

# Fokusgruppe med arkitekt dimittender

Notat

Styrelsen for Videre-  
gående Uddannelser

April 2015

## INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>1.</b>	<b>INDLEDNING</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>KONKLUSION</b>	<b>2</b>
<b>3.</b>	<b>KVALITET OG INDHOLD I UDDANNELSEN</b>	<b>3</b>
3.1	Vægtning i uddannelsen	3
3.2	Kulturen på skolerne	4
<b>4.</b>	<b>KOMPETENCER</b>	<b>6</b>
4.1	Manglende kompetencer	6
<b>5.</b>	<b>ARBEJDSMARKEDET</b>	<b>7</b>
5.1	Selvstændig virksomhed	8

## 1. INDLEDNING

Nærværende rapport indeholder en sammenfatning af resultaterne af et fokusgruppeinterview med ni arkitekter uddannet i perioden 2009-2012.

Fem er uddannet på KADK og fire på Arkitektskolen i Aarhus. De ni deltagere repræsenterer samlet følgende specialiseringer:

- Arkitektur
- Bygningskunst
- Bygningskunst og planlægning
- By og land, design og aktørinvolvering
- Bygningsdesign (stor skala)

Seks er i fast arbejde, to i midlertidige stillinger og en var på interviewtidspunktet uden arbejde.

Alle deltagerne er rekrutteret via den kvantitative dimittendsurvey, hvor de selv har angivet åbenhed overfor at deltage i fokusgruppeinterview.

Fokusgruppeinterviewet og nærværende rapport er udarbejdet af Epinion i marts 2015.

## 2. KONKLUSION

Der fremhæves her de vigtigste konklusioner fra fokusgruppen med arkitektdimittenderne:

- Dimittenderne i København betegner skolens afdelinger som "kongedømmer", hvor det er kemien mellem studerende og afdelingsleder og lærere, som er afgørende for dels om den studerende kommer til at trives i afdelingen og dels den studerendes læringsudbytte og kvalitet i kritikken. Flere dimittender har oplevet, at undervisernes kritik kan være usaglig og personlig, og at det har fået flere studerende til at bryde sammen. "Kongedømmerne" betyder desuden, at der ikke er synergi og samarbejde mellem afdelingerne i den grad, som ellers kunne være ønsket.
- Fælles for begge skoler er, at dimittenderne har oplevet særligt opgaveformuleringer, men for nogles vedkommende også hele uddannelsens form og struktur, som ustruktureret. Den manglende struktur betyder, at det ikke er tydeligt for de studerende, hvad de skal lære. Det skaber unødige stressfaktorer, fordi de studerende er meget overladt til sig selv og ikke kan planlægge og forberede sig.
- Dimittenderne fremhæver, at danske arkitekter er dygtige konkurrencearkitekter. De oplever særligt at have stærke kompetencer inden for æstetisk, selvstændig, kritisk refleksion og stillingtagen og i forhold til at skabe mening i projekter. De kan tænke helhedsorienteret – indefra og ud og udefra og ind og forstår mere end blot konstruktionen.

- De oplever til gengæld særligt at mangle tekniske kompetencer og praktisk viden, som de i stedet har måttet opsøge i praktik eller på udenlandsophold. Flere har oplevet at de måtte være kreative for at få den ønskede praktik ind i deres uddannelsesforløb. De savner også, at uddannelsen havde givet dem bedre indblik i, at der kan være andre karriereveje for arkitekter end tegnestuerne.
- Arbejdsmarkedet er præget af midlertidige ansættelser med dårlig løn og flere af dimittenderne arbejder i stillinger, hvor en arkitektuddannelse ikke er påkrævet.
- Nogle har eller har haft selvstændige virksomheder af lyst, andre af nød. Manglende administrative evner er dog en udfordring.

### 3. KVALITET OG INDHOLD I UDDANNELSEN

Dimittendernes motivation for at søge ind på arkitektuddannelsen var deres kreative interesser. De har alle det til fælles, at de har været ude at prøvet noget andet først. Nogle har prøvet andre uddannelser, nogle har haft andre job, mens nogle har været på højskole. Flere af dimittenderne har været på Krabbesholm højskole forinden. For nogle har det været eksplicit for at øge deres chance for at blive optaget på arkitektuddannelsen, mens andre har brugt højskoleopholdet til at afklare, om arkitektuddannelsen ville være den rette uddannelse for dem.

