

Overgangen fra kandidat til arbejdsmarkedet

Kandidatstuderendes opfattelser, strategier og handlinger ift. arbejdsmarkedet samt oplevelse af uddannelsernes støtte



INDHOLD

Overgangen fra kandidat til arbejdsmarkedet

1	Resumé	5
----------	---------------	----------

2	Indledning	14
2.1	Baggrund	14
2.2	Formål og undersøgelsesspørgsmål	17
2.3	Datagrundlag, design og metode	18
2.4	Centrale begreber i rapporten	18

3	Studerendes opfattelser af arbejdsmarkedet	20
3.1	Opfattelsen af arbejdsmarkedet og overgangen hertil	20
3.2	Matchet mellem studerendes kompetencer og kompetencebehov på arbejdsmarkedet	24
3.3	Andre faktorer end faglige kvalifikationer betydning for jobmuligheder	27

4	Ledighedsbekymringer og trivsel	32
4.1	Følelsen af stress	33
4.2	Risiko for mistrivsel	36

5	Orientering mod arbejdsmarkedet under uddannelsen	40
5.1	Udbredelsen og værdien af supplerende aktiviteter	40
5.2	Forskellig værdi af supplerende aktiviteter	45
5.3	Specialesamarbejder	49
5.4	Praktik	55

6	Jobsøgning i specialeperioden	58
6.1	Jobsøgningen før dimission	58
6.2	Lønnet arbejde og jobsøgning	61
6.3	Barrierer for påbegynde jobsøgningen	64
6.4	Forskellig forståelse af jobsøgningsprocessen	68

7	Arbejdsmarkedsrettede indsatser på universiteterne	70
7.1	Udbredelse og deltagelse i arbejdsmarkedsrettede indsatser	71
7.2	Udbytte af arbejdsmarkedsrettede indsatser	78

8	Universiteternes forberedelse af de studerende til arbejdsmarkedet	85
8.1	Hvordan og hvor meget rustes de studerende til arbejdsmarkedet	86
8.2	Uddannelsernes rolle i at forberede kandidatstuderende til arbejdsmarkedet	95

	Appendiks A – Litteraturliste	98
--	--------------------------------------	-----------

	Appendiks B – Yderligere figurer og tabeller	101
--	---	------------

	Appendiks C – Datagrundlag, design og metode	103
--	---	------------

	Appendiks D – Vægtning	106
--	-------------------------------	------------

1 Resumé

I denne rapport formidler Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) resultaterne af en undersøgelse af, hvordan studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed oplever overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked, sammenlignet med studerende på uddannelser med lav dimittendledighed.

De videregående uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans og dimittendledigheden har det seneste årti været i fokus i forskellige regeringsgrundlag, den uddannelsespolitiske debat, kommissionsarbejde og reformer på det videregående område. Særligt har der været fokus på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, hvor den nuværende regerings ambition om, at 20 procent af de kandidatstuderende skal optages på en erhvervs kandidatuddannelse og 10 procent skal optages på kandidatuddannelser på 1,25 studieår udgør seneste forsøg på at styrke koblingen mellem uddannelse og arbejdsmarked (UFM, 2023). Trods reformerne og det politiske fokus på området var der i 2022 stadig stor variation i dimittendledighedsgraderne blandt de videregående uddannelser, og blandt forskellige udbud af samme uddannelse (Aziz & Lind, 2020a-d; Dansk Erhverv, 2022 & UFM, u.å., a).

Selvom der har været meget fokus på at fremme arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser, mangler der viden om de studerendes perspektiver. Hvordan opleves det at gå på anden halvdel af en kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, sammenlignet med hvordan det opleves at gå på en uddannelse med lav ledighed? Hvordan ser de studerende på det arbejdsmarked, de skal ud på, og er der sammenhæng mellem på den ene side bekymringer om overgangen til arbejdsmarkedet og på den anden side stress og risiko for mistrivsel?

Det belyser vi i denne undersøgelse. Vi undersøger også, hvilke strategier og handlinger kandidatstuderende anvender ved overgangen til arbejdsmarkedet. Endelig undersøger vi, hvordan studerende opfatter deres uddannelsers arbejdsmarkedsrettede indsatser og forberedelse af de studerende til arbejdsmarkedet.

Målgruppen for rapporten er beslutningstagere på policy-niveau og på universiteterne, herunder fx personer med ansvar for organiseringen af uddannelserne og arbejdsmarkedsaktiviteter fx studieledere og karrierevejledere. Rapporten kan herudover spille ind i de aktuelle debatter om de videregående uddannelser relevans og uddannelsernes rolle i at facilitere overgangen til arbejdsmarkedet. Det er vores håb, at rapporten kan hjælpe til at kvalificere udformningen og udmøntning af kandidataftalen.

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på sidste år af deres kandidatuddannelser, hvor vi sammenligner studerende fra uddannelser med henholdsvis høj og lav dimittendledighed, samt en kvalitativ undersøgelse blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed.

Kandidatuddannelser med høj og lav dimittendledighed

Analyserne i rapporten skelner mellem uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Vi definerer de to grupper således:

- **Lav dimittendledighed:** 10 % eller mindre er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Høj dimittendledighed:** 30 % eller mere er ledige 12 måneder efter dimission.

Kandidatuddannelser med "mellem" dimittendledighed, dvs. hvor mellem 11 % - 29 % er ledige 12 måneder efter dimission, indgår ikke i rapportens analyser. "Unge" kandidatuddannelser, hvor det ikke har været muligt at udregne en dimittendledighedsgrad, indgår heller ikke. Dette kræver nemlig, at første kohorte af kandidater fra uddannelsen har dimitteret minimum 12 måneder før seneste beskæftigelsesdata i registret.

Hovedresultater

Undersøgelsen viser, at studerende på kandidatuddannelser med høj ledighed er bevidste om, at overgangen til arbejdsmarkedet kan blive vanskelig, og de har vanskeligt ved at vurdere, hvilke kompetencer de skal bruge til at finde et job. Udsigten til ledighed bekymrer dem, og bekymringerne betyder, at flere føler sig stressede, og flere er i risiko for mistrivsel. Studerende på uddannelser med høj ledighed er desuden mere bekymrede for, at der kan forekomme forskelsbehandling i forbindelse med jobsøgning pba. fx køn eller minoritetsbaggrund.

Der er færre studerende, der har lønnet job, endnu færre, der har haft et studierelevant lønnet arbejde, men flere der er i 'praktik'¹ på uddannelser med høj ledighed. Studierelevant lønnet arbejde vægtes højt for studerende fra uddannelser med høj ledighed, og flere bruger praktik eller frivilligt arbejde som et middel til at få adgang til et studierelevant lønnet job. Det afspejler en hård konkurrence, hvor adgangen til studierelevant lønnet arbejde, skaber ulige vilkår for overgangen. Studerende fra uddannelser med høj ledighed, der har haft et studierelevant lønnet arbejde, oplever at have en markant lettere overgang til arbejdsmarkedet.

1 Projektorienterede forløb omtales ofte som praktik på universitetsuddannelser. I rapporten bruger vi generelt betegnelsen praktik, men gør også nogle steder opmærksom på den officielle betegnelse for at undgå misforståelser.

Studerende på uddannelser med høj ledighed er mere tilbøjelige til at deltage i de arbejdsmarkedsrettede indsatser på uddannelserne. De oplever især at få et højt udbytte af individrettede indsatser, mens de oplever at få mindre udbytte af brede indsatser som karrieredage eller jobmesser sammenlignet med studerende på uddannelser med lav ledighed. Endelig er der forskel på, hvordan de studerende ønsker at uddannelserne støtter dem i overgangen. Nogle efterspørger tættere integration af arbejdsmarkedsrelaterede indsatser i selve uddannelsen, mens andre er bekymrede for at det går ud over kernefagligheden på uddannelsen.

Resultaterne udfoldes mere detaljeret nedenfor.

De studerendes forventninger, bekymringer og trivsel

Studerende er bevidste om svær overgang til arbejdsmarkedet

Studerende fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er i vid udstrækning bevidste om, at det er svært at få job på arbejdsmarkedet for dimittender med deres uddannelser. De er bevidste om, at den typiske dimittendledighedsperiode for dimittender fra deres kandidatuddannelse er lang. Samtidig er kun 14 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad enige i, at der er mangel på kvalificerede ansøgere, og at det er nemt at få et job på deres arbejdsmarked. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 47 %.

Studerende på uddannelser med høj ledighed har generelt sværere ved at gennemskue, hvilke kompetencer, der kan sikre dem et job, ligesom de oplever, det er svært at matche deres kompetencer til arbejdsmarkedet. Udsigt til svære jobmatch og en potentiel lang ledighedsperiode bekymrer de interviewede studerende både af økonomiske og mentale grunde. De er fx bange for, at de vil blive tvunget til at bede om økonomisk hjælp af familien, eller at "falde i et hul" efter en lang ledighedsperiode, der er svær at komme op af igen. Flere forholder sig dog alligevel optimistiske og glæder sig til at blive færdige.

Ledighedsbekymringer hænger sammen med oplevet stress og mistrivsel

Uanset om vi kigger på de studerendes egne forventninger til ledighed eller sammenligner studerende baseret på uddannelsernes faktiske ledighed, så finder vi, at studerende på uddannelser med høj ledighed er mere udsatte med hensyn til stress og mistrivsel. Studerende, der forventer en lang dimittendledighedsperiode, har større sandsynlighed for at være stressede og være i stor risiko for mistrivsel. Fx er 38 % af de kandidatstuderende, der forventer at være ledig i mere end et år efter dimission, i stor risiko for mistrivsel. Det samme gælder 10 % af de studerende, der forventer en ledighedsperiode på mellem 0-3 måneder. Samtidig føler 46 % af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed sig meget stressede, mod 32 % på uddannelser med lav dimittendledighed. Stressede studerende på uddannelser med høj dimittendledighed angiver samtidig ofte bekymringen for, om de kan få arbejde efter endt uddannelse, som årsagen til deres stress. Stressede studerende på uddannelser med lav ledighed angiver derimod ofte studierelaterede forhold som eksamen, og at studiet er fagligt svært eller tidskrævende, som årsager til deres stress.

Flere af de interviewede studerende fra uddannelser med høj dimittendledighed beskriver, at de gennem studiet har følt sig fanget i et krydspres ved på samme tid at skulle engagere sig i deres

fuldtidsstudie samtidig med, at de ved siden af har skullet arbejde på at gøre sig konkurrencedygtige på det kommende arbejdsmarked. Nogle beskriver det som en situation med to samtidige fuldtidsjobs.

På uddannelser med høj ledighed frygter studerende forskelsbehandling

Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed er mere bekymrede for forskelsbehandling i forbindelse med overgangen til arbejdsmarkedet. Kun 38 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed er således i høj grad eller i nogen grad enige i, at alle kvalificerede ansøgere har lige chancer for at få et job. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 63 %. Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed erklærer sig samtidig i højere grad enige i, at de tror, at faktorer som køn, minoritetsbaggrund, forældrebaggrund samt forbindelser og netværk kommer til at betyde noget for deres jobmuligheder uanset deres kvalifikationer, end kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed. Dette bakkes også op i de kvalitative interviews, hvor de studerende særligt betoner, at de opfatter det som en stor fordel at have et veletableret netværk blandt potentielle arbejdsgivere før dimission.

Strategier for en god overgang til arbejdsmarkedet

Færre har lønnede studiejob, men flere er i 'praktik' og har studierelevant frivilligt arbejde på uddannelser med høj ledighed

Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed har sjældnere haft lønnet arbejde under deres kandidatuddannelse (77 %), men oftere været i praktik (53 %), end kandidatstuderende fra uddannelser med lav dimittendledighed (hhv. 88 % i lønnet arbejde, og 30 % i praktik).

På uddannelser med høj dimittendledighed vurderer en mindre andel, at deres lønnede arbejde var studierelevant. Omvendt har studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed oftere haft et studierelevant, frivilligt arbejde (68 %), end på uddannelser med lav dimittendledighed (55 %).

Relevante, lønnede job vægtes højt blandt de supplerende aktiviteter²

De interviewede studerende fra uddannelser med høj dimittendledighed fortæller, at de vægter relevante, lønnede job højere end praktik og frivilligt arbejde. Nogle beskriver stærk indbyrdes konkurrence om relevante lønnede jobs.

Nogle beskriver også, hvordan de har tænkt og anvendt frivilligt arbejde og praktik som indgang til at kunne få et relevant, lønnet job eller et specialesamarbejde, ligesom nogle substituerer lønnet arbejde med frivilligt arbejde og praktik, når de ikke kan få førstnævnte.

² Supplerende aktiviteter er: 1) Lønnet arbejde, 2) frivilligt arbejde, 3) Projektorienterede forløb (praktik) og 4) Specialesamarbejder med en organisation eller virksomhed. (jf. Boks om supplerende aktiviteter i afsnit 2.4).

Forskelle i adgang til gode lønnede jobs skaber forskellige vilkår for overgangen

Inden for gruppen af studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er nogle studerende bedre stillet i overgangen til arbejdsmarkedet end andre. Markant større andele af de kandidatstuderende, der har haft et lønnet arbejde under kandidatuddannelsen, er gået i gang med jobsøgningen (53 % mod 32 % for studerende, der ikke har haft et lønnet arbejde). Andelen er endnu højere for studerende, der i høj grad har haft et studierelevant lønnet arbejde og særligt høj blandt dem, der har haft studierelevant lønnet arbejde, de har brugt mange timer på. Nogle af de interviewede studerende forventer ligeledes at overgå direkte fra et studierelevant lønnet job, de har brugt mange timer på, til en fast stilling efter dimission.

Studerende, der ikke har haft lønnede job og de andre supplerende aktiviteter, er gået glip af alle de fordele, de beskriver der er ved de supplerende aktiviteter. Herudover ser vi, at studerende, der er sårbare og i risiko for mistrivsel, sjældnere har overskud til at påbegynde jobsøgningen under specialeprocessen. Der er også studerende, der af forskellige årsager er mindre mobile end andre, hvilket kan stille dem dårligere mht. at få adgang til fx praktik, og lønnede jobs.

Færre fra uddannelser med høj dimittendledighed er gået i gang med jobsøgning

Selvom mange fra kandidatuddannelser med høj ledighed føler, at de under kandidatuddannelsen har haft et dobbeltjob med både at få noget på CV'et, og klare sig godt på studiet, er det for mange af dem ikke nemt at gå i gang med jobsøgningen. En mindre andel af de studerende fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er således gået i gang med jobsøgningen end tilfældet er for studerende på kandidatuddannelser med lav dimittendledighed (41 % mod 50 %). Dem, der er gået i gang, foretager sig dog oftere flere jobsøgningsaktiviteter, end kandidatstuderende fra uddannelser med lav ledighed.

De studerendes oplevelse af arbejdsmarkedsrettede indsatser

Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed deltager oftere i arbejdsmarkedsrettede indsatser

Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed er generelt mere tilbøjelige, til at deltage i de arbejdsmarkedsrettede indsatser uddannelserne tilbyder. Fx har 33 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed deltaget i kurser i CV og/eller jobsøgning, mod 17 % på uddannelser med lav ledighed. Undtagelsen er de brede indsatser: karriere-/jobmesser og karrieredage, hvor andelen, der har deltaget, er større blandt studerende fra uddannelser med lav dimittendledighed.

