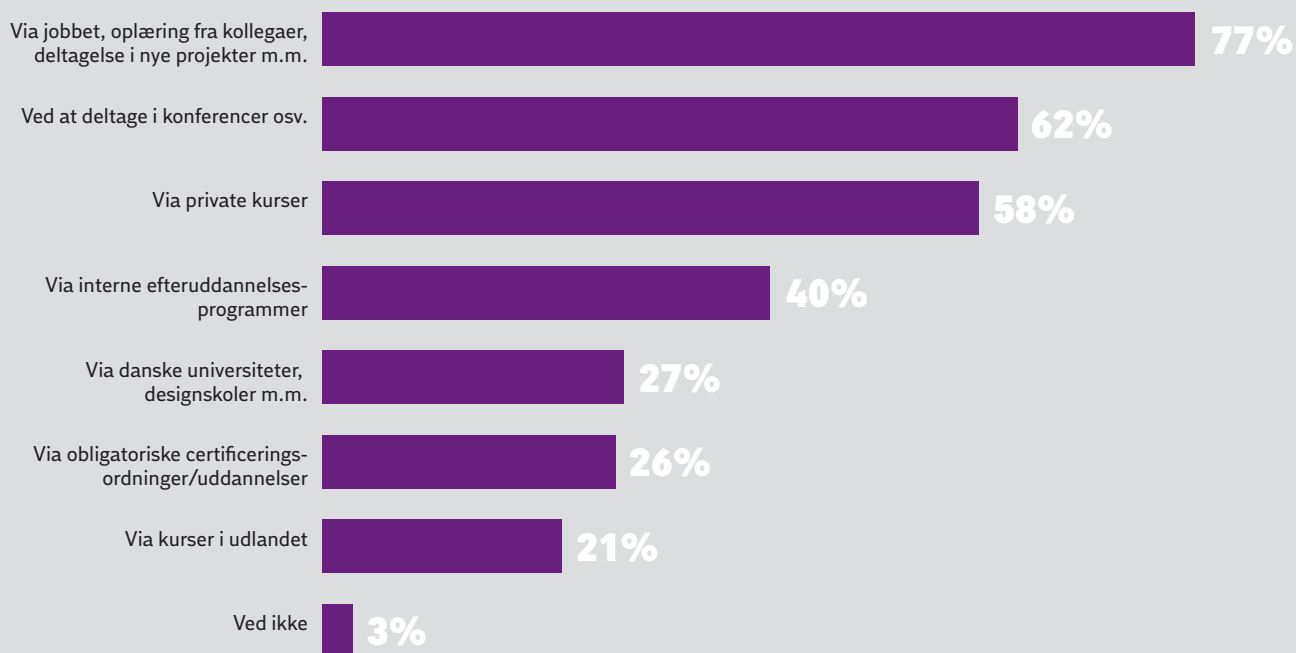
Faglig opkvalificering og digitale kompetencer efterspørges

Spørgsmål: På hvilke områder er der behov for opkvalificering af højtuddannede?



De højtuddannede tilegner sig nye kompetencer på jobbet

Spørgsmål: Hvordan tilegner jeres højtuddannede medarbejdere sig nye kompetencer?