#### 3.1 VÆGTNING I UDDANNELSEN

På skolen i Aarhus har bacheloren bestået af et grundforløb, som var delt op i skalatrin, fortæller en dimittend. Dimittenden mener, at det gav de studerende mulighed for at stifte bekendtskab med en bred vifte af det, som arkitektuddannelsen kan byde på. Det er ifølge de interviewede dimittender anderledes på skolen i København. Her skulle de studerende på det tidspunkt vælge, hvilken afdeling og

”Jeg skulle vælge mellem Aarhus og København. I København havde man en uge til at vælge, og der var otte afdelinger. Det lød uoverskueligt, og derfor valgte jeg Aarhus.”

*Dimittend, Arkitektskolen i Aarhus*

dermed hvilken specialisering de vil ind på, inden for de første uger af bacheloruddannelsen. En af dimittenderne valgte netop skolen i Aarhus på grund af deres brede grundforløb. Han syntes, det var uoverskueligt at skulle vælge specialisering efter så kort tid, som det var tilfældet i København. En af dimittenderne mener ikke, at det indholdsmæssige helt fungerede i Aarhus, fordi de første projekter på uddannelsen var for ambitiøse. Han kunne godt have tænkt sig nogle flere konkrete, grundlæggende redskaber, inden de blev sat i gang med de store projekter. Det skulle dog ifølge ham være ændret nu. Noget andet karakteristisk ved undervisningen for arkitektstuderende er ifølge dimittenderne, at der intet pensum er. Det betyder, at de studerende selv skal være opmærksomme på at søge viden. Dette kan godt være svært at vænne sig til, når man kommer fra gymnasiet.

På skolen i Aarhus oplevede en dimittend, at der var for lidt struktur og dermed er basisuddannelsen heller ikke tilstrækkelig. Han manglede nogle retningslinjer for, hvad man skal kunne som arkitekt. Flere af dimittender oplevede, at opgaverne var svære at forstå, og at det føltes som om, underviserne lige havde fundet på noget uden at tænke over, hvad de studerende skulle få ud af opgaven. Dimittenderne har oplevet enten at måtte gå med på undervisernes måde at gøre tingene på eller at have is i maven og tage ansvar for egen læring. Dimittenderne har meget forskellige oplevelser hermed: Mens nogle har oplevet, at den manglende struktur og den tilsyneladende tilfældighed i undervisningen har gjort det svært at gennemskue krav og forventninger og dermed rammerne for deres læring, har andre oplevet, at det gav dem gode muligheder for netop at tilpasse uddannelsen egne ønsker og interesser. En dimittend fra Aarhus følte eksempelvis, at undervisningen var for ustruktureret. Det udnyttede hun til at skabe sine egne forløb, så hun bl.a. brugte et år af sin kandidat til at arbejde i erhvervslivet på forskellige projekter.

## 3.2 KULTUREN PÅ SKOLERNE

En dimittend fortæller, at han oplevede to reformer af uddannelsen, mens han selv gik på skolen i Aarhus. En af de positive gevinster, han oplevede ved reformerne, var, at undervisningen blev bedre i takt med, at der blev afskediget nogle gamle undervisere.

Afdelingerne på skolen i København bliver af en dimittend kaldt 'kongedømmer'. Dimittenden beskriver, at hver afdeling havde en afdelingsleder, som de studerende måtte rette ind efter. En dimittend fra København oplevede, at underviserne ikke ville tale med hende, og at de syntes, hun var besværlig, fordi hun stillede spørgsmål til opgaver og stillede krav om at få information om mødetider, ture, og hvornår det var muligt at få fat på underviserne. En anden dimittend fra skolen i København gik på en afdeling i to år, hvoraf det første var struktureret, og der var styr på tingene, men dimittenden understreger, at kvaliteten af undervisningen er meget personbåren på skolen. Han ser skolens opdeling i afdelinger som en styrke, da det gør, at de studerende kan specialisere sig i meget forskellige retninger. Det betyder, trods skolens store størrelse sammenlignet med andre internationale skoler, at den er anerkendt internationalt.