Der er generelt ikke store forskelle i, hvor mange studerende der angiver at de er blevet tilbudt brede arbejdsmarkedsrettede indsatser, på uddannelser med høj og lav dimittendledighed. På uddannelser med høj dimittendledighed er der dog flere studerende som angiver, at de er blevet tilbudt mere fokuserede indsatser i form af kurser, alumneoplæg samt individuel karrierevejledning og karrieresamtaler.

Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed oplever større udbytte af individrettede indsatser

Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed oplever at få et større udbytte af individrettede indsatser end studerende på uddannelser med lav ledighed. Fx angiver 71 % af de studerende, der har fået individuel feedback på CV eller jobsøgning på uddannelser med høj dimittendledighed, at de i meget høj grad eller i høj grad har oplevet, at de har fået et udbytte af indsatsen. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 48 %.

På uddannelser med lav dimittendledighed er det oplevede udbytte af oplæg fra færdiguddannede studerende samt brede indsatser som karriere-/jobmesser og karrieredage til gengæld større, end blandt studerende med høj dimittendledighed.

Forskellige syn på, hvordan universiteterne skal hjælpe de studerende

De interviewede studerende fra uddannelser med høj ledighed føler sig generelt dårligere rustet til overgangen til arbejdsmarkedet, og oplever i mindre grad, at de gennem deres uddannelse har opøvet job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder. De ser dog ret forskelligt på, om og hvordan universiteterne bedst kan hjælpe dem.

Flere af de interviewede studerende giver udtryk for, at de gerne så, at overgangen til arbejdsmarkedet blev mere integreret i deres uddannelse, fx med kontakt til aftagere og dimittender løbende gennem uddannelsen, eller via opgaver, eksamen og undervisning, der i højere grad tager udgangspunkt i kobling mellem teori på uddannelsen og praktiske problemstillinger på arbejdsmarkedet.

Samtidig er der også blandt de interviewede studerende en opfattelse af, at det arbejdsmarkedsorienterede fokus på nogle uddannelser tager fokus væk fra kernefagligheden og formålet med universitetsuddannelser. De giver udtryk for, at et for stort fokus på arbejdsmarkedsrettede indsatser/forhold risikerer at gå ud over det, de opfatter som universitetets grundidé – nemlig faglig fordybelse og at være ”grundlæggende dannende”.

Nogle studerende fremhæver behovet for mere vejledning, sparring eller kurser med helhedsorienteret fokus. De peger fx på, at de udbudte indsatser ofte har et for konkret sigte – fx et LinkedIn-kursus – og efterspørger bredere, mere helhedsorienterede indsatser med fokus fx på: hvordan fremtidsplaner kan have indflydelse på ens karrieremuligheder, eller hvordan de skal omsætte deres personlige og faglige kompetencer i jobsøgningen og arbejdslivet.

Perspektivering

Undersøgelsen viser, at studerende på kandidatuddannelser med høj ledighed hverken er uvidende eller ubekymrede om de udfordringer, de kan møde i den ofte svære overgang til arbejdsmarkedet – tværtimod. Forskellen i at have udsigt til henholdsvis høj eller lav ledighed smitter af på de studerende trivsel under kandidatuddannelsen og de strategier, som de bruger med henblik på at få en god overgang. Allerede under uddannelsen ser vi altså på flere måder konsekvenser af og kimen til en vanskeligere overgang til arbejdsmarkedet på uddannelser med høj ledighed.

Hvordan styrkes kontakten mellem studerende og kommende arbejdsgivere?

Undersøgelsens resultater peger på, at det er gavnligt, men vanskeligt, for studerende på uddannelser med høj dimittendledighed at få en tæt kobling til arbejdsmarkedet under studiet. Inden den endelige aftale var forslag om obligatoriske projektorienterede forløb (praktik) fremme i debatten og i Reformkommissionens og regeringens forslag til reform af kandidatuddannelser, (Hvid, 2023 & Reformkommissionen, 2022). Herudover er flere erhvervs kandidatuddannelser et centralt element i Kandidatreformen (UFM, 2023). Begge er nye bud på, hvordan man kan styrke kontakten mellem de studerende og kommende arbejdsgivere, som en del af de studerende på uddannelser med høj ledighed efterspørger.

Et centralt spørgsmål i implementeringen af kandidatreformen og derfor for universiteterne og Kandidatudvalget er dog, hvad der skal til for at det kan lykkes. Hvis det skal være muligt for alle studerende at komme i projektorienterede forløb (praktik), kan der fx være behov for et målrettet fokus på at matche studerende med relevante virksomheder eller organisationer, ligesom erhvervs kandidatuddannelser tilsvarende forudsætter, at der er virksomheder eller organisationer, der ønsker at indgå aftaler om dette. Det er dog oplagt, at det vil være mere vanskeligt at implementere disse forslag på uddannelser med høj ledighed, hvor det kan kræve en større indsats fx at identificere nye roller til kandidater fra disse uddannelser i brancher med mangel på arbejdskraft.

Det er også sandsynligt, at det kan være en vanskelig opgave for mange kandidatuddannelser at skabe et godt match mellem studerende og relevante virksomheder og organisationer, da de ofte ikke har samme aftagernetværk, som professionsbachelor- og erhvervsakademiuddannelser med obligatorisk praktik. Uddannelserne kan derfor overveje at søge hjælp fra eksterne aktører, der er specialiserede i rekruttering og at skabe match mellem dimittender og arbejdsmarkedet. Der kan her både tænkes i jobcentre, a-kasser, fagforeninger samt private virksomheder. I de tilfælde hvor det ikke lykkedes kan man – parallelt til erfaringen på erhvervsuddannelserne og visse erhvervsakademiuddannelser med lønnet praktik – være bekymret for, at manglende lærerplads/praktikplads og/eller skolepraktik leder til en svagere arbejdsmarkedstilknytning efterfølgende eller frafald.

Vores undersøgelse viser også, at de studerende først og fremmest går efter at få et studierelevant arbejde og bruger det til at skabe en god overgang til arbejdslivet, mens praktik og frivilligt arbejde af nogle bruges som et substitut, hvis ikke det er muligt at få et studierelevant arbejde. Tidligere undersøgelser indikerer også, at studierelevante job generelt har positive effekter på både beskæftigelse og løn på tværs af de forskellige hovedområder, mens praktik ser ud til at have en tilsvarende effekt inden for samfundsvidenskab, men ikke på de øvrige områder (EVA, 2016). Resultaterne underbygger vigtigheden af at overveje, om de nye koblinger til arbejdsmarkedet i de nye erhvervs kandidatuddannelser samt det styrkede arbejdsmarkedsfokus i de nye kortere kandidatuddannelser kan træde i stedet for den nuværende praksis, hvor de studerende i vid udstrækning følger muligheden for studierelevant arbejde med henblik på at opnå en god overgang til arbejdsmarkedet. Og alternativt, hvilke vilkår for fortsat at opretholde fx studierelevant arbejde der vil være i kølvandet på reformen.

Er der behov for mere målrettede indsatser med fokus på udsatte studerende?

Det andet, som de studerende især efterspørger, er mere vejledning, sparring eller kurser med helhedsorienteret fokus på overgangen til arbejdsmarkedet (om end andre studerende udtrykker bekymring for, at disse aktiviteter udhuler kernefagligheden på deres uddannelser). Uanset hvad, er det værd at overveje, om uddannelserne sikrer en tilstrækkelig god understøttelse af deres studerendes' overgang til arbejdsmarkedet. Det gælder særligt for studerende, der på forskellige måder er udsatte, og som måske har svært ved at få adgang til et godt lønnet job. Herunder er det værd at interessere sig for, om den stigende andel af studerende, der modtager SPS i løbet af deres uddannelse, understøttes tilstrækkeligt i forbindelse med overgangen til arbejdsmarkedet og i forbindelse med at den støtte, de har modtaget for at kunne gennemføre uddannelsen, falder bort.

Uddannes der stadig for mange på nogle uddannelser?

Siden 2015 har der været ledighedsbaseret dimensionering af de videregående uddannelser i Danmark. Det betyder, at uddannelser med systematisk overledighed bliver pålagt at reducere optaget, og der foretages årligt en beregning af, om nye uddannelser skal udtages til dimensionering som følge af markant overledighed blandt nyuddannede (UFM, u.å.,b). Siden den ledighedsbaserede dimensionering blev indført, er der gennemført en udflytning af uddannelsespladser, hvilket for flere universiteter har resulteret i nedlægning af studiepladser med fokus på uddannelser med høj ledighed. Senest er der besluttet en sektordimensionering, hvor der sættes et loft over, hvor mange der må optages på universitetsuddannelser.

Trods dimensionering, nedlægning af studiepladser og sammenlægning af uddannelser peger undersøgelsens resultater på, at der fortsat ser ud til at være en række udfordringer forbundet med overgangen til arbejdsmarkedet for studerende på nogle videregående uddannelser. Er løsningen så yderligere dimensionering og måske uddannelseslukninger eller -sammenlægninger? Hvis man overvejer dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at der i forvejen er gennemført en række tiltag, som adresserer dimensioneringen af uddannelserne, og som vi ikke har set den fulde effekt af endnu. Dertil kommer, at der er en række forskellige andre hensyn, som bør tages med i betragtning, hvis man politisk overvejer at regulere optaget yderligere. Herunder hvilken betydning det har for opretholdelsen af forskningsmiljøer på mindre uddannelser samt behovet for specialiserede kompetencer og viden i samfundet nu og på længere sigt.

Datagrundlaget

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder. Spørgeskemadata fra EVA's survey blandt kandidatstuderende, registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) og kvalitative interviews blandt udvalgte kandidatstuderende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed. I surveyen bestod populationen af halvdelen af alle aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der havde start på deres kandidatuddannelse før 2021, i alt 17.396 studerende. Ud af disse har 3.873 studerende svaret på mere end det første spørgsmål i surveyen. Dette giver en svarprocent på 22,2.

Se appendiks C for yderligere om datagrundlag. Se appendiks D for yderligere oplysninger om vægtning, bortfald og vægtningsstrategi.

2 Indledning

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) formidler i denne rapport en undersøgelse af, hvordan studerende på kandidatuddannelser med høj og lav dimittendledighed opfatter og håndterer deres kommende overgang og dét arbejdsmarked, de skal ud på, samt deres opfattelser af deres uddannelsers støtte i processen.

2.1 Baggrund

Fra starten 00'erne og frem til omkring 2012 steg optaget til de videregående uddannelser og herunder universitetsuddannelserne kraftigt (EVA, 2015; EVA, 2018). Optaget blev også øget på uddannelser, der i dag har en høj dimittendledighed. En del af baggrunden for stigningen var de politiske målsætninger om at flere unge skulle have en videregående uddannelse. I regeringsgrundlaget fra 2011, *Et Danmark, der står sammen*, fremgår det fx, at regeringen ville hæve målsætningen om, hvor stor en andel af en ungdomsårgang, der gennemfører en videregående uddannelse til 60 pct. i 2020. Samtidig ville regeringen indføre en ny målsætning om, at mindst 25 pct. af en ungdomsårgang skal gennemføre en lang videregående uddannelse. Den daværende regering lagde dog vægt på, at den øgede volumen skulle følges af en højere *kvalitet* og *relevans* af de videregående uddannelser (Regeringen, 2011).

Til at hjælpe med at fremme arbejdet for at styrke kvalitet og relevans af de videregående uddannelser i lyset af det stigende optag blev Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (Kvalitetsudvalget) nedsat. Udvalget nåede på frem til, at de store stigninger i optaget ville medføre store forandringer af, hvilket arbejdsmarked fremtidens akademikere ville møde, hvor en langt højere andel ifølge udvalgte skal ansættes i den private sektor fremadrettet (UFM, 2015).

Kvalitetsudvalget konkluderede derfor, at der var behov for et stigende fokus på at sikre dimittendernes relevans på det private arbejdsmarked. Udvalget var endvidere kritiske over for den relativt store stigning i optaget på uddannelser med høj dimittendledighed og anbefalede på den baggrund en kraftigere dimensionering af disse uddannelser (UFM, 2015).

På baggrund af Kvalitetsudvalgets analyser og anbefalinger blev der i 2015 gennemført ledighedsbestemt dimensionering (UFM, u.å.,b), mens der i 2019 blev indført et nyt bevillingssystem for de videregående uddannelser, hvor de resultatbaserede bevillinger afhænger af dimittendledighedsgraderne (UFM, 2019). Lovkrav om aftagerpaneler (UFM, 2007, §13), institutionsakkreditering (AI, u.å.) og prækvalifikation af nye uddannelser (UFM, 2022c & UFM, 2022d) har også som formål at styrke arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser.

Det udbredte fokus på uddannelser med høj dimittendledighed afspejler sig også i universiteternes oplæg til udmøntningen af aftalen *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark* fra 2021 (UFM, 2022e), hvor universiteterne har lagt op til at nedskalere særligt uddannelser med høj dimittendledighed i de store byer.³ Aftalen havde som mål at flytte videregående uddannelsespladser ud af de fire største danske byer (UFM, 2022e).

Reformkommissionen og den tidligere S-regering foreslog at reformere en stor del af særligt de humanistiske og samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser i Danmark med målet om at øge deres arbejdsmarkedsrelevans (UFM, 2022f & Reformkommissionen, 2022a). Denne ambition blev videreført af SMV-regeringen, som i deres regeringsgrundlag, *Ansvar for Danmark*, ligeledes lagde op til at omlægge op imod halvdelen af kandidatuddannelserne til 1-årige kandidatuddannelser med et tydeligt arbejdsmarkedssigte eller erhvervskandidatuddannelser. Derudover tilkendegav regeringen at overveje en dimensionering af udvalgte videregående uddannelser, så de bedre matcher efterspørgslen på arbejdsmarkedet (Regeringen, 2022).

Med det udgangspunkt indgik Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), SF, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti den 27. juni 2023: *Aftale om rammerne for reform af universitetsuddannelserne i Danmark* (UFM, 2023). Aftalen indebærer følgende:

- 10 procent af de kandidatstuderende skal optages på en kandidat, der forkortes fra 2 studieår (svarende til 120 ECTS) til 1 ¼ studieår (svarende til 75 ECTS).
- 20 procent af de kandidatstuderende skal optages på kandidater, der omlægges til fleksible erhvervskandidater på enten 120 eller 75 ECTS. Det nuværende loft på 50 erhvervskandidatuddannelser fjernes.
- Dimittender med en kandidatuddannelse på 75 ECTS får mulighed for videreuddannelse.
- Optaget på bacheloruddannelserne reduceres fra 2025 med 8 procent.
- Universiteterne kan oprette 1.100 engelsksprogede studiepladser på de ordinære kandidatuddannelser hvert år i perioden 2024-2028 og 2.500 pladser fra 2029. Det er aftaleparternes ambition, at halvdelen af pladserne på erhvervskandidatuddannelserne besættes af internationale studerende.
- Ifølge aftalen skal kandidatuddannelserne afsluttes en måned tidligere end i dag, for eksempel ved tidligere studiestart.

3 København Universitet (KU) har meldt ud, at det agter at skære ti procent af deres årlige optag af studerende frem mod 2030 – i alt 1.590 studiepladser, hvoraf 40 pct. af dem vil blive taget fra de humanistiske fag (KU, 2021). Copenhagen Business School (CBS) har meldt ud, at de i første omgang vil nedlægge 334 studiepladser ved at lukke seks uddannelser (CBS, 2021). Aarhus Universitet (AU) har meldt ud, at de i første omgang vil nedlægge eller udflytte 745 studiepladser ved blandt andet at lukke syv uddannelser (Omni-bus, 2021).