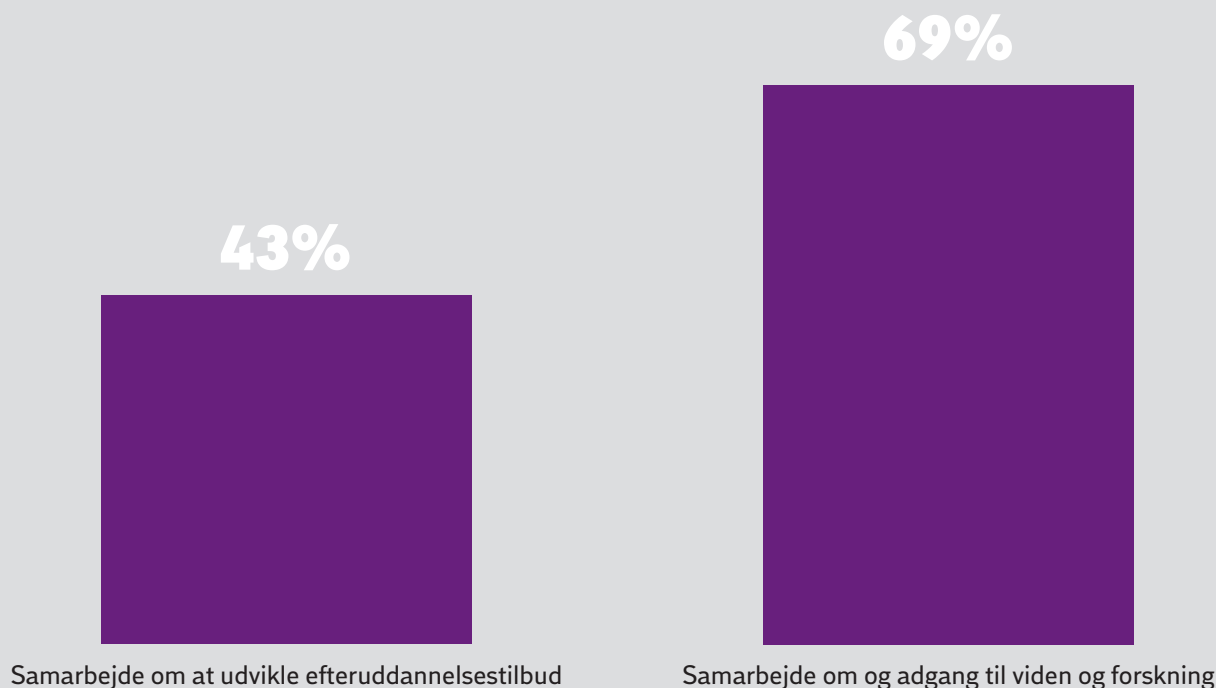
Anm.: Det har været muligt at vælge flere svar. Tallene bygger på 146 virksomhedsbesvarelser
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne 2018

Stort ønske om **øget samarbejde om viden og kompetenceudvikling**

En survey fra 2018 sendt til DI Rådgivernes medlemmer viser, at rådgiverbranchen har stor lyst til øget samarbejde med universiteterne om adgang til forskningsviden samt den livslange læring.

Ønske om øget samarbejde og adgang til viden og efteruddannelse

Spørgsmål: Ønsker I et øget samarbejde med uddannelsesinstitutionerne på følgende områder?



Anm.: Svaret er baseret på opfølgende spørgsmål til de 70 pct. af virksomhederne, der ønsker øget samarbejde.
Kilde: DI Rådgivernes survey til medlemmerne om kompetencebehov, 2018



Der er behov for nye samarbejdsformer, der får ny viden fra universiteterne ud i virksomheden for at skabe innovation. ErhvervsPhD-ordningen er god, men der er også behov for mere praksisnære og kortere forløb.

Kristian Hagemann

Adm. direktør Partner,
Gottlieb Paludan Architects



Vi har behov for en tættere relation til universiteterne for at sikre, at universiteterne har relevante opkvalificeringstilbud til vores ingeniører.

Lena Kjær

HR Director, Rambøll Danmark



Den tætte kontakt mellem universiteterne og rådgiver-virksomhederne er vigtig. Kontakten kan blandt andet ske ved etablering af flere ”dobbelt ansættelser” – det vil sige, at en ansat i en rådgiver-virksomhed arbejder her halv tid og samtidig er ansat på et universitet halv tid.

Juan Farré

Group CTO, Force Technology

Fordele ved stærkere relation mellem universiteter og rådgiverbranchen og dens ansatte

Dimmitender som nemmere kan aftages af erhvervslivet

Synliggørelse af universiteternes nøgleposition i forhold til at sikre højtuddannede livslang læring

Større udbud af højkvalitets forskningsbaseret opkvalificering

Multiplikator-effekt af ny viden/forskning spredes

Livslangt kundeforhold for universiteterne

Fra **transaktion** til **relation**

I dag er forholdet mellem **universiteterne** og **rådgiverbranchen** – og mellem universiteterne og dimittenderne ansat i rådgiverbranchen – sporadisk og kendetegnet af **enkelte transaktioner**.