Flere dimittender fra København oplevede, at opgaverne var meget svære at forstå og rodet formuleret. Flere dimittender fortæller om oplevelsen af, at underviserne med vilje laver svært forståeligt opgaveformule-

"[...] Det var små kongedømmer. Der sad en afdelingsleder og bestemte og så var det at rette ind. Min mor er folkeskolelærer. Jeg spurgte hende, om hun kunne forstå vores opgave. Det var en a4-side tætskrevet uden punktummer. [...] Det var sådan mit første år var. Jeg fattede ikke en meter. Jeg vidste ingenting. Der var aldrig nogen lærer, man kunne få fat i, man vidste ikke de var der. Så var der en uge til de kom igen."

*Dimittend, KADK*

ringer, fordi de mener det fordrer kreativitet hos de studerende, men dimittenderne oplever i stedet, at det gør det svært for de studerende at lave en god opgave.

Samtidig oplevede dimittenderne, at underviserne ikke var til at få fat i, og at det var svært at få oplyst, hvornår der var undervisning, hvornår underviserne var tilgængelige for de studerende, og hvad der skulle ske, hvis de fx skulle ud af huset. For nogle dimittender har den manglende struktur i uddannelsens første år medført en følelse af ikke at have lært noget det første år, de gik på arkitektuddannelsen.

En dimittend oplever, at det ikke er velset at skifte afdeling undervejs. Hun fortæller, at hendes afdelingsleder råbte af hende, da hun skiftede afdeling. Hvorvidt valget af afdeling bliver en god oplevelse for den studerende afhænger derfor meget af kemien blandt undervisere og elever. En dimittend fortæller, at afdelingens titel ikke nødvendigvis passer sammen med undervisningens indhold. Han gik på en afdeling, men kedede sig og skiftede derfor afdeling, men her var kemien der ikke mellem ham og hans underviser, så han følte sig nødsaget til at skifte tilbage til den gamle afdeling. Samlet beskriver dimittenderne fra uddannelsen i København meget oplevelsen og udbyttet af undervisningen som afhængig af deres kemi med underviserne/afdelingslederne, idet de kan mærke tydelige forskelle på, hvem underviserne synes er dygtige/interessante og dem, de ikke ønsker at bruge tid på.

Nogle dimittender har oplevet så hård og personlig kritik fra nogle undervisere, at de studerende græd til præsentationerne. Kritikken har i disse tilfælde ofte været koncentreret omkring personlige ting frem for faglige ting og en oplevelse af, at underviserne ikke bliver på egen banehalvdel. En dimittend, som stillede spørgsmål ved nødvendigheden heraf, har fået at vide, at hun bare måtte vænne sig til det, fordi erhvervslivet er meget værre. Hun har også i sin afdeling oplevet professorer, som har interne konflikter, som resulterer i, at en af professorerne altid er imod de studerendes projekter, hvis den anden godt kan lide projekterne. Her mener dimittenden altså, at kritikken mere er funderet i professorernes interne stridigheder end i en faglig vurdering af de studerendes projekter. Dimittenderne fortæller, at mange studerende blev stressede og deprimerede, fordi de manglede støtte i og evner til at styre deres egen tid. Mens en dimittend oplever, at det resulterede i pressede studerende, som ikke sov op til præsentationer og dermed var mere sårbare over for kritik, mener en anden dimittend, at sammenholdet på både store og små hold var godt, og at det stress, som kommer op til afleveringsfristerne, er drevet af de studerende frem for af underviserne. Generelt mener dimittenderne dog, at kritikken er vigtig, fordi den bidrager til læringsprocessen, men at underviserne med fordel kan klædes bedre på til at give saglig, faglig kritik på en konstruktiv måde, som bidrager til de studerendes udvikling og læring, fremfor som nu hvor det tenderer smagsdommeri.