Der er således udsigt til en omfattende reform af kandidatuddannelserne. I forbindelse med udmøntningen og implementeringen af aftalen er det relevant at være opmærksom på, hvilke elementer af overgangen til arbejdsmarkedet som de studerende oplever som særligt vigtige eller vanskelige inden for de eksisterende uddannelser.

2.1.1 Faglig kontekst

Trods det stærke fokus på arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser og særligt kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, mangler der viden om perspektivet fra de mange studerende på disse uddannelser, der skal finde deres vej ud på arbejdsmarkedet. Denne fra EVA vil søge at udfylde dette videnshul.

Reformkommissionen har udgivet rapporten *Nye Reformveje 1* (Reformkommissionen, 2022a) samt en række baggrundsanalyser, der blandt andet beskæftiger sig med kandidatuddannelserne og kandidatdimittenders syn på overgangen til arbejdsmarkedet (Reformkommissionen, 2022b; 2022c; 2022d). Reformkommissionen finder blandt andet, at kandidatdimittender samlet set har gode kompetence- og jobmatch sammenlignet med dimittender fra andre videregående uddannelser, men der er dog variation mellem hovedområder.

Reformkommissionen finder også, at kandidatdimittender oplever, at de iht. deres arbejdsgiveres behov har opnået for meget teoretisk viden og metoder fra deres uddannelse, hvorimod de har opnået for lidt evne til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger.

Reformkommissionens analyser leverer vigtig viden om særligt arbejdsmarkedsmatchet for kandidatdimittenderne. Deres analyser omhandler dog ikke kandidaternes syn på arbejdsmarkedet og overgangen hertil inden dimission.

DM har undersøgt lønnede jobs og stress blandt studerende. De finder blandt andet, at andelen af studerende, der har et studierelevant lønnet job er stigende i perioden fra 2019-2022. De finder også, at studerende, er ikke har et lønnet job under studiet oftere angiver, at de er stressede. DM tolker dette således, at stressen må være forårsaget af enten frygten for ikke at få noget på CV'et eller af økonomiske årsager (DM, 2022).⁴

Uddannelses- og Forskningsministeriet udgav i september 2022 notatet, *Resultater fra Danmarks Studieundersøgelse 2021 – Dimittenders overgang til Arbejdsmarkedet* (UFM, 2022b). Notatet viste blandt andet, at i alt 42 % af dimittenderne fra kandidatuddannelser erklærede sig "helt enig" eller "enig" i, at "Overgangen fra min uddannelse til arbejdsmarkedet var svær". Mellem hver tredje og hver fjerde erklærede sig også "helt enig" eller "enig" i udsagn om manglende kompetencematch

4 De videregående uddannelser samt fagforeninger som DJØF foretager dimittendundersøgelser løbende. Disse er typisk spørgeskemaundersøgelser blandt dimittender, der spørger ind til deres syn på, deres uddannelser arbejdsmarkedsrelevans. Se fx: <https://www.kvalitet.aau.dk/evalueringer-undersogelser/dimittendundersogelser/> - <https://medarbejdere.au.dk/strategi/uddannelse/kvalitetsarbejde-paa-aarhus-universitet/dokumentation/beskaeftigelsesundersogelsen/> - <https://uddannelseskvalitet.ku.dk/kvalitetssikring/faelles-procedurer/dimittendundersogelser/> - <https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/d/dj-oeff-analyse/s-aa-dan-fik-de-jobbet-2020.ashx>.

eller jobmatch mellem uddannelse og arbejde, som årsag til at overgangen til arbejdsmarkedet var svær.

Datagrundlaget for UFM's notat er, ligesom både Reformkommissionens og DM's analyser, dimittender, ikke studerende. Notatet skelner også kun mellem sektorer af videregående uddannelse, og hverken mellem hovedområder eller kandidatuddannelser med hhv. høj og lav dimittendledighed.⁵

2.2 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med rapporten er at levere ny viden om overgangen mellem kandidatuddannelser med høj dimittendledighed og arbejdsmarkedet fra de studerendes perspektiv. Vi sammenligner løbende studerende, der går på uddannelser med høj og lav dimittendledighed analyserne baseret på spørgeskemabesvarelser. Vores kvalitative interviews er alle foretaget med studerende fra uddannelser med høj ledighed, og der er derfor gennemgående et særligt fokus på studerende på uddannelser med høj ledighed. Vi vil i rapporten besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvordan opfatter de studerende på kandidatuddannelser med høj og lav dimittendledighed det arbejdsmarked og overgangen til det arbejdsmarked, de skal ud på?
2. Hvilke tanker og bekymringer gør de studerende sig om deres egen overgang til arbejdsmarkedet, jobsøgning og eventuel ledighed?
3. Hvordan har kandidatstuderende med høj og lav dimittendledighed orienteret sig mod arbejdsmarkedet i løbet af deres uddannelse? Og hvilke udbytte oplever de at have fået herved?
4. Hvordan forholder kandidatstuderende sig til at gå i gang med deres jobsøgningsproces i specialeperioden? Hvilke faktorer fremmer og hæmmer en tidlig jobsøgning? Og hvordan opfattes jobsøgningsprocessen?
5. Hvordan er udbredelsen, deltagelsen og opfattelsen af de arbejdsmarkedsrettede indsatser på universiteterne og på deres uddannelser blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj og lav dimittendledighed?
6. Hvordan opfatter kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed, at deres uddannelser og universiteterne ruste dem til arbejdsmarkedet?

5 Reformkommissionens, DM's og UFM's analyser samt andre dimittendundersøgelser er retrospektive undersøgelser, hvor man beder dimittenderne huske tilbage på og vurdere forhold på deres uddannelse. Surveyforskningen har vist, at der forekommer en række metodiske problemer med herved, der kan medføre bias og upræcision i besvarelserne. Respondenterne kan for det første have svært ved at huske ting, der ligger tilbage i tiden. For det andet har respondenter ofte en tendens til at genfortolke fortiden, så de passer med det nutidige billede, de har af sig selv.

2.3 Datagrundlag, design og metode

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder. Spørgeskemadata fra en survey blandt kandidatstuderende, registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) samt kvalitative interviews blandt udvalgte kandidatstuderende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed.

I surveyen er populationen halvdelen af alle aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der havde start på deres kandidatuddannelse før 2021, i alt 17.396 studerende. Ud af disse har 3.873 studerende svaret på mere end det første spørgsmål i surveyen. Dette giver en svarprocent på 22,2.

Vi har også data fra semistrukturerede interviews med 12 kandidatstuderende, der var på deres sidste år af kandidatuddannelsen. De interviewede studerende var indskrevet på fire forskellige kandidatuddannelser med høj dimittendledighed. De fire uddannelser lå på forskellige universiteter, og var inden for forskellige hovedområder.

I rapporten sammenligner vi kvantitativt spørgeskemabesvarelser fra studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed med tilsvarende fra kandidatuddannelser med lav dimittendledighed. Vi har derudover uddybende kvalitative interviewdata fra udvalgte studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed.

Se appendiks C for yderligere oplysninger om data, måling, undersøgelsesdesign og metode.

2.3.1 Vægtning af data

Observationerne i rapportens surveydata er vægtet ved hjælp af propensity score-vægtning for at sikre, at resultaterne i videst muligt omfang er gyldige for den population af kandidatstuderende på sidste halvdel af deres kandidatuddannelse, vi ønsker at udtale os om. Vægtningen tager højde for skævheder i repræsentativiteten efter køn, alder, start-år på kandidatuddannelsen, dimittendledighed for uddannelsen, institution og hovedområde.

Se appendiks D for yderligere oplysninger om vægtning, bortfald og vægtningsstrategi.

2.4 Centrale begreber i rapporten

Supplerende aktiviteter

Kapitel 5 omhandler, hvordan de studerende forstår og orienterer sig mod en række ikke-obligatoriske aktiviteter, der kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet efter dimission. Disse benævner vi i rapporten supplerende aktiviteter. Aktiviteterne er:

1. Lønnet arbejde, der kan være studierelevant eller ej

2. Frivilligt arbejde, der kan være studierelevant eller ej
3. Projektorienterede forløb (praktik)*
4. Specialesamarbejder med en organisation eller virksomhed.

De to første former er ekstracurrikulære og er således aktiviteter, der skal tages ved siden af studiet. De to sidste former er intracurrikulære og er således ECTS-givende aktiviteter, der kan tages som en del af studiet.

*Studerende på kandidatuddannelser er formelt set i projektorienterede forløb, og ikke i praktik som studerende på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser. Vi har dog erfaret, at mange kandidatstuderende omtaler deres projektorienterede forløb som ”praktik”, og har derfor i rapporten valgt at benævne aktiviteten ”praktik”. I vores survey og interviewguide har vi spurgt ind til ”projektorienterede forløb eller praktik”.

Typer af arbejdsmarkedsrettede indsatser

Kapitel 7 omhandler de studerendes oplevelser af de arbejdsmarkedsrettede indsatser på universiteterne. Der udbydes en bred vifte af forskellige arbejdsmarkedsrettede indsatser på universitetsuddannelserne. I rapporten inddeler vi aktiviteterne på to måder.

Intra- og ekstracurrikulære arbejdsmarkedsrettede indsatser:

- **Intracurrikulære** arbejdsmarkedsrettede indsatser er aktiviteter, der er ECTS-givende, og som tages som en del af studiet.
- **Ekstracurrikulære** arbejdsmarkedsrettede indsatser er aktiviteter, der ikke er ECTS-givende, og som tages ved siden af studiet.

Arbejdsmarkedsrettede indsatser på forskellige niveauer:

De arbejdsmarkedsrettede indsatser kan også inddeles i et kontinuum efter hvor bred eller fokuseret målgruppen er.

- **Indsatser på institutions- eller fakultetsniveau:** Målgruppen for disse aktiviteter er bred og dækker studerende fra en række uddannelser på tværs af et fakultet eller endda hele universitetet. Antallet af deltagere i denne type aktiviteter er tilsvarende oftest stort. Disse indsatser er typisk ekstracurrikulære, og indbefatter fx karriere- og jobmesser.
- **Indsatser på uddannelsesniveau:** En række indsatser organiseres af, og har de studerende på en enkelt uddannelse som målgruppe. Det typiske eksempel herpå er oplæg fra alumner. Disse indsatser kan være både intra og ekstracurrikulære.
- **Indsatser på gruppeniveau:** En række indsatser har grupper af studerende som målgruppe. Disse kan være intracurrikulære og organiseret af uddannelser, eller ekstracurrikulære og organiseret af studie- og karrierevejledningen. Det drejer sig typisk om kurser i fx CV og jobsøgning, brug af LinkedIn og networking.
- **Indsatser på individniveau:** En række indsatser er helt smalle, og har enkelte studerende som målgruppe. Disse organiseres typisk af studie- og karrierevejledningscentre, men også enkeltuddannelser. Af samme grund er indsatserne typisk, men ikke altid, ekstracurrikulære. Typiske eksempler er individuel karrierevejledning og feedback på CV og jobsøgninger.

3 Studerendes opfattelser af arbejdsmarkedet

Resultaterne fra både de kvalitative og kvantitative analyser i kapitel 3 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed adskiller sig fra kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed på tre overordnede måder:

1. **De er bevidste om, at de får en svær overgang til arbejdsmarkedet, og det bekymrer dem økonomisk og mentalt.** Surveyresultaterne viser, at de opfatter den typiske dimittendledighedsperiode for dimittender fra deres kandidatuddannelse som markant længere, end kandidatstuderende med lavere dimittendledighed gør, og meget få erklærer sig enige i, at det bliver nemt at få et job. Udsigten til en potentielt lang ledighedsperiode bekymrer de interviewede studerende af både økonomiske og mentale grunde. Mange forholder sig dog alligevel optimistiske og glæder sig til at blive færdige.
2. **Mange oplever, at det er vanskeligt at gennemskue og matche krav til job med deres kompetencer.** Surveyresultaterne viser, at en mindre andel er enige i, at det er nemt at gennemskue, hvilke kvalifikationer, der betyder noget for at få job. De interviewede studerende udtrykker tvivl om arbejdsgivernes kendskab til deres uddannelse eller uddannelsens faglige profil, de oplever, at det er svært at sætte ord på egne faglige kompetencer ift. arbejdsmarkedet og de synes, det er udfordrende at matche deres kompetencer til arbejdsmarkedet og de opslåede stillinger.
3. **Mange opfatter andre faktorer end faglige kvalifikationer som vigtige for deres jobmuligheder.** De interviewede studerende betoner særligt, at de opfatter det som en stor fordel at have et veletableret netværk blandt potentielle arbejdsgivere før dimission. Højtuddannede forældre og deres netværk kan ifølge de interviewede studerende hjælpe med ansøgning og CV. Nogle interviewede studerende udtrykker bekymring over, om deres sprogkundskaber og kulturelle forskelle eller køn koblet med civilstand kan virke hæmmende på deres jobchancer.

3.1 Opfattelsen af arbejdsmarkedet og overgangen hertil

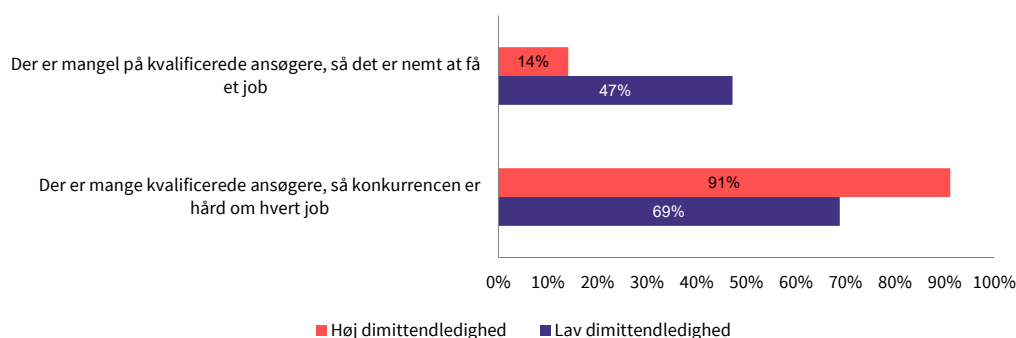
Studerende fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed har i høj grad en opfattelse af, at det er svært at få job for dimittender med netop deres uddannelse. De er også bevidste om, at den typiske dimittendledighedsperiode er længere for dimittender fra deres kandidatuddannelse end andre kandidatdimittenders.

3.1.1 Det bliver svært at få job

Figur 3.1 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed i højere grad har en forventning om, at det er svært at få et job på arbejdsmarkedet for dimittender med deres uddannelse sammenlignet med kandidatstuderende på uddannelser med lav ledighed.

Figur 3.1
De studerendes opfattelser af arbejdsmarkedet for deres uddannelse

I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidatuddannelse? - andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad".



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: "I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidat-uddannelse?"

Figuren viser for hvert item andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad". Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3620; lav dimittendledighed n: 1216; høj dimittendledighed n: 590.