Hvis der i stedet systematisk arbejdes med at etablere strukturerede relationer vil der opstå en række fordele for både de nyuddannede, rådgiverbranchen, universiteterne og samfundet:

- **Dimittenderne** ville være **bedre klædt på** til at komme **hurtigt i job** – en klar fordel for alle parter. En kortere periode med dimittendledighed er en fordel for dimittenderne, virksomhederne og samfundet
- **Større udbud** af højkvalitets forskningsbaseret **opkvalificering** styrker branchen og de ansattes kompetencer samtidig med, at det sikrer universiteterne adgang til en **stor kundegruppe** for livstid.
- Det vil øge **spredningen af forskningsviden** fra universiteterne, at den i øget omfang bringes rundt af rådgivere – det er en kæmpe gevinst for rådgivernes kunder og det danske samfund.
- Det vil være en styrkelse af universiteterne, da de får en **ny nøgleposition**.





I dag kappes forbindelsen med uddannelsesinstitutionen, når den studerende får sit eksamensbevis.

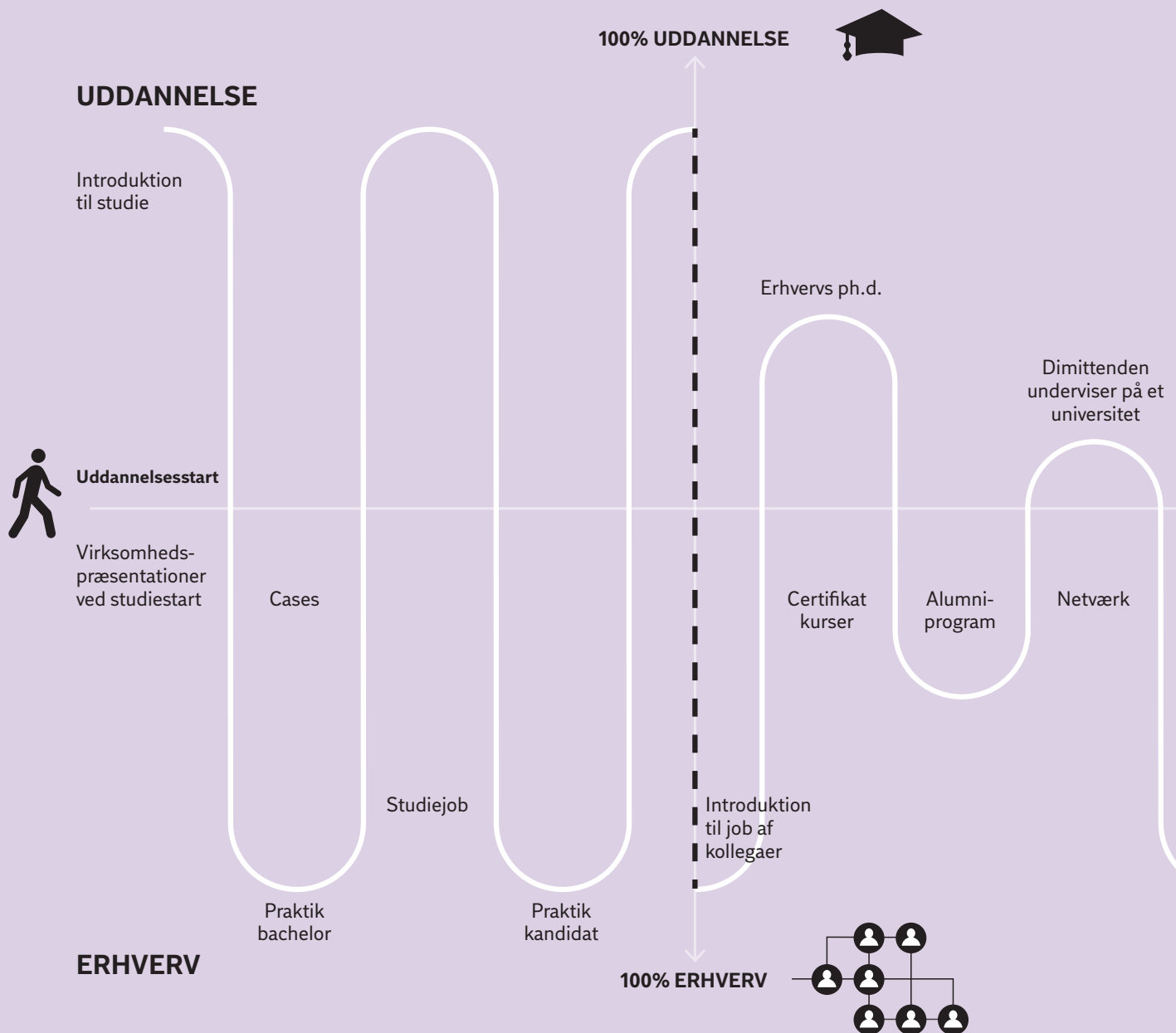
Uddannelse

Job

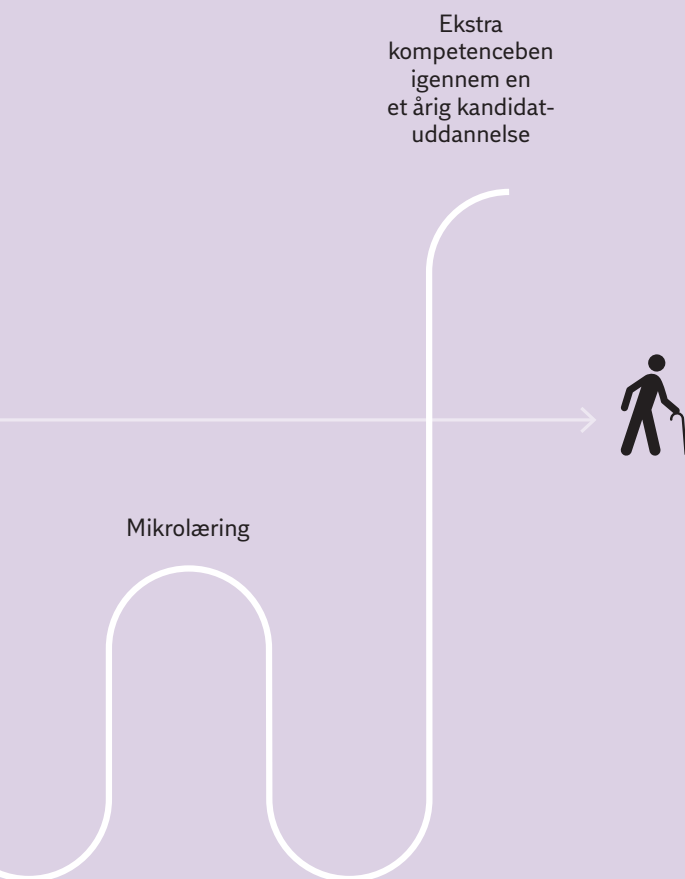
I fremtiden skal uddannelse, teoretisk læring samt praktisk læring på jobbet ske i en vekselvirkning hele livet.



Idealet – **vekselvirkning** mellem teoretisk læring og job



Idealbillede – veksling mellem uddannelse/teoretisk læring og job/praktisk igennem hele livet – og touch-points



Det er ikke tilstrækkeligt, at du har en stærk arkitektfaglighed i den komplekse arkitekt- og byggebranche. Hele arbejdslivet vil du skulle veksle mellem praksiserfaring og uddannelse. Du skal løbende tilegne dig viden om alt fra bæredygtige materialer over jura og økonomi til samarbejde og ledelse.