## 4. KOMPETENCER

Dimittenderne mener, at de danske arkitektskoler er gode til at uddanne konkurrencearkitekter, som kan tænke ud af boksen. Dimittenderne har selv fået kompetencer til at tænke selv, og de er gode til at skabe mening i projekterne. Det, at de selv har måttet forme deres vej på skolerne, har betydet, at de er kritiske, gode til at analysere og til at se potentialer. Den kreative problemløsning og processer er deres særlige styrker.

”Jeg synes, man er gode til at være konkurrencearkitekter og tænke ud af boksen. En del succes internationalt fra Danmarks side.”

*Dimittend, Arkitektskolen i Aarhus*

I forhold til de beslægtede uddannelser på fx AAU og DTU mener dimittenderne, at de særligt udmærker sig ved deres æstetiske og kreative kompetencer. De er stærke til at formgive og er gode til koncept og greb. De kan se helheden og varetage den kreative problemløsning.

### 4.1 MANGLENDE KOMPETENCER

Dimittenderne synes, at de mangler teknisk viden. En dimittend påpeger, at det kunne have været en fordel at lære om brandreglementet, fordi det er så afgørende for om ens ideer kan realiseres. Han tog et udvekslingssemester for at få noget mere teori ind i sin uddannelse. Det er der flere af dimittenderne, som har gjort, eller også har de været i praktik for at opnå teknisk viden og erfaringer ”fra virkeligheden”. En af dimittenderne fortæller positivt om eksamensformen på en tysk skole, hvor de studerende både blev bedømt æstetisk og teknisk.

Flere fortæller også om, at de ikke måtte tegne på computer på skolen, fordi deres undervisere ikke selv kunne bruge computerprogrammerne. Da de oplever, at arbejdsmarkedet kræver gode it-færdigheder – særligt til 2D og 3D-tegning – har de derfor selv gjort en indsats for at lære programmerne, fx i forbindelse med praktikforløb. Men dimittenderne oplever, at det at lære at bruge computerprogrammerne og bygge modeller på den måde er afgørende for deres muligheder på arbejdsmarkedet, og at det er oplagt at lære programmerne i forbindelse med tegneopgaver mv. på skolen.

Generelt er det ifølge dimittenderne en udfordring, at underviserne er meget ens og reproducerer det, de selv kender. De interviewede dimittender oplever, at skolen og underviserne skaber en kultur om, at arkitekter er tegnestuearkitekter. Dimittenderne efterspørger, at skolen inspirerer til, at der er andre veje at gå fx gennem kurser i konceptudvikling samt strategisk og virtuelt design. Desuden fremhæver enkelte dimittender, at kurser i proceshåndtering og idégenerering burde være obligatoriske.

Dimittenderne foreslår selv tværgående kurser, der lærer dem grundkompetencer og metode, bedre opgavestilling og bedre virksomhedssamarbejder som nogle af løsningerne. Et mere virksomhedsrettet forløb kan mindske det personlige fokus, som en dimittend fremhæver det.

## 5. ARBEJDSMARKEDET

Dimittenderne fra både Aarhus og København oplever et meget stort fokus på tegnestuejob og opgaver på skolerne. Underviserne har oftest selv tegnestueerfaring, eksterne undervisere eller kritikere og andre samarbejdspartnere er typisk fra tegnestuer, opgaver mv. tager udgangspunkt i tegnestueopgaver og tegnestuerne omtales som det rigtige sted at være for arkitekter. I den anden ende af spektret er kommunerne, hvor en af dimittenderne fortæller at holdningen på skolen er: *”at man skal passe på, at man ikke ender i kommunen”*.

Flere dimittender i fokusgrupperne har selv haft et mål om at arbejde på tegnestuer allerede inden studiestart, men de mener alligevel, at et mere varierende fokus på forskellige brancher, jobmuligheder og opgavetyper for arkitekter i løbet af uddannelsen ville være en god ide. Det ville ifølge dimittenderne give et bedre indblik i de mange forskellige jobmuligheder, inspirere til andre jobveje og skabe et mere realistisk billede af det faktiske arbejdsmarked hos de studerende. Dygtige og inspirerende eksterne undervisere fra andre brancher end tegnestuer eller konkrete opgaver/projekter løst i samarbejde med virksomheder, som ikke er tegnestuer, kunne eksempelvis være med til at inspirere til andre karriereveje.