Figuren viser, at:

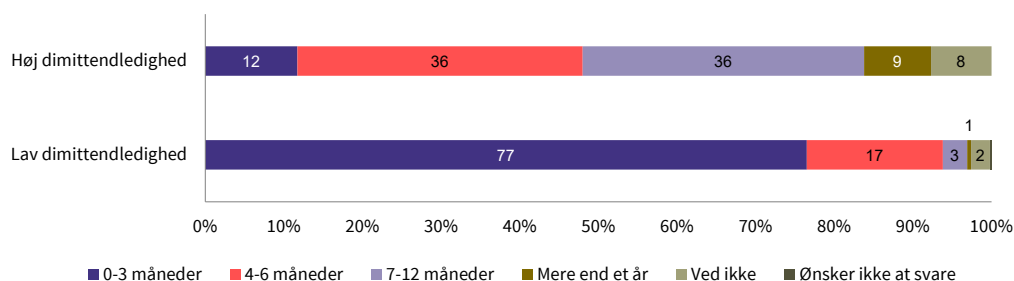
- Kun 14 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at der er mangel på kvalificerede ansøgere, og at det er **nemt at få et job**. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 47 %.
- 91 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at der er mange kvalificerede ansøgere og **hård konkurrence om jobbene** for dimittender fra deres kandidatuddannelser. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 69 %.

3.1.2 Et arbejdsmarked med en længere dimittendledighedsperiode

Figur 3.2 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed er også er bevidste om, at den typiske dimittendledighedsperiode for dimittender fra deres kandidatuddannelse er længere, end tilsvarende for kandidatstuderende fra uddannelser med lav dimittendledighed.

Figur 3.2
Opfattet ledighedsperiode for dimittender fra ens kandidatuddannelse

Hvor hurtigt tror du, at folk med den samme uddannelse som dig kommer i job for tiden?



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ” Hvor hurtigt tror du, at folk med den samme uddannelse som dig kommer i job for tiden?” Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3611; lav dimittendledighed n: 1213; høj dimittendledighed n: 590.

Note: Der er svarkategorier, som ikke er i figuren, da der ingen besvarelser er i den pågældende kategori.

Figuren viser, at kun 12 % af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed tænker, at folk med samme uddannelser som dem selv, kommer i job efter 0-3 måneder. Lidt over en tredjedel tror, at folk med deres uddannelse typisk kommer i job efter 4-6 måneder (36 %) eller efter 7-12 måneder (36 %). 9 % vurderer endda, at det tager mere end et år.

Modsat forventer hele 77 % af studerende fra uddannelser med lav dimittendledighed, at folk med deres uddannelse kommer i job efter 0-3 måneder, og kun i alt 20 % har svaret, at de forventer, at det kommer til at tage længere tid end de tre måneder.⁶

3.1.3 Udsigt til potentielt lang ledighedsperiode bekymrer økonomisk

De kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed udviser altså en opfattelse af, at det ikke bliver nemt at få et job efter de afslutter deres kandidatuddannelse (jf. figur 3.1), samtidig med at de i højere grad end studerende med lavledighedsuddannelser tænker, at de kommer til at gå ledige i længere tid (jf. figur 3.2).

I interviewene med kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed, omtaler flere af dem denne potentielt lange ledighedsperiode. Rasmus omtaler det fx som en ”uoverskuelig opgave” at skulle nå at finde sig et job inden for dagpengeperiodens rammer.

⁶ Se figur B.1 i appendiks B for de studerendes forventninger til egen ledighedsperiode efter dimission.

Det er ikke kun *ledighedsperioden* i sig selv, som de studerende er bekymrede over. De er også bekymrede for deres økonomiske situation. Dette fremgår bl.a. af følgende citat fra den kandidatstuderende Kathrine:

”Jeg glæder mig helt vildt faktisk. Jeg vil virkelig gerne i arbejde. [...] Men jeg kan godt blive nervøs for, at jeg ikke har noget på hånden nu i forhold til fuldtid, så det her med dagpengesystemet... Om det kommer til at tage lang tid og også om de kommer til at lave dagpengereglerne om. Jeg prøver at lade være med at tænke på det, men det kan godt bekymre mig.

KATHRINE

Kathrine fortæller i citatet, at hun ligesom Rasmus er, nervøs over ikke at have udsigter til et arbejde efter hun afslutter uddannelsen. Hun frygter på, at en potentielt lang ledighedsperiode vil sætte hende i en svær økonomisk situation. Hun frygter, at hun vil være nødsaget til at bede om økonomisk hjælp fra sin kæreste eller forældre, hvilket hun synes er ydmygende som voksen i sluttyverne.

3.1.4 Udsigt til potentielt lang ledighedsperiode bekymrer mentalt

Den potentielt lange ledighedsperiode afføder ikke kun bekymringer over den økonomiske situation blandt de interviewede studerende. Nogle er nervøse for, at det mentalt kan blive svært for dem at gå arbejdsløse i længere tid. De udtrykker bekymring for, hvorvidt de kan holde sig i gang og holde humøret oppe efter eventuelt gentagne afslag på jobansøgninger. Et sådan perspektiv ses bl.a. i nedenstående citat fra den kandidatstuderende Anders:

”Jeg vil sige, at det nok mere er noget med den livsstil, der kommer til at være en konsekvens af at skulle leve i det der job-limbo, hvor ens hverdag går ud på måske at skrive en ansøgning hver anden dag. Jeg tror, jeg kunne have svært ved at håndtere ikke at skulle falde ned i det der hul, hvor man ikke nødvendigvis har alt for meget at tage sig til. Så ville jeg blive meget doven, tror jeg. Det kan godt være lidt en kamp, så jeg frygter mere de omstændigheder, der følger med det at være jobløs, mere en de mere praktiske udfordringer ved det – skrive ansøgninger og så videre.

ANDERS

Anders frygter altså, at den livsstil, der følger af at leve i ”job-limbo” kan medføre, at han falder ned i et hul, hvor han ender med at have svært ved at tage sig sammen til at lave ting. Anders frygter derved, at en lang ledighedsperiode kan have uheldige mentale konsekvenser for ham.

3.1.5 Ønske om at forholde sig optimistisk til beskæftigelsesmuligheder og evner til at håndtere ledighed

Trods bekymringerne for en potentielt lang ledighedsperiode gælder det for flere af interviewede studerende, at de grundlæggende ønsker at være optimistiske i forhold til, hvad der venter dem i

deres overgang til arbejdsmarkedet. En sådan optimistisk tro kommer til udtryk hos den kandidatstuderende Christina i dette citat:

”Her den anden dag så jeg på LinkedIn en dimittend fra min uddannelse, der havde postet, at han havde været arbejdsløs i to år. Han sad nu på et bibliotek og sagde: ”Hey, kom og drik kaffe med mig”. Så tænker jeg lidt: ”Ej, jeg kommer sgu ikke til at gå i to år uden arbejde”. Det tror jeg simpelthen ikke på. Det kan jo være, at jeg bliver klogere, og at det sker, men så vil jeg heller ikke blive skræmt af det.

CHRISTINA

Christina giver i citatet udtryk for, at hun ser optimistisk på sine chancer for relativt hurtigt at komme i job.⁷ Christina nævner også, at *hvis* hun skulle ende med at være arbejdsløs i lang tid, så ville hun *”ikke blive skræmt af det”*. Flere andre studerende udtaler på lignende optimistisk måde: At tingene nok skal løse sig på en eller anden måde.

3.2 Matchet mellem studerendes kompetencer og kompetencebehov på arbejdsmarkedet

Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed synes både, at det er svært at gennemskue, hvilke kvalifikationer, der betyder noget for at få et job, at sætte ord på deres egne kvalifikationer og at der er negative konsekvenser ved, at arbejdsgivere ikke kender deres uddannelse.

3.2.1 Svært at gennemskue hvad der sikrer job

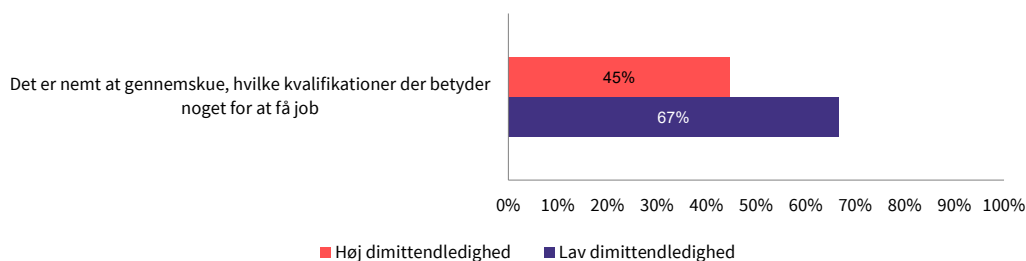
Figur 3.3 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed i højere grad oplever, at det er svært at gennemskue, hvilke kvalifikationer, der kan sikre én et job på deres arbejdsmarked, end tilsvarende på uddannelser med lav ledighed.

7 Sammenholdes figur 3.2 med figur B.1 i appendiks B ses det, at de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed oftest forventer en kortere dimittendledighedsperiode for dem selv, end for andre dimittender fra deres kandidatuddannelse. Fx forventer 44 % selv at være i løbet af 0-3 måneder efter dimission. Kun 12 % tror, at dette svarer til den typiske dimittendledighedsperiode for dimittender fra deres kandidatuddannelse.

Figur 3.3

De studerendes opfattelser af deres arbejdsmarked

I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidatuddannelse? - andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad".



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: "I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidatuddannelse?"

Figuren viser for hvert item andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad". Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3620; lav dimittendledighed n: 1216; høj dimittendledighed n: 590.

Figuren viser, at 45 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at det er nemt at gennemskue, hvilke kvalifikationer, der betyder noget for at få job. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 67 %.⁸

3.2.2 Svært at sætte ord på faglige kompetencer ift. arbejdsmarkedet

Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed oplever i højere grad end studerende på uddannelser med lav ledighed, at det kan være svært at gennemskue, hvilke kvalifikationer og kompetencer, der skal til, for at de kan blive ansat af en arbejdsgiver (jf. figur 3.4).

Flere af de interviewede kandidatstuderende giver udtryk for, at de oplever tvivl om og udfordringer med at beskrive hvilke faglige og praktisk kompetencer, de kan tilbyde arbejdsgivere. Eksempelvis udtrykker Anne, at det er skræmmende, at hun ikke ved, hvad hun kan, når hun nu næsten er færdig med kandidatuddannelsen. Hos andre medfører tvivlen om egne faglige kompetencers værd på arbejdsmarkedet, at de i stedet tænker at de vil lægge vægt på personlighed og generelle arbejdsmarkedskompetencer såsom at kunne tænke kritisk, være mødestabil og samarbejdsvillig og "have blik for konteksten". Dette kommer blandt andet til udtryk for Anders i følgende citat:

8 Dette resultat stemmer godt overens med resultaterne i (UFM, 2022b), jf. kapitel 2.

”Klik-og-skriv citattekst Jeg vil sige, at sådan overordnet set, så synes jeg, det slingrer. Der hvor jeg er kommet til i min uddannelse, når jeg så skal prøve at lave sådan en øvelse (søge job(red.))... Det er et spørgsmål om det overhovedet er en god idé at spejle mine kompetencer i et arbejdsmarked, som jeg ikke nødvendigvis ved ret meget om. Der begynder jeg langt mere at tænke i retning af, at det er min personlighed, der er vigtig for, hvor jeg ender henne. Mine interesser og ikke nødvendigvis noget som helst af det, jeg har lært.

ANDERS

I citatet beskriver Anders sine evner ift. at kunne sætte ord på de kompetencer, han har med sig fra studiet som ”slingrende”, og han er derfor i tvivl om han udelukkende fokuserer på personlige kompetencer. Senere beskriver han selv, at dette fx indebærer ”*menneskelige kompetencer såsom venlighed og ordentlighed*”.

3.2.3 Arbejdsgiveres manglende kendskab til uddannelse kan gøre det svært at få job

I interviewene med kandidatstuderende ses også en bekymring for, om arbejdsgiverne overhovedet kender deres uddannelse eller uddannelsens faglige profil. De studerende frygter, at det manglende kendskab vil gøre det sværere at overbevise arbejdsgiverne om, hvorfor de er nyttige at ansætte. Flere af de studerende nævner, at de frygter, at potentielle arbejdsgivere ikke ville kunne ”*se en mening med det [de] har gang i*”, fordi de ikke som udgangspunkt har medtænkt dimittender fra deres uddannelser som relevante kandidater til deres stillingsopslag. Dette udtrykker Oskar bl.a. i nedenstående citat:

”Om arbejdsgiveren kan se potentialet i noget, man ikke ved, hvad er endnu. [...] Men det skal forklares først. Der er ingen, der hører titlen på min uddannelse og tænker ”Jeg ved, hvor du passer ind henne”.

OSKAR

Citatet viser, at Oskar ikke oplever, at bekendte, familie eller potentielle arbejdsgivere ved, hvilken faglig profil og hvilke kompetencer hans uddannelse giver. Han oplever, at det at han skal forklare det først, er en ulempe i hans muligheder for at få et job.

3.2.4 Svært at matche kompetencer til arbejdsmarkedet og stillingsopslag

Nogle af de interviewede kandidatstuderende giver udtryk for, at udfordringerne med at sætte ord på faglige kompetencer ift. arbejdsmarkedet og arbejdsgivernes manglende kendskab til deres uddannelse, gør det vanskeligt for dem at have et overblik over, hvordan deres kompetencer matcher arbejdsmarkedet og de opslåede stillingsopslag.

Flere af de interviewede studerende lægger vægt på, at det bliver nødvendigt, men svært for dem, at skulle "sælge" sig selv, sin uddannelse og de kompetencer den giver til potentielle arbejdsgivere. Dette bringes bl.a. op af den studerende Ulrikke, som det fremgår af følgende citat:

"Mine bekymringer går måske mere på, at jeg lidt er en generalist, hvis man kan sige det sådan, så det er nok mere en bekymring om, hvor jeg kan bruges. Jeg er egentlig ikke i tvivl om, at jeg kan komme ud og bidrage med noget, det kan jeg da. Men det kan bare godt være lidt svært at finde ud af, hvordan man skal sælge sig selv, når man måske ikke helt ved, hvad man helt præcist ender ud med at skulle lave.

ULRIKKE

I citatet giver Ulrikke udtryk for, at det er svært at sælge "generalist"-kompetencer til en potentiel arbejdsgiver. Hun uddyber, at fordi hun har et bredt spektrum af mulige arbejdspladser, så kan hun ikke øve sig i at sælge sig én type af arbejdsgiver, men skal derimod tilpasse efter arbejdsgivertypen. Oskar omtaler ligeledes, at jobsøgningsprocessen er "skræmmende", fordi han ikke er god til "at sælge sig selv".

Nogle studerende beskriver yderligere, at der også ligger en udfordring i at matche deres profil til opslåede stillinger. Her ligger problemet med at matche således inden selve ansøgningen eller job-samtalen finder sted. Dette ses fx i følgende citat:

"Det er svært, fordi jeg tror, det handler meget om troen på, at man kan finde sin egen brik i en organisation. Jeg tror de fleste anskuer, at der ikke er en jobbeskrivelse til dem, når de kommer ud [på arbejdsmarkedet], og at man selv skal være i stand til at forklare, hvordan man ser sin egen plads i en organisation. Det synes jeg egentlig spiller i tråd med, at man hele tiden skal kunne beskrive sine kompetencer og det du kan. [...] De søger noget inden for et fagområde, og så skal man selv kunne putte sig ind i den kasse.

CHRISTINA

Christina udtrykker i citatet, at det er en udfordring, når studerende ikke kan genkende deres faglige profil eller uddannelses titel i opslåede stillinger. Som Oskar og Ulrikke, forklarer Christina, hvor svært det er først at kunne se sig selv i et opslået jobopslag, og dernæst argumentere for, at passe ind i et job, som arbejdsgiveren ikke på forhånd havde set hendes profil i.