Katja Viltoft

Partner og bestyrelsesformand, JJW ARKITEKTER

Relation er livsvarig

- Relationen mellem de studerende/universitet og rådgiverbranchen etableres lige fra uddannelsesstart
- De studerende/dimittenderne **slipper aldrig universitetet** – men beholder en livslang relation til det universitet, de er uddannet fra.
- Uddannelsesinstitutionerne indarbejder (flere) **touch-points** mellem rådgiverbranchen og de studerende
- Flere rådgivervirksomheder kommer **tættere på** universiteterne
- Branchens adgang til den **nyeste viden** på universiteterne forbedres
- Dimittender kan have behov for viden fra andre fagområder. De nye tilbud vil give dimittenderne øget adgang til **viden fra andre fagområder.**

Forslag til konkrete initiativer

Fra universiteterne

- **Flere tilbud på hylderne** til de højtuddannede – og meget mere end den traditionelle efteruddannelse – herunder kortere specialiserede tilbud som ikke forudsætter en meget stor kundegruppe
- **Alumni-klubber** til tidligere studerende og **videnklubber** for højtuddannede fra alle fagområder der er interesseret i universitetets/fakultetets særlige kompetence og videnområde
- Langt mere **offensiv formidling** af viden, netværk og uddannelses tilbud mod egne alumner, andre højtuddannede og virksomheder – i flere formater og via flere kanaler (mikrolæring, podcasts m.m.)
- **En indgang** på universiteterne for virksomhederne med adgang til alle videntilbud.