Dimittenderne mener således også, at det er muligt som arkitekt at få job inden for rigtig mange forskellige områder – de nævner som alternative karriereveje eksempelvis spildesign, Lego, det virtuelle, scenografi, fortælling, formidling, proces og udvikling og produktion af undervisningsmaterialer.

Fælles for dem er, at deres første år på arbejdsmarkedet var præget af midlertidige ansættelser og - for nogle - ulønnede job. Nogle arbejder stadig i midlertidige stillinger, hvor de gang på gang får forlænget ansættelsen, men de ved aldrig, hvor længe de kan blive. Nogle af dimittenderne og andre arkitekter, de kender, arbejder desuden i stillinger, som ikke nødvendigvis kræver en arkitektuddannelse. Det er almindeligt at arbejde ulønnet eller for få penge, mener dimittenderne. De mener arbejdsgiverne tillader sig det, fordi de kan. En af dimittenderne kender en arkitekt fra Polen, som arbejder i Danmark. Hun får meget mindre i løn end sine danske kolleger. Arbejdsgiverens begrundelse er, at hun ikke kan dansk og derfor ikke kan tage telefonen.

Problemet er det samme, når de studerende skal i praktik eller have noget studierelevant at

”Måske skulle man skære skolen ned til det halve på en eller anden måde. Ligeså meget for arkitekternes egen skyld. Vi kan ikke kræve en bestemt løn. [...] Vi har ikke noget at battle med. Vi er for mange”

*Dimittend, KADK*



lave i løbet af sin uddannelse. En dimittend foreslår, at der bliver optaget færre studerende på skolerne, da der er for mange uddannede arkitekter, hvilket er skyld i den manglende morale omkring løn fra arbejdsgivernes side. En anden peger på, at problemet ligger i, at der kommer mange udenlandske arkitekter til Danmark. Det nævnes også, at det primært er inden for tegnestuebranchen, at der er for få job til de mange arkitekter – nogle af dimittenderne mener ikke, at det samme er gældende inden for andre brancher.

Dimittenderne nævner selv, at netværk er vigtigt for at finde arbejde.

## 5.1 SELVSTÆNDIG VIRKSOMHED

Nogle dimittender har været selvstændige af nød, mens andre gør det, fordi det er noget, de gerne vil. En dimittend fortæller, at hun drømmer om en fast indtægt, så hun ikke hele tiden skal ud at sælge nye projekter som selvstændig. En anden dimittend er i gang med at starte sin egen virksomhed, og for ham er den selvstændige virksomhed en mulighed for at realisere sine drømme om, hvad han som arkitekt gerne vil arbejde med. Han oplever dog, at det er besværligt for ham at starte egen virksomhed, fordi han mangler kompetencer til at kunne rumme alle funktioner inden for en virksomhed.

# EPINION

## OM OS

Vi er et af Skandinaviens største konsulent- og analysefirmaer med kontorer i Danmark, Grønland, Norge, Storbritannien, Sverige, Tyskland, Vietnam og Østrig.

Vi er en mangfoldig arbejdsplads med internationalt perspektiv og samarbejdspartnere i hele verden og beskæftiger mere end 150 fastansatte medarbejdere og 500 interviewere.

Vi leverer skræddersyede undersøgelser, der sikrer et solidt grundlag for optimale beslutninger. Vores mål er altid at præsentere analyseresultater og yde rådgivning af højeste kvalitet.

### EPINION KØBENHAVN

RYESGADE 3F  
2200 KØBENHAVN N  
T: +45 87 30 95 00  
E: TYA@EPINION.DK  
W: WWW.EPINION.DK

### EPINION AARHUS

HACK KAMPMANNS PLADS 1-3  
8000 AARHUS C  
T: +45 87 30 95 00  
E: TV@EPINION.DK  
W: WWW.EPINION.DK