3.3 Andre faktorer end faglige kvalifikations betydning for jobmuligheder

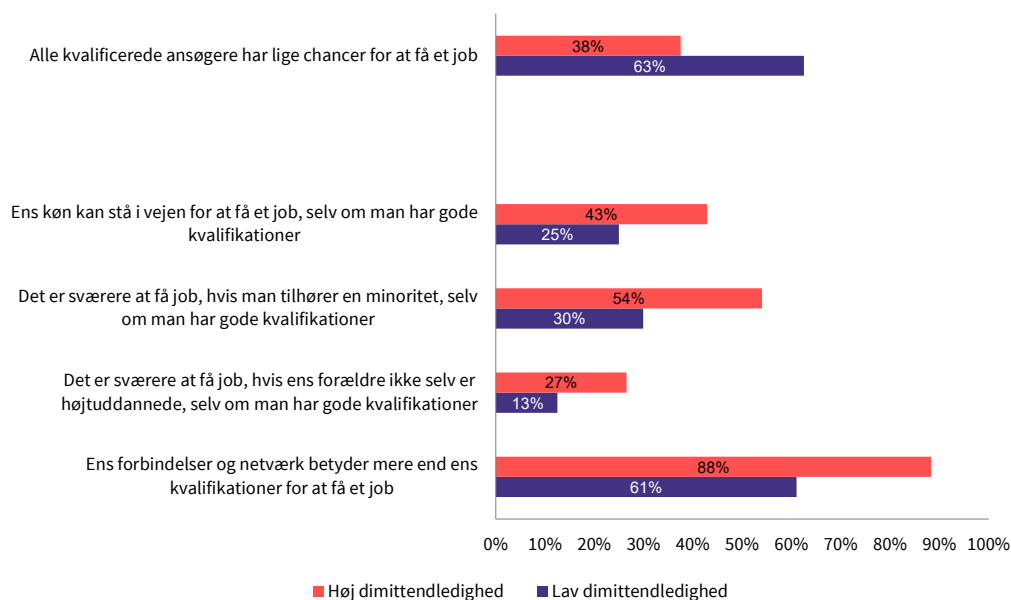
Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed er bekymrede for, at der ikke er lige muligheder for alle for at få et job. De peger på ting som køn, forældrebaggrund og etnicitet, som noget, der kan påvirke deres chancer negativt.

3.3.1 Tror ikke på lige muligheder for alle

Figur 3.4 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed i mindre grad, end tilsvarende på uddannelser med lav ledighed tænker, at der er lige muligheder for at få et job for alle kvalificerede på arbejdsmarkedet for folk med deres uddannelse. Kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed peger samtidig i højere grad på, at andre faktorer som køn, minoritetsbaggrund, forældrebaggrund samt forbindelser og netværk, betyder noget for jobmulighederne, end kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed.

Figur 3.4
De studerendes opfattelser af deres arbejdsmarked

I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidatuddannelse? - andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad".



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: "I hvilken grad oplever du, at følgende udsagn passer på arbejdsmarkedet for folk med din kandidatuddannelse?"

Figuren viser for hvert item andelen, der i alt har svaret "Passer i høj grad" og "Passer i nogen grad". Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægter efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3620; lav dimittendledighed n: 1216; høj dimittendledighed n: 590.

Figuren viser, at kun 38 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at alle kvalificerede ansøgere har lige chancer for at få et job på deres arbejdsmarked. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 63 %. Figuren viser også, at:

- **Køn:** 43 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at ens køn kan stå i vejen for at få et job, selvom man har gode kvalifikationer for dimittender fra deres kandidatuddannelser. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 25 %.

- **Minoritet:** 54 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at det er sværere at få et job, hvis man tilhører en minoritet, selvom man har gode kvalifikationer. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 30 %.
- **Forældrebaggrund:** 27 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at det er sværere at få et job, hvis ens forældre ikke er højtuddannede, selvom man har gode kvalifikationer. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 13 %.
- **Forbindelser og netværk:** 88 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed i høj grad eller i nogen grad er enige i, at ens forbindelser og netværk betyder mere end ens kvalifikationer for at få et job. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 61 %.

3.3.2 Køn kan hæmme jobchancer pga. mulig graviditet og barsel

Større andele af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed angiver, at køn kan stå i vejen for at få et job, selv om man har gode kvalifikationer, end det er tilfældet på uddannelser med lav dimittendledighed (jf. figur 3.4).

Mia udtrykker tilsvarende potentialet for at blive diskrimineret i ansættelsesprocessen på baggrund af hendes køn som den største af hendes bekymringer for overgangen til arbejdsmarkedet:

”Min største bekymring er faktisk at være ung kvinde i et forhold. Det er faktisk det, der bekymrer mig mest for at være helt ærlig. [...] Det er jo i forhold til sådan noget som barsel og graviditet. Bliver man valgt fra, fordi man er en ung kvinde i et forhold? Jeg synes, det er en mega nederen bekymring at have, og jeg føler ikke den burde være der. Men den er der rigtig meget. Hele det her med at føle, man skal planlægge sit liv og sin familie alt efter, hvad der passer ens arbejdsgiver og ikke, hvad man selv vil.

MIA

Mia udtrykker i citatet, at hun er bekymret for, at hun vil blive valgt fra af arbejdsgivere, der vil undgå de ekstra udgifter til barsel ved at ansætte en kvinde i forhold, der bliver gravid efter ansættelse. Hun føler, hun bør tilpasse familieplanerne efter arbejdsgiveren, og bliver trist over det.

3.3.3 Sprogkunderskaber og kulturelle forskelle kan hæmme minoriteters jobchancer

Markant større andele af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed anser det for at blive sværere at få job, hvis man tilhører en minoritet, selvom de har gode kvalifikationer, end tilsvarende studerende på uddannelser med lav dimittendledighed (jf. figur 3.4).

Den internationale kandidatstuderende Sam udtrykker, hvordan manglende sprogkunderskaber i dansk og kulturelle forskelle kan hæmme minoriteters og herunder internationale studerendes jobchancer:

”Der er noget med den kulturelle baggrund og forskellige arbejdsdynamikker... Det kan både være en styrke og en svaghed. Det kommer an på, hvordan du ser på det. Jeg tror, at hvis jeg søger en stilling og der også er en dansk person, der søger, så vil [arbejdsgiveren] måske foretrække den danske person, hvis det er et dansk firma, fordi det er nemmere. Den person er lettere at kommunikere med. Men måske jeg tager fejl. Det kunne jo også være, at dine kompetencer og dit CV taler for sig selv.

SAM [OVERSAT FRA ENGELSK]

Sam beskriver i citatet, at sprogbarrierer samt kulturelle forskelle i omgangsform og måder at gøre tingene på, kan gøre arbejdsgivere mere forbeholdne over for at ansætte kandidater med en ikke-dansk baggrund som ham selv.

3.3.4 Forældre med den rigtige baggrund kan fremme jobchancer

Lidt større andele af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed end uddannelser med lav dimittendledighed anser det for at blive sværere at få job, hvis deres forældre ikke er højt-uddannede, selvom de har gode kvalifikationer (jf. figur 3.4).

De interviewede studerende omtaler flere måder, hvordan forældre med den rigtige baggrund kan være en hjælp i jobsøgningen. Nogle udtrykker som Rasmus, at det kan være sværere at søge hjælp og sparring til jobsøgningen fra forældre, hvis uddannelse eller beskæftigelse ikke ligner ens egen:

”Begge er uddannede specialpædagoger. Så det er lidt en anden form for ansøgning, de skriver. Så på den måde trækker jeg ikke på dem. Forstå mig ret, når jeg siger, at de har et andet fagligt eller akademisk niveau end jeg har. De har selvfølgelig også en uddannelse, en helt anden faglighed og livserfaring end jeg har, men vi skriver jo ansøgninger på to forskellige måder, for det er helt forskellige jobs, vi ansøger til.

RASMUS

Rasmus beskriver i citatet, at hans forældres anderledes uddannelses- og arbejdserfaring gør, at de ikke kan hjælpe ham med jobansøgninger.

Nikolaj og Oskar fortæller modsat, at de agter at få hjælp fra deres forældre til jobsøgningen, både til at lave ansøgninger og CV samt med at finde relevante jobs. Nikolaj og Oskars forældre har både samme uddannelsesniveau, og har arbejde og netværk inden for relevante områder.

Nikolaj og Oskar beskriver også muligheder for at kunne aktivere deres forældres netværk og forbindelser. Oskar fortæller bl.a. om, at han gennem sin far har fået mulighed for at komme til sparringsmøde med en kollega, der kan hjælpe ham til at optimere hans ansøgninger og sin faglige profil for at virke mere ”interessant”. I Nikolajs tilfælde har hans mor en højerestående stilling på det faglige område, han selv er i gang med at skrive speciale i relation til. Af den grund nævner han,

at han anser det for at være meget relevant at kunne aktivere hendes netværk, forbindelser og kendskab til muligheder inden for det område. For begge gør det sig således gældende, at de på hver deres måde har en oplevelse af, at de vil trække på deres forældre og deres netværk i den kommende overgang til arbejdsmarkedet.

3.3.5 Et veletableret netværk kan fremme overgangen til arbejdsmarkedet

En større andel af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed svarer, at netværk eller forbindelser i høj grad kan have mere betydning end ens kvalifikationer, når det kommer til ens chancer for ansættelse, end studerende med lav dimittendledighed (jf. figur 3.4).

Flere af de interviewede kandidatstuderende tænker, at dét at have et veletableret netværk og forbindelser til arbejdsmarkedet øger jobchancerne betragteligt. De giver udtryk for, at et stærkt, relevant netværk kan give ”øgede” chancer for at komme hurtigt i job, men udtrykker samtidig, at deres eget svage netværk, gør, at deres medstuderende ”står bedre”, end de selv gør.⁹

”Det var endda også oppe at vende [i aftagerpanelet], om man skulle gøre virksomhedsprojekter obligatoriske, netop fordi der var mange af dem, der var oppe var styrelser og private virksomheder [...], og de fleste af dem sagde faktisk: ”Hvis du har været ude og lave et virksomhedsprojekt, så har du langt større chance for at blive ansat hos os”. Og det var simpelthen på grund af kontakter og netværket, de har skabt sig.

RASMUS

I citatet beskriver Rasmus, hvordan et relevant netværk for studerende kan være adgangsgivende til arbejdsmarkedet. Gennem sin deltagelse i et aftagerpanel, beskriver han, at han har fået mere direkte indsigt i, hvad mulige arbejdsgivere særligt ser som adgangsgivende. Her har han fået bekræftet det, som flere af de studerende i interviewene også udtrykker; at arbejdsgiverne også ser det som en klar fordel, hvis man inden studiet er færdigt har kontakt med dem. Det giver en fordel ved, at de studerende fået et netværk, fx ved at deltage i virksomhedsprojekter, praktik eller studiejob.

9 Der fokuseres mere på de studerendes opfattelser af betydningen af virksomhedsprojekter, lønnede studiejobs, frivilligt arbejde, praktik og specialesamarbejde for netværk og ansættelsesmuligheder i kapitel 5.

4 Ledighedsbekymringer og trivsel

Resultaterne fra både de kvalitative og kvantitative analyser i kapitel 4 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed adskiller sig fra kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed, når det kommer til stress og mistrivsel:

1. **Der er en større andel stressede studerende på uddannelser med høj dimittendledighed.** Andelen af stressede er endnu større blandt studerende, der selv forventer en lang dimittendledighed, og ledighedsbekymringer angives som stressårsag blandt en stor andel af de stressede studerende fra uddannelser med høj dimittendledighed.
2. **Der er en større andel studerende i risiko eller i stor risiko for mistrivsel på uddannelser med høj ledighed.** Det gælder særligt blandt studerende, der forventer en lang dimittendledighedsperiode.
3. **Dobbeltpres kan øge risikoen for mistrivsel.** Kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed oplever, at de både skal engagere sig i deres fuldtidsstudie, samtidigt med at de i ligeså høj grad ved siden af skal arbejde på at gøre sig konkurrencedygtige på det kommende arbejdsmarked. Dette dobbeltpres kan øge risikoen for stress og mistrivsel.

Vores design tillader os ikke at konkludere noget præcist med hensyn til hvor store effekter frygten for ledighed ved overgangen til arbejdsmarkedet har på de studerendes stress og risiko for mistrivsel. Resultaterne fra både vores surveydata samt informantbeskrivelserne tegner dog et tydeligt billede af, at ledighedsfrygten spiller en stor rolle i forklaringen af den større stress og større risiko for mistrivsel på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed.

4.1 Følelsen af stress

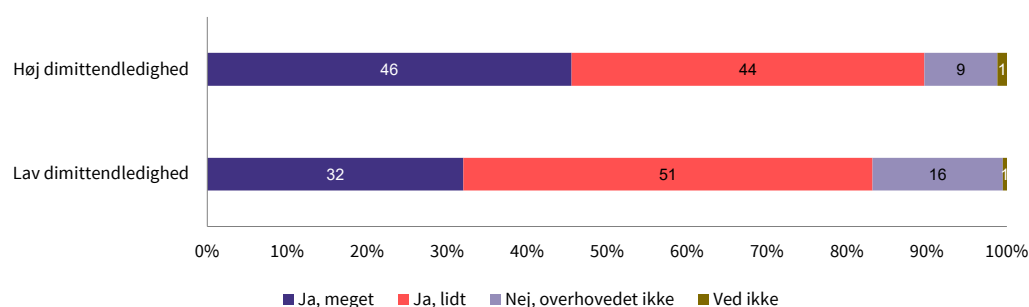
Andelen af studerende, der føler sig stressede, er højere på uddannelser med høj dimittendledighed, end på uddannelser med lav ledighed. Det gælder særligt blandt studerende, der forventer en lang ledighedsperiode efter dimission. De studerende på uddannelser med høj dimittendledighed angiver samtidig i høj grad bekymringen for, om de kan få arbejde efter endt uddannelse, som årsagen til deres stress.

4.1.1 Større andel, der føler sig meget stressede

Figur 4.1 viser, at der er større andele af studerende, der føler sig meget stressede på uddannelser med høj dimittendledighed, end på uddannelser med lav ledighed.

Figur 4.1
Studerendes følelse af stress

Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Svarkategorier: "Ja, meget", "Ja, moderat", "Ja, lidt", "Nej, overhovedet ikke" og "Ved ikke". Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3581; lav dimittendledighed n: 1201; høj dimittendledighed n: 585.

Figuren viser, at 46 % af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed føler sig meget stressede. På uddannelser med lav dimittendledighed er andelen 32 %.

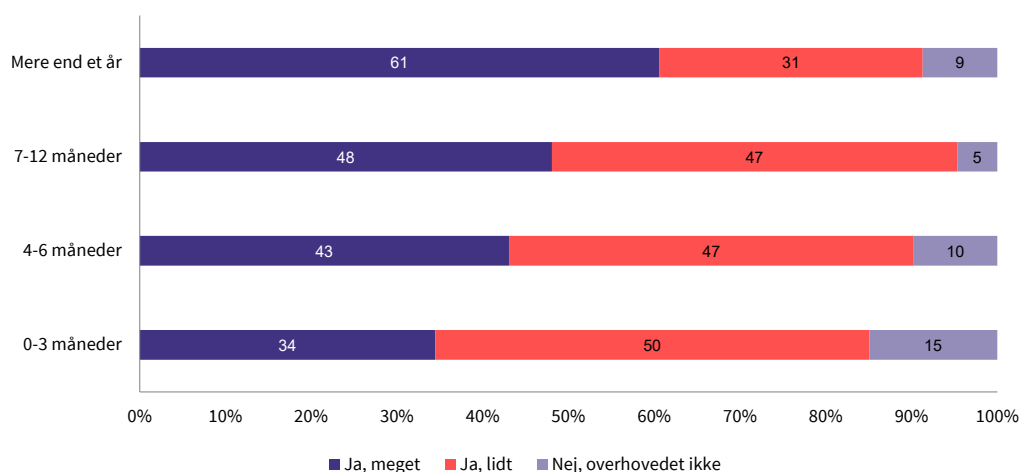
4.1.2 Sammenhæng mellem forventninger om en lang ledighedsperiode og følelsen af stress

Figur 4.2 viser, at studerende, der forventer en lang ledighedsperiode efter dimission, har en klart øget tendens til at føle sig stressede.