Fra virksomhederne

- **Aktivt opsøge** og efterspørge viden, vidensamarbejde og arrangementer med studerende og videntilbud for højtuddannede. **Medvirke** i relevante forsknings- og videnprojekter
- Være underviser, censor, stille sig til **rådighed** som **videnperson** m.m.
- Understøtte co-creation af læringstilbud til branchens medarbejdere i samarbejde med universiteterne både om faglige emner og den særlige rådgiverrolle/faglighed.



Tendenser som digitalisering, internationalisering, brancheglidning, øget udviklingshastighed m.m. betyder, at kravet om den livlange læring for de højtuddannede øges kraftigt – det er vigtigt, at universiteterne i højere grad er med på banen for at løse denne opgave.

Henriette Søltøft
Branchedirektør
DI Rådgiverne

Alumni Videnclub

En helt unik relation

- Mange har kærlighed og tillid til ”det gamle universitet”
- En forventning om livslang uddannelse
- Unik viden om profil og interesser hos tidligere studerende
- Adgang til (kommende) beslutningstagere, der er interesseret i talent, viden, kompetenceudvikling af medarbejdere osv.

Alum Viden

Netværk

ni club

**Opkvalificering
fra andre fag målrettet
dit behov**

**Adgang til nyeste
viden og forskning
fra dit fag**

Inspiration til nye tilbud på hylderne på universiteterne

Universiteterne kan lave unikke opkvalificeringstilbud til eksperterne baseret på deres forskningsbaserede viden samt løbende interaktion med rådgiverbranchen.

Eksempler på tilbud og formater, som universiteterne kan overveje – i samspil med branchen

- **Mikrolæring**, podcast osv.
- **Netbaseret** læring/webinarer
- Nye mere **praksisnære** og **korte** forløb, der kan få den nyeste **forskning** ud i virksomhederne
- **Større** udvalg af **intensive, korte læringsforløb** som de nuværende sommerskoler
- Nye former for læringstilbud – hvor egne **cases fra erhvervslivet** i højere grad er i centrum
- Samarbejder med **udenlandske universiteter** om **fælles tilbud** i Danmark
- **Fagspecifikke videreuddannelsestilbud** inden for andre fagområder – f.eks. retorik for justister, digitalisering - målrettet forskellige fagområders kompetencebehov
- Etablering af **fælles tilbud** mellem rådgivere og universiteterne
- **Formidling af sidste nye forskningsviden** via arrangementer eller online medier, podcasts osv.
- De nye **etårige kandidatuddannelser** kan evt. bruges til at give det ekstra specialistben f.eks. inden for digitalisering, big data osv.



For ansatte i IBM er det obligatorisk løbende at deltage i læring og fordybelse ved siden af jobbet. Der er behov for et større udbud af mikrolæring bygget på det sidste nye forskning, men også længere fordybelsesforløb, der kan give specialkompetencer inden for et nyt fagområde.

Pia Rybenfeldt

Executive Partner, IBM
Global Business Services

Hvordan når tilbuddene ud til de beskæftigede?

For at læringstilbuddene skal nå den rette målgruppe er det vigtigt at der er de rette kommunikations kanaler og kontaktpora.

Markedsføring og kontaktformer m.m.

- **Alumni-klubber**, som alle dimittender er medlem af, hvor der kontinuerligt formidles faglig viden igennem **videnklubber** til øvrige interesserede
- **En indgang** – der kan vejlede videre til relevante tilbud eller **skræddersyede tilbud**
- **Tættere dialog** med branchen om kompetencebehov via aftagerpaneler, klubber, osv.
- **Kanaler** der informerer om seneste nye forskningspublikationer – f.eks. via lister på nettet, journalistiske bearbejdnings af nye forskningsresultater, nyhedsmagasiner til erhvervslivet osv.
- **Nye kontaktpora** mellem universiteterne, og branchen og det øvrige erhvervsliv.



Dyb faglig specialviden er ikke nok for en jurist, der skal procedere en sag. Hvis det juridiske fakultet i samarbejde med humaniora udbød retorik for kandidaterne fra jura, vil det være et meget interessant tilbud.