Figur 4.2

Forventninger til egen ledighedsperiode og følelsen af stress

”Hvor hurtigt forventer du selv at komme i job, efter at du er færdig med uddannelsen?” Og ”Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: ”Ved ikke” er udeladt fra spørgsmålet om følelsen af stress. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3581.

Figuren viser fx, at 61 % af de kandidatstuderende, der forventer at være ledig i mere end et år efter dimission, føler sig meget stressede. Det samme gælder 34 % af de studerende, der forventer en ledighedsperiode på mellem 0-3 måneder.

Forskelle i andele, der føler sig stressede, er delvist udtryk for forskelle i ledighedsforventninger. Tabel B.1 i appendiks B viser, at statistisk set er forskellen i andelen, der føler sig stresset, mellem uddannelser med høj og lav dimittendledighed, i nogen grad et udtryk for forskelle i ledighedsforventninger. Således formindskes koefficienterne for de to typer af uddannelser med ca. 1/3 efter kontrol for ledighedsforventninger. Dette er måske ikke et så overraskende resultat, da ikke alle studerende, heller ikke på uddannelser med høj ledighed, angiver bekymringer for, om de kan få arbejde efter endt uddannelse som årsag til deres stress (jf. figur 4.3).

Tabellen viser til gengæld, at efter kontrol for udbudsspecifikke uddannelser, forsvinder forskellene mellem uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Forskellene er derfor i høj grad udtryk for systematiske forskelle i andele af stressede mellem uddannelser.

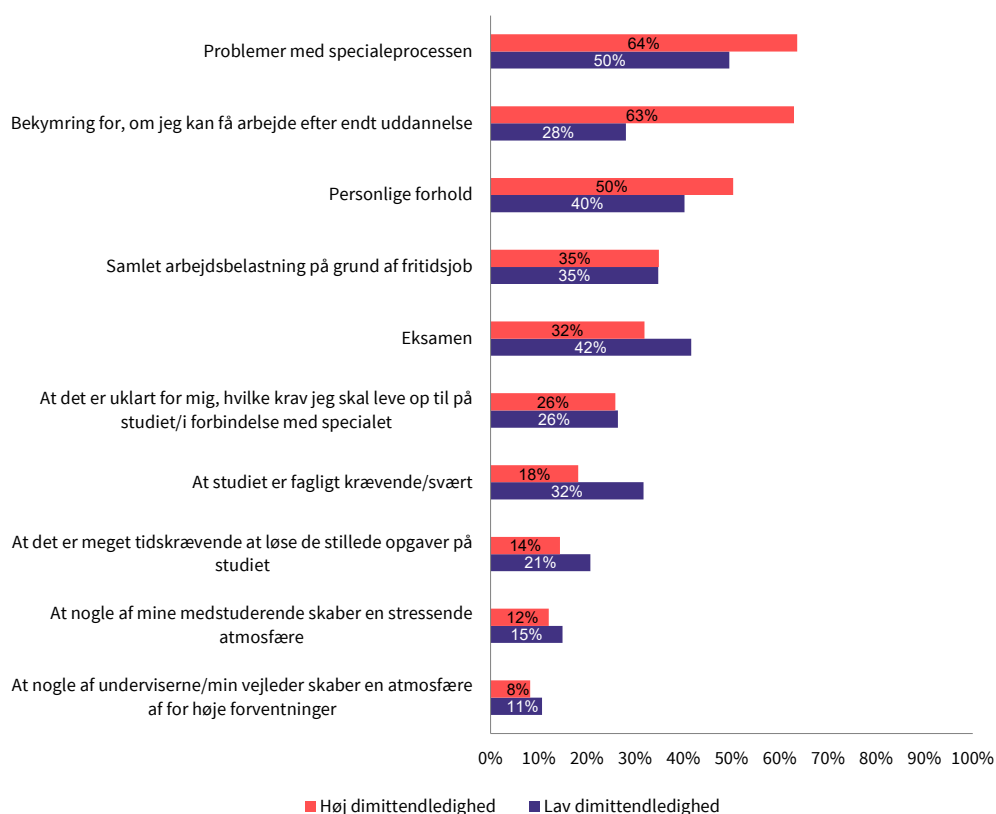
4.1.3 Bekymringer for, hvorvidt de kan få et arbejde, stresser de studerende

Figur 4.3 viser, at studerende på uddannelser med høj dimittendledighed, der føler sig stressede, markant oftere angiver bekymringen for, om de kan få arbejde efter endt uddannelse, som årsag til deres stress, end stressede studerende på uddannelser med lav dimittendledighed. Figuren viser

også, at stressede studerende på uddannelser med lav dimittendledighed, i højere grad end studerende på uddannelser med høj dimittendledighed angiver forhold på studiet såsom "eksamen", "at studiet er fagligt krævende/svært" og "at det er meget tidskrævende at løse de stillede opgaver på studiet" – som årsager til deres stress.

Figur 4.3
De studerendes selvrapporterede årsager til stress

Når du oplever stress, hvilke af disse forhold vil du mene, den er relateret til (du kan godt vælge flere svarmuligheder):



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål stillet til studerende, der har svaret: "Ja, meget" eller "Ja, moderat" til foregående spørgsmål om stress. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3102; lav dimittendledighed n: 1001; høj dimittendledighed n: 524.

Figuren viser, at 63 % af de stressede studerende på uddannelser med høj dimittendledighed, begrundet deres stress med bekymring for, om de kan få et arbejde efter endt uddannelse, mod 28 % af de stressede studerende på uddannelser med lav dimittendledighed.

Figuren viser også, at 42 % af de stressede studerende på uddannelser med lav dimittendledighed begrundet deres stress med eksamen, 32 % begrundet deres stress med at studiet er fagligt krævende/svært og 21 % med at det er meget tidskrævende at løse de stillede opgaver på studiet.

De tilsvarende andele for stressede kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er hhv. 32 %, 18 % og 14 %.

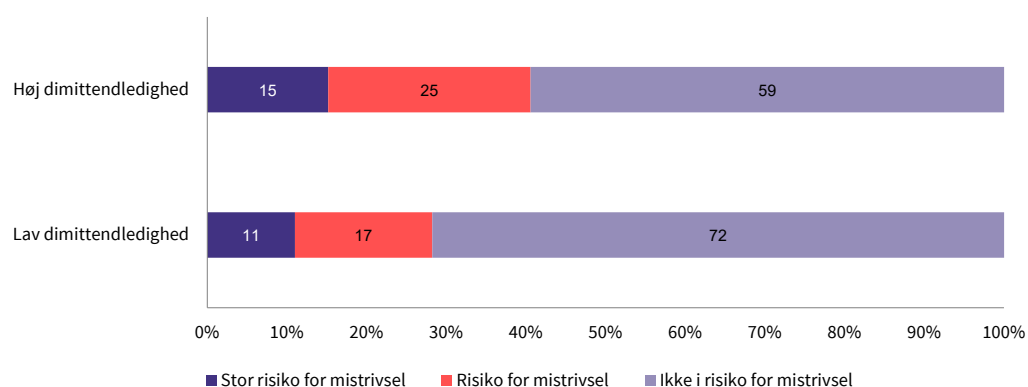
4.2 Risiko for mistrivsel

Der er større andele af de studerende, der er i risiko eller i stor risiko for mistrivsel på uddannelser med høj dimittendledighed, end på uddannelser med lav ledighed. Andelen er endnu større blandt de studerende, der forventer en lang dimittendledighedsperiode.

4.2.1 Større andel studerende i risiko for mistrivsel

Figur 4.4 viser højere andele i risiko eller i stor risiko for mistrivsel på uddannelser med høj dimittendledighed.

Figur 4.4
Generel trivsel (WHO5)



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Trivselsskalaen WHO5 er et mål for generel trivsel og er udregnet via svarerne på fem items, jf. Sundhedsstyrelsen (2017). Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3571; lav dimittendledighed n: 1197; høj dimittendledighed n: 583.

Figuren viser, at 15 % af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed er i stor risiko for mistrivsel, og 25 % er i risiko for mistrivsel – i alt 40 % af de studerende. På uddannelser med lav dimittendledighed de tilsvarende andele hhv. 11 % og 17 % - og i alt 28 %.

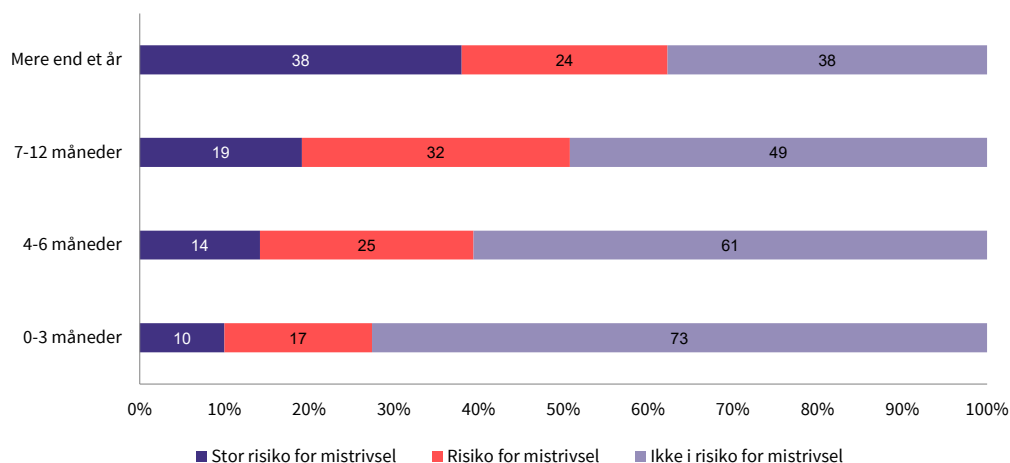
4.2.2 Sammenhæng mellem forventninger om en lang ledighedsperiode og risiko for mistrivsel

Figur 4.5 viser, at der er en klar sammenhæng mellem forventet ledighedsperiode efter dimission og at være i stor risiko for mistrivsel.

Figur 4.5

Forventninger til egen ledighedsperiode og generel trivsel

”Hvor hurtigt forventer du selv at komme i job, efter at du er færdig med uddannelsen?” Og kategori i skalaen WHO5, der måler generel trivsel



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Trivselsskalaen WHO5 er et mål for generel trivsel og er udregnet via svarerne på fem items, jf. Sundhedsstyrelsen (2017). Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3571.

Figuren viser fx, at 38 % af de kandidatstuderende, der forventer at være ledig i mere end et år efter dimission, er i stor risiko for mistrivsel. Det samme gælder 10 % af de studerende, der forventer en ledighedsperiode på mellem 0-3 måneder.

4.2.3 Forskelle i andele i risiko for mistrivsel er udtryk for forskelle i ledighedsforventninger

Tabel B.1 i appendiks B viser, at statistisk set er forskellen i andelen, der er i risiko eller stærk risiko for mistrivsel, mellem uddannelser med høj og lav dimittendledighed, udtryk for forskelle i ledighedsforventninger. Således bliver koefficienterne for de to typer af uddannelser klart statistisk in-signifikante efter kontrol for ledighedsforventninger.

4.2.4 Pres for at blive konkurrencedygtige på arbejdsmarkedet

Analyserne ovenfor viste, at studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed oftere er føler sig stressede og i stor risiko for mistrivsel, end studerende på uddannelser med lav ledighed. Analyserne viste også, at begge dele i høj grad synes at kunne tilskrives bekymringer for en lang dimittendledighedsperiode. I følgende afsnit udfolder vi via de kvalitative interviews med studerende fra kandidatuddannelser med høj ledighed, hvad der kan ligge til grund for den øgede risiko for mistrivsel og stress.

I interviewene fortæller flere af de kandidatstuderende, at de i løbet af deres uddannelsestid har brugt meget mental energi og meget tid på at gøre sig klar på deres fremtidige overgang til arbejdsmarkedet, og på at håndtere omverdenens forventninger.

1. Flere oplever et fokus fra det omkringliggende miljø på, at de så tidligt som muligt skal gå i gang med at tilegne sig erhvervs erfaring og arbejdsmarkedskompetencer fx gennem lønnede jobs, frivilligt arbejde, praktik eller speciale.
2. Flere fortæller, at de er blevet anbefalet, at de bør rette deres specialisering mod et område, hvor der er større efterspørgsel efter dem på arbejdsmarkedet.
3. Enkelte fortæller, at de bruger tid og energi på deres "pitch", dvs. at skulle præcisere over for sig selv og andre, hvordan deres uddannelseskompetencer, kan bruges på arbejdsmarkedet.

Alt dette beskrives i interviewene som noget, de studerende bruger meget energi på. Ikke alle de interviewede studerende oplever dog, at de kan imødekomme forventningerne:

”Da vi havde [karrierevejlederne] ude, så sagde de, at det var vigtigt at have noget erhvervs erfaring men også samtidigt have en fagligt stærk kerne. Og så var der én af os der sagde, at det jo godt tidsmæssigt kunne være svært at have begge dele, men det havde hende derfra ikke lige noget svar på.

KATHRINE

I citatet fortæller Kathrine om en oplevelse, hvor de på hendes hold havde haft karrierevejledere ude og tale om overgangen til arbejdsmarkedet. Karrierevejlederne anbefalede de studerende både fokusere på at tilegne sig erhvervs erfaring og en "fagligt stærk kerne". Kathrine opfattede, at anbefalingen var at betragte begge dele som fuldtidsjobs. Det manglende svar, på hvordan hun tidsmæssigt skal kunne overkomme den dobbelte arbejdsbyrde, kan indikere, at den anses som et vilkår for at sikre de kandidatstuderendes ansættelsesmuligheder efter dimission.

Den oplevede dobbelte arbejdsbyrde presser nogle meget

Enkelte studerende som Louise udtrykker, at presset for tidligt at skulle arbejde på at blive konkurrencedygtige på arbejdsmarkedet ved siden af studiet, kan ligge til grund for mistro og stress:

”Egentlig går min grundkritik på, at man beder unge mennesker om at gøre for meget. At de bliver knækket under det. Ikke at jeg er knækket under det. Eller... Jeg har jo været sygemeldt med stress halvanden gang. Så det kan man jo godt sige, at jeg også har. Så man skal både dedikere sig på sit studie og være god til det, men samtidig også gøre alt muligt, såsom praktik eller frivilligt arbejde, der ikke nødvendigvis er lystbetonet, men mere er for at kunne få åbnet alle mulige andre døre. Jeg synes bare, det er noget af det, der også er med til at gøre unge menneskers trivsel dårlig. Vi føler, at vi skal præstere på alle mulige parametre hele tiden.

LOUISE

I citatet fortæller Louise, at hun har været sygemeldt med stress og oplever at skulle "gøre for meget" i jagten på at optimere sin attraktivitet på arbejdsmarkedet, samtidigt med at være dedikeret

til studiet. Hun oplever også at have tvunget til at være strategisk gennem studietiden og jagte frivilligt arbejde, praktik og lønnede jobs.¹⁰

¹⁰ Louise fortæller, at hun mener, at hendes generation af studerende ikke kun er pressede grundet følelsen af, at skulle påtage sig en stor arbejdsbyrde uden om studiet, men også fordi de gennem reformer på uddannelsesområdet såsom uddannelsesloftet og fremdriftsreformen, politisk er blevet nødt til at foretage dette "dobbelarbejde" på kortere tid og uden muligheden for at kunne vælge om eller "fejle". Alt dette, mener hun, har været et del af et pres, som de studerende er "*knækket under*" og sygemeldt pga. – inklusiv hende selv.

5 Orientering mod arbejdsmarkedet under uddannelsen

Resultaterne fra både de kvalitative og kvantitative analyser i kapitel 5 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed adskiller sig fra kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed på flere overordnede måder:

1. **Færre har haft et lønnet job, og endnu færre har haft relevant lønnet job.** Selvom lønnede jobs vurderes som særligt relevante er det mindre udbredt at have haft et blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed end på uddannelser med lav dimittendledighed. Det er endnu mindre udbredt at have haft et relevant lønnet job.
2. **Markant flere er i praktik.** Markant større andele er eller har været i praktik under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed end på uddannelser med lav dimittendledighed.
3. **Flere skriver speciale i samarbejde med frivillige organisationer.** Blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed er det mere udbredt at have specialesamarbejde med frivillige organisationer end med virksomheder.

De interviewede studerende anser lønnet arbejde, frivilligt arbejde, praktik og specialesamarbejder som forskellige indgange til at opnå de samme typer af fordele, der kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet. De studerende vægter dog relevante lønnede job højest i hierarkiet af supplerende aktiviteter.

5.1 Udbredelsen og værdien af supplerende aktiviteter

Færre kandidatstuderende har haft lønnet arbejde under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. De har til gengæld oftere været i praktik ligesom lidt flere har haft et frivilligt arbejde eller skriver speciale i samarbejde med en organisation/virksomhed. Flere kandidatstuderende har haft tre eller fire typer supplerende aktiviteter i løbet af kandidaten på uddannelser med høj ledighed.

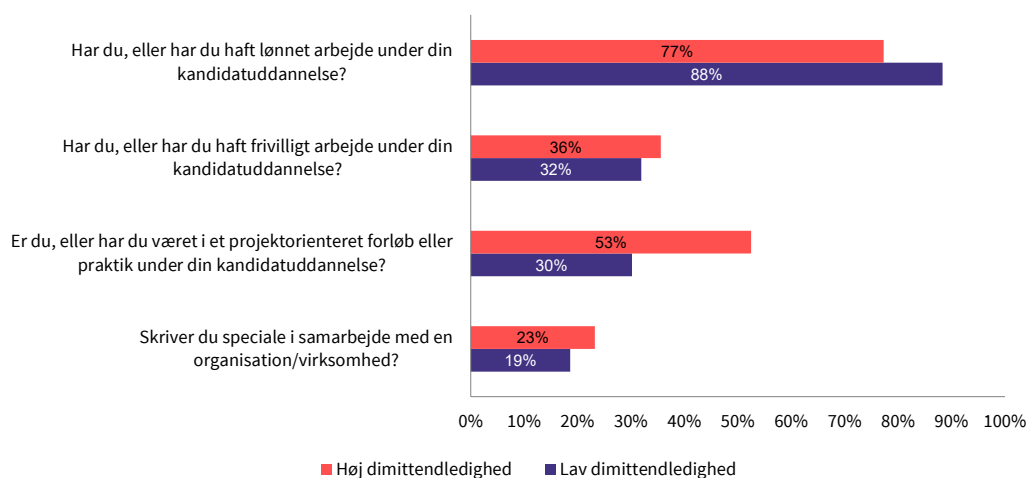
De interviewede studerende ser de forskellige typer af supplerende aktiviteter ses som forskellige indgange til at opnå de samme typer af fordele, der kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet.

5.1.1 Færre har lønnet job

Figur 5.1 viser studerendes supplerende aktiviteter i form af lønnet arbejde, frivilligt arbejde, praktik og specialesamarbejder med organisationer/virksomheder fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.1
Supplerende aktiviteter: Lønnet eller frivilligt arbejde samt praktik og specialesamarbejde under kandidatuddannelsen

”Har du, eller har du haft lønnet arbejde/frivilligt arbejde/praktik/specialesamarbejde under din kandidatuddannelse?” - andele, der har svaret ”Ja”.



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på fire spørgsmål andelen, der har svaret ”Ja”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3815; lav dimittendledighed n: 1301; høj dimittendledighed n: 615.

Figuren viser, at:

- Færre kandidatstuderende har haft **lønnet arbejde** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. 77 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed har haft et lønnet arbejde under deres kandidatuddannelse. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 88 %.
- Markant flere kandidatstuderende er eller har været i **praktik** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. 53 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed eller har været i et praktik eller praktik under deres kandidatuddannelse. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 30 %.
- Lidt flere kandidatstuderende har haft **frivilligt arbejde** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. 36 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed

har haft et frivilligt arbejde under deres kandidatuddannelse. På uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 32 %.

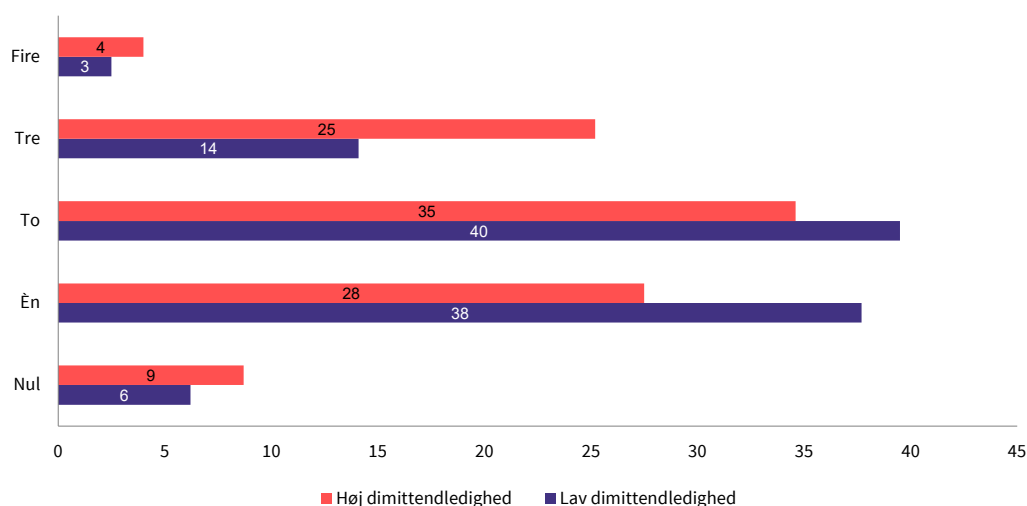
- Lidt flere kandidatstuderende skriver speciale i samarbejde med en organisation eller virksomhed på uddannelser med høj dimittendledighed. 23 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed skriver speciale i samarbejde med en organisation eller virksomhed. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 19 %.

5.1.2 Flere har haft tre eller fire typer supplerende aktiviteter

Figur 5.2 viser antallet af supplerende aktiviteter, de studerende har haft under deres kandidatuddannelse, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.2
Antal typer supplerende aktiviteter under kandidatuddannelsen

”Har du, eller har du haft lønnet arbejde/frivilligt arbejde/praktik/specialesamarbejde under din kandidatuddannelse?” – summen af andele, der har svaret ”Ja” til forskellige supplerende aktiviteter.



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på tre spørgsmål: ”Har du, eller har du haft lønnet arbejde under din kandidatuddannelse?” ”Har du, eller har du haft frivilligt arbejde under din kandidatuddannelse?” og ”Er du, eller har du været i et praktik eller praktik under din kandidatuddannelse?” Figuren viser items andelen, der har svaret ”Ja”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægget efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3815; lav dimittendledighed n: 1301; høj dimittendledighed n: 615.

Figuren viser, at flere kandidatstuderende har haft tre eller fire typer supplerende aktiviteter i løbet af kandidatuddannelsen på uddannelser med høj ledighed. Fx har 25 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed har haft **tre** typer supplerende aktiviteter under deres kandidatuddannelse. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 14 %.

5.1.3 Supplerende aktiviteter er forskellige veje til at opnå samme fordele

Et dominerende perspektiv blandt de interviewede studerende er, at de forskellige typer supplerende aktiviteter: lønnet arbejde og frivilligt arbejde, men også til dels praktik og specialesamarbejder – ses som forskellige indgange til at opnå de samme typer af fordele, der kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet. De forskellige typer fordele kommer i højest grad til udtryk, når de studerende taler om lønnede jobs, men kan også genfindes, når de taler om frivilligt arbejde, praktik og specialesamarbejder. De fleste af de interviewede kandidatstuderende lægger stor betydning i at have haft et eller flere relevante lønnede jobs i løbet af deres uddannelse. De studerende tænker, at relevant lønnet arbejde og andre typer supplerende aktiviteter kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet på fire overordnede måder:

1. At få mulighed for at afprøve sin uddannelse i arbejdsregi og udvikle sine arbejdsmarkedskompetencer.
2. At kunne få indsigt i og overblik over mulighederne på arbejdsmarkedet.
3. At signalere arbejds erfaring over for arbejdsgiveren, og tidlig arbejds erfaring under studiet – at have meget på CV'et - kan gøre dem mere konkurrencedygtige.
4. At få direkte afkast i form af et netværk, der kan give en anbefaling eller efterfølgende ansættelse.¹¹

Nedenfor gennemgås for hver af de fire måder, hvordan de studerende argumenterer herfor.

1 Mulighed for at afprøve uddannelse i arbejdsregi og udvikle kompetencer

Flere af de interviewede studerende udtrykker, at et lønnet job, frivilligt arbejde eller praktik kan give dem mulighed for at blive mere fortrolige med sig selv og deres faglighed på en arbejdsplads. De studerende opfatter særligt det relevante lønnede arbejde som det oplagte sted, hvor de kan lære at forbinde den teoretiske viden og faglighed, de har tilegnet sig på uddannelsen, med de kompetencer, som de skal anvende efter dimission. De studerende, som fx Mia, har også en opfattelse af, at de på det relevante lønnede job kan blive mere klar over deres egne ønsker ift. karriere, evner og kompetencer ift. arbejdsmarkedet samt udvikle generelle arbejdsmarkedskompetencer:

”Jeg tror bare, at jeg har lært så meget fra mine jobs, og meget af den erfaring og viden kan aldrig nogensinde komme igennem bøger eller undervisning. Når jeg kan se, hvor meget jeg har lært eller udviklet mig på baggrund af min erhvervs erfaring, så tænker jeg bare, at det er sindssygt vigtigt at komme med. [...] Jeg synes, at man får en virkelig stor pakke ud af at have erhvervs erfaring, som man ikke får ved et 12-tal.

MIA

¹¹ Hertil skal dog siges, at flere interviewede studerende er åbne om, at de også har søgt lønnet arbejde, fordi de havde brug for pengene samt fordi de syntes, jobbet var interessant.

Af citatet fremgår det, at Mia særligt tænker, at jobbet har gjort det muligt for hende at tilegne sig kompetencer og viden gennem arbejdet, som hun ikke mener, at uddannelsen har kunnet give hende.

Flere interviewede studerende fremhæver, at frivilligt arbejde tilsvarende kan være med til at styrke koblingen mellem viden fra uddannelsen og praksis på arbejdsmarkedet. Ulrikke lægger særligt vægt på de generelle arbejdsmarkedskompetencer, som hun synes, hun har fået ud af sin praktik:

”Jeg tænker da helt sikkert, at jeg har fået nogle ting med fra de steder, jeg har været. [...] Både i forhold til at skulle nå noget, at være under pres og have en deadline for at aflevere nogle ting, som egentlig har ret stor betydning. Plus det at arbejde sammen med folk, der kommer mange forskellige steder fra. At kunne være en del af et team og sådan noget, det synes jeg har været en god ting at prøve af.

ULRIKKE

Ulrikke beskriver i citatet generelle arbejdsmarkedskompetencer som håndtering af pres og deadlines, teamsamarbejdserfaring og interpersonelle kompetencer. Muligheden for at ”prøve ting af” i praktikken har gjort hende mere fortrolig med, hvordan hun kan indgå på en arbejdsplads.

2 Overblik over brancher og mulighederne på arbejdsmarkedet

I flere af interviewene udtrykker de studerende, at jobbet kan være med til at hjælpe dem med at danne sig et overblik over det arbejdsmarked, de skal ud på. Fx Anders beskriver, hvordan jobbet også kan give indsigt i, hvad de måske skal orientere sig imod og være opmærksomme på i jobsøgningen:

”Det, at jeg har arbejdet hos [arbejdsplads], har gjort, at man ligesom har haft fingeren på pulsen omkring, hvad det er, der rører sig inden for det område lige nu. Så på den måde, kan man sige, at det har jeg vel også gjort på nogle måder. Tænkt undervejs, at det var en måde, hvorpå jeg kunne lære noget om de aktører, der er tilknyttet, og det, synes jeg da alligevel, er lykkedes for mig. At jeg kender alle de der forskellige organisationer, institutioner og virksomheder, der er med til at etablere den branche. Det giver mig et bedre overblik, hvis jeg skulle have lyst til at søge job i den branche.

ANDERS

Anders udtrykker i citatet, at hans job har givet ham et kendskab til det branche, han har arbejdet indenfor. Han udtrykker tilmed, at det branchekendskab kan give ham et bedre overblik og derved en fordel, hvis han vil søge job i den branche efter dimission.

I interviewene omtaler de studerende udelukkende jobbet som den type af supplerende aktivitet, som kan give et bedre overblik over mulighederne på arbejdsmarkedet. Det virker dog åbenlyst, at de andre typer af supplerende aktiviteter også kan bidrage til et større overblik.

3 Signal om relevant arbejds erfaring og initiativ til kommende arbejdsgiver

Flere af de interviewede studerende, og fx Kathrine, udtrykker, at både lønnede og frivillige jobs kan signalere relevant arbejds erfaring og initiativ på CV'et for kommende arbejdsgivere:

”Men jeg kan se på mange, jeg kender derude, at det meget er deres studiejobs, der afgør, om de kommer i job. [...] Det kan jeg godt forstå, hvis man er arbejdsgiver, helt sikkert. [...] Jeg tror først og fremmest at det, at jeg har lavet noget, måske... At de kommende arbejdsgivere ligesom kan se, at jeg har været i gang med noget. Det, tror jeg, betyder rigtig meget.

KATHRINE

I citatet udtrykker Kathrine, at hendes studiejobs kan signalere relevant erfaring på arbejdsmarkedet under uddannelsen til fremtidige arbejdsgivere. Flere af de interviewede studerende præsenterer det nærmest som en forudsætning for ansættelse efter dimission, at man har haft relevante lønnede jobs på CV'et, der kan signalere relevant arbejds erfaring og initiativ overfor kommende arbejdsgivere.

Nogle af de interviewede studerende oplever, at bare det at have haft et lønnet studiejob ikke er nok til at give dem en fordel i jobkonkurrencen efter dimission – de skal derimod have haft et lønnet studiejob i lang tid, og gerne flere forskellige lønnede studiejobs.