Tom Kári Kristjánsson
advokat (H), managing partner, Plesner

Politik forslag fra DI Rådgiverne – livslang læring og videnoverførsel

Rådgivervirksomhederne har behov for, at medarbejderne kan udbygge deres faglighed og blive opdateret med den sidste nye viden igennem hele erhvervskarrieren. De skal have mulighed for livslang læring. De danske universiteter bør i større omfang udbyde læringstilbud, der kan indgå som en del af denne livslange læring.

Politikerne skal derfor i højere grad signalere, at den livslange læring til de højtuddannede også er en vigtig opgave for universiteterne. En opgave der bør opprioriteres.

Signaler kan f.eks. gives ved at:

- Universiteternes rammevilkår inkluderer **incitament**, der understøtter universiteternes vigtige rolle i forhold til livslang læring
- Aftagerpaneler eller andre **kontaktfora** får særligt fokus på den **livslange læring**. Herunder sikre erhvervslivets inddragelse i udformning af tilbuddene i den livslange relation mellem universitet og virksomhed/alumne
- Det undersøges, om der er rammevilkår, der **utilsigtet begrænser mulighederne** for den livslange relation og læring – og som ikke er nødvendige af andre årsager
- Det er den **forskningsbaserede viden**, der skal videreformidles. Universiteterne skal ikke konkurrere med kursusmarkedet.

Vi skal huske den livslange læring for de højtuddannede, politisk skal der gives signal om, at der er behov for flere typer tilbud.

Henriette Søltøft
Branchedirektør,
DI Rådgiverne

Fakta

Højtuddannede i rådgiverbranchen

- 146.000 er beskæftiget i rådgiverbranchen i 2018¹
- 67 pct. har en videregående uddannelse²
- 36 pct. er højtuddannede (kandidat- eller forskeruddannelse)²
- 2 pct. med ph.d.²
- 9 pct. af de ansatte er under uddannelse – primært på bachelor- og kandidatuddannelserne
- 13 pct. af alle de højtuddannede i beskæftigelse i Danmark arbejder i rådgiverbranchen
- 33 pct. af alle beskæftigede med en lang kunstnerisk uddannelse arbejder i rådgiverbranchen
- 26 pct. af alle beskæftigede med en lang teknisk uddannelse arbejder i rådgiverbranchen
- 14 pct. af alle beskæftigede med en lang samfundsvidenskabelig uddannelse arbejder i rådgiverbranchen.
- 23 pct. af de højtuddannede i privat beskæftigelse i Danmark, arbejder i rådgiverbranchen.

Vækst i højtuddannede i Danmark – giver stort marked for efteruddannelse

- I dag er det 11 pct. af befolkningen i Danmark, der er højtuddannet. Med det nuværende uddannelsesmønster er prognosen, at det stiger til knap 27 pct.³
- Markedet for uddannelse af højtuddannede vokser dermed kraftigt.
- I dag er det 95 pct. af universiteternes undervisning, der går til alm. universitetets studerende. Tilsvarende er det under 5 pct. af undervisningen, der går til de allerede beskæftigede i form af efter- og videreuddannelse.⁴

1 DI Rådgivernes brancheanalyse 2019 – baseret på tal fra Danmarks Statistik udtrukket via forskerordningen.

2 Medarbejdere under uddannelse er ikke med i beregningen.

3 Undervisningsministeriets profilmodel, andel af de 15 årige i 2016, der forventes at få minimum en lang videregående uddannelse efter 25 år beregnet på årgang 2016.

4 Universiteternes statistiske beredskab fra siden <https://dkuni.dk/tal-og-fakta/beredskab>, DI Rådgiverbegninger.

Rådgiverbranchen omfatter virksomheder, der leverer højt specialiseret viden og rådgivning til private virksomheder, offentlige myndigheder og organisationer mv. Rådgiverbranchen består af 11 delbrancher.



Medlemmer af arbejdsgruppen

Juan Farré

Group CTO FORCE Technology

Espen Højlund

CEO og partner Advice

Lena Kjær

HR Director Rambøll Danmark

Tom Kári Kristjánsson

Advokat (H), managing partner, Plesner Plesner

Katja Viltøft

Partner og bestyrelsesmedlem JJW Arkitekter

Pia Rybenfeldt

Executive Partner, IBM Global Business Services

Udgivet af DI Rådgiverne

Redaktion: Sarah Gade Hansen

Foto:

gettyImages, side 16 – 17, 24 – 25

Tryk: Kailow Graphic A/S

ISBN 978-87-7144-182-6

100.09.2019