4 Supplerende aktiviteter kan give afkast som netværk, anbefaling eller ansættelse

Flere af de interviewede studerende fremhæver, at et lønnet studiejob kan give en fordel på arbejdsmarkedet ved at en arbejdsgiver i forvejen har kendskab til dem og deres evner, og vil være villige til at skrive en anbefaling, eller endda ansætte dem efter dimission. Lignende argumenter bruges også af nogle interviewede studerende, hvad angår deres frivillige arbejde, praktik eller specialesamarbejde:

”Lige pludselig står der nogle mennesker, hvis man har klaret sit job ordentligt, i ryggen på dig og siger, at de godt kan verificere for Mia, og at hun er en dygtig medarbejder.

MIA

Andre studerende har oplevet at blive ansat på den arbejdsplads, hvor de har haft et lønnet studiejob. Flere interviewede studerende udtrykker, at også specialesamarbejder og praktik kan lede til enten en studenteransættelse eller ansættelse efter dimission.

5.2 Forskellig værdi af supplerende aktiviteter

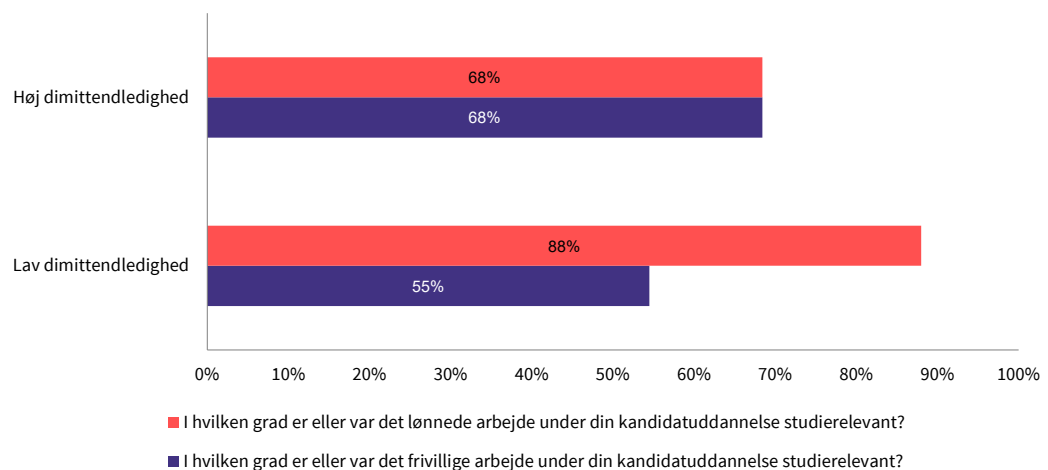
De interviewede studerende anser lønnet arbejde, frivilligt arbejde, praktik og specialesamarbejder som forskellige indgange til at opnå de samme typer af fordele, der kan lette deres overgang til arbejdsmarkedet. Men de vægter de forskellige typer af supplerende aktiviteter forskelligt. Særligt relevante lønnede studiejobs anses som en mere direkte vej til et arbejde efter dimission.

5.2.1 En mindre andel har haft studierelevant, lønnet arbejde under kandidatuddannelsen

Figur 5.1 viste, at færre har haft et lønnet job (77 % vs. 88 %), mens lidt flere har haft et frivilligt arbejde (36 % mod 32 %) på uddannelser med høj dimittendledighed. Figur 5.3 viser, i hvilken grad de studerende, der har haft et lønnet arbejde eller et frivilligt arbejde under kandidatuddannelsen, vurderer, at det har været studierelevant, fordelt på uddannelser med høj og lav dimittendledighed.

Figur 5.3
Studierelevant lønnet eller frivilligt arbejde under kandidatuddannelsen

”I hvilken grad er eller var det lønnede/frivillige arbejde under din kandidatuddannelse studierelevant?” - andele, der i alt har svaret ”I høj grad” og ”I nogen grad”.



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser for begge spørgsmål andelen, der i alt har svaret ”I høj grad” og ”I nogen grad”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N(lønnet arbejde): 3123; lav dimittendledighed n(lønnet arbejde): 1128; høj dimittendledighed n(lønnet arbejde): 466. N(frivilligt arbejde): 1288; lav dimittendledighed n(frivilligt arbejde): 424; høj dimittendledighed n(frivilligt arbejde): 224.

Figuren viser, at:

- Færre kandidatstuderende, der har haft **lønnet arbejde** under deres kandidatuddannelse, vurderer, at det har været studierelevant på uddannelser med høj dimittendledighed. 68 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed, der har haft et lønnet arbejde under deres kandidatuddannelse, er i alt i høj grad eller i nogen grad enige i, at deres lønnede arbejde var studierelevant. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 88 %.
- Flere kandidatstuderende, der har haft **frivilligt arbejde** under deres kandidatuddannelse, vurderer, at det har været studierelevant på uddannelser med høj dimittendledighed. 68 % af de

studerende på uddannelser med høj ledighed, der har haft et frivilligt arbejde under deres kandidatuddannelse, er i alt i høj grad eller i nogen grad enige i, at deres frivillige arbejde var studierelevant. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 55 %.

5.2.2 Tegn på, at relevante lønnede studiejobs vægtes særligt højt

Figur 5.3 viste en lavere andel med relevant lønnet arbejde, og modsat den højere andel med relevant frivilligt arbejde på uddannelser med høj dimittendledighed. Alligevel er der tegn på, at mange af de interviewede studerende synes at vægte relevante lønnede studiejobs højt. De engagerer sig meget i både at få og gøre det godt på deres lønnede studiejobs, og mange udtrykker, at de vurderer, at lønnede studiejob kan være afgørende for, hvilke muligheder de står med, når de skal ud på arbejdsmarkedet.

Det kvalitative data indikerer også, at studerende på uddannelser med høj ledighed i nogle tilfælde synes at substituere relevante lønnede studiejobs med relevant praktik og/eller relevant frivilligt arbejde. Dette kan forklare, hvorfor flere studerende på uddannelser med høj ledighed har praktik eller studierelevant frivilligt arbejde (jf. figur 5.1 og 5.3). Studerende på uddannelser med lav ledighed har ikke samme tilskyndelse til at tage praktik eller relevant frivilligt arbejde, da de fleste har et relevant lønnet studiejob, og i det omfang de har frivilligt arbejde er det ofte ikke relevant, fordi det ikke behøver at være det.

Nedenfor beskriver vi, hvordan de interviewede studerende engagerer sig i og synes at vægte lønnede studiejobs særligt højt og som afgørende for, hvilke muligheder de står med, når de skal ud på arbejdsmarkedet. Praktik og frivilligt arbejde bliver derimod af nogle brugt som "indgange" til at kunne få de relevante, lønnede studiejobs.

Der kan være konkurrence om gode, relevante lønnede studiejobs

Flere interviewede studerende nævner, at der kan være konkurrence om at få de gode lønnede studiejobs. Det fremgår bl.a. af nedenstående citat med den studerende Kathrine:

”Så det er da rart at vide, og jeg har så også et studiejob nu, men jeg kan også huske, at så mange studiejobs er der heller ikke. Jeg har altid arbejdet, men en gang imellem var det da lidt stressende. At jeg vidste, at folk jeg kendte, vi søgte jo alle sammen de samme studiejobs.

KATHRINE

I citatet udtrykker Kathrine, at hendes lønnede studiejob giver hende en tryghed. Hun beskriver også en indbyrdes konkurrence blandt de studerende om at kunne få sig et godt lønnet studiejob, blandt det begrænsede antal stillinger. Hun mener, at de studerende kæmper om disse jobs, da der er en udpræget opfattelse af, at de gode lønnede studiejobs er afgørende for mulighederne for at komme i job efter endt uddannelse. Kathrines beskrivelser er derfor en god indikator på de relevante lønnede studiejobs store attraktivitet blandt de studerende.

Citatet giver en mulig forklaring på, hvorfor kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed sjældnere angiver, at de har haft lønnet og studierelevant arbejde under deres uddannelse end studerende fra uddannelser med lav ledighed (jf. figur 3.1 og 3.3): udbuddet af relevante lønnede studiejobs per studerende er lavere, end tilfældet er for studerende for kandidatuddannelser med lav ledighed, og studerende som Kathrine oplever derfor, at der er en stærk konkurrence om de relevante lønnede studiejobs, der er.

De studerende gør sig en del overvejelser om, hvordan de kan skille sig ud fra andre med henblik på at få et godt lønnet studiejob, og nogle studerende fremhæver hvordan de har brugt deres private netværk og kontakter som adgang til gode lønnede studiejobs.

Tegn på substitution med ”gratis arbejdskraft” i frivilligt arbejde og praktik for at få lønnet studiejob

Flere interviewede studerende beskriver, at de oplever det er nemmere at få praktik, end tilsvarende relevante lønnede studiejobs. Det er blandt andet fordi, at de kan sælge for arbejdsgiveren, at de er gratis arbejdskraft, hvilket Oskar beskriver i nedenstående citat:

”Så skrev jeg til [min arbejdsgiver], at min kammerat havde fortalt mig om projektet, og om han ikke skulle have noget gratis arbejdskraft henover semesteret. ”Jeg kan det her og det her. Skal du bruge mig?”. Så gik der en uge, og så ringede han til mig og sagde ”Jo, det lyder godt.”

OSKAR

Nikolaj omtaler som Oskar sit praktik som en ulønnet ansættelse, der er lettere at få, end lønnede jobs. Han udtrykker samtidig, at han tænker, at han kan få et lønnet job samme sted efterfølgende ved at bevise sit værd i praktikperioden:

”Nu er jeg jo blevet ansat ulønnet. Det er praktik og det er jo noget lettere end at få lønnede jobs, så derfor handler det jo også om, hvordan man kan begrunde det inden, man træder ind og også bevise sig selv... Det er jo en anden mission, at bevise sig selv efter man er blevet ansat, og det har jeg ikke erfaring med, så det tror jeg bliver noget, jeg skal øve mig i.

NIKOLAJ

Både Nikolaj og Oskar lægger vægt på, at de ser de relevante, lønnede studiejobs som sværere at få og dermed mere værd, end deres ulønnede praktik. Deres praktikforløb omtaler de som et middel til at opnå målet om det lønnede job. Louise beskriver, at hun har kunnet bruge hendes frivillige arbejde som middel til at kunne få et attraktivt, lønnet studiejob¹²:

12 Både Louise og andre interviewede studerende, der har haft frivilligt arbejde, lægger vægt på, at de hovedsageligt har valgt at engagere sig i det frivillige arbejde frivilligt arbejde, fordi de har haft en klar lyst og interesse i det, da de gør det ulønnet.

”Og jeg fik også studiejobbet. Der blev jeg ansat fordi jeg havde arbejdet for [frivilligt arbejde] og der havde jeg afholdt kurser og alle de her ting. At jeg havde arbejds erfaring derfra var indgangen til studiejobbet.

LOUISE

5.3 Specialesamarbejder

Flere skriver speciale i samarbejde med frivillige organisationer og færre med private virksomheder på uddannelser med høj ledighed. Kontakten til specialesamarbejder er oftere sket gennem praktik, men sjældnere gennem deres studiejob eller gennem deres uddannelsesinstitution eller vejleder på uddannelser med høj ledighed. Der er også en markant lavere andel, der modtager løn eller honorar for specialesamarbejdet på uddannelser med høj dimittendledighed.

Surveyresultaterne indikerer, at karakteren af de specialesamarbejder, der indgås, varierer mellem uddannelser med høj og lav ledighed. På uddannelser med høj ledighed bruger en stor andel af de studerende, deres praktik som indgang til at kunne indgå i specialesamarbejder, der oftere er med offentlige eller frivillige organisationer, og oftere er uhonorerede.

På uddannelser med lav ledighed tyder den større andel honorerede samarbejder på en større efterspørgsel efter de studerende blandt de oftere private samarbejdspartnere. Indgangen er oftere studiejob, hvor de studerende må have vist deres værd, eller formidlet gennem personer på uddannelsen. Sidstnævnte kan både tyde på et bedre aftagernetværk for uddannelserne med lav ledighed, men også en større responsivitet blandt aftagerne for henvendelser blandt uddannelserne om specialesamarbejder.

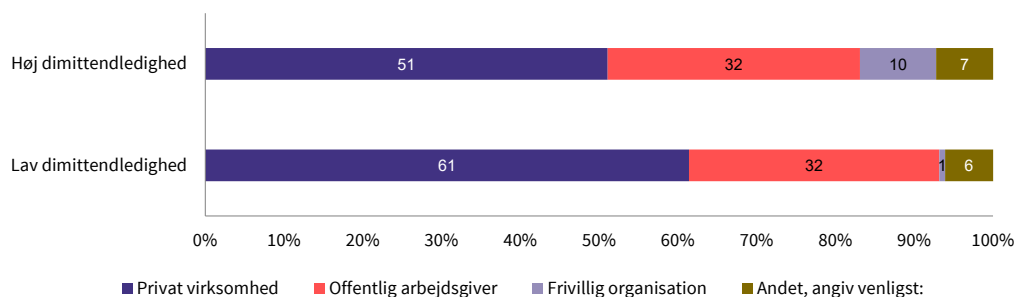
Ultimativt peger resultaterne på, at studerende på uddannelser med lav ledighed er mere efterspurgte blandt aftagerne, end studerende på uddannelser med høj ledighed.

5.3.1 Flere skriver speciale i samarbejde med frivillige organisationer

Figur 5.4 viser hvilken type af organisation eller virksomhed, de studerende skriver speciale i samarbejde med, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.4
Type af organisation i specialesamarbejdet

”Er det en:”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Er det en:”. Figuren viser andelen, der har angivet hver af typerne af organisation. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 1034; lav dimittendledighed n: 238; høj dimittendledighed n: 141.

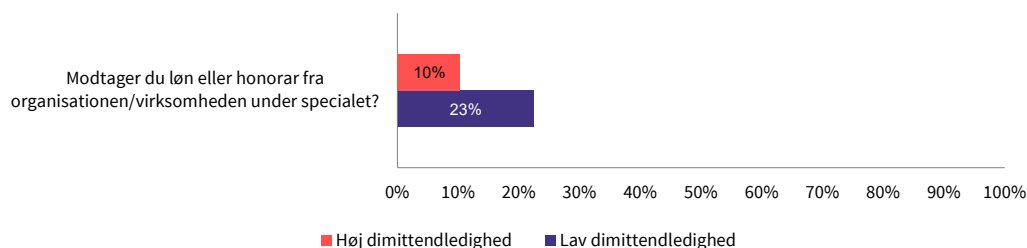
Figuren viser, at de studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, der skriver speciale i samarbejde med en ekstern part, oftere har gjort det i samarbejde med en frivillig organisation, og sjældnere har gjort det i samarbejde med en privat virksomhed. 51 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed, der skriver speciale i samarbejde med en ekstern part, gør det i samarbejde med en **privat virksomhed** og 10 % gør det i samarbejde med en **frivillig organisation**. De tilsvarende andele på uddannelser med lav dimittendledighed er hhv. 61 % og 1 %. Der er ikke forskelle i andelen, der skriver speciale i samarbejde med offentlige arbejdsgivere.

5.3.2 Markant lavere andel modtager løn/honorar for specialesamarbejdet

Figur 5.5 viser, om de studerende modtager løn eller honorar fra organisationen eller virksomheden under specialet, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.5
Løn eller honorar under specialesamarbejdet

”Modtager du løn eller honorar fra organisationen/virksomheden under specialet?” - andelen, der har svaret ”Ja”.



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Modtager du løn eller honorar fra organisationen/virksomheden under specialet?”. Figuren viser andelen, der har svaret ”Ja”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et

år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 1032; lav dimittendledighed n: 238; høj dimittendledighed n: 141.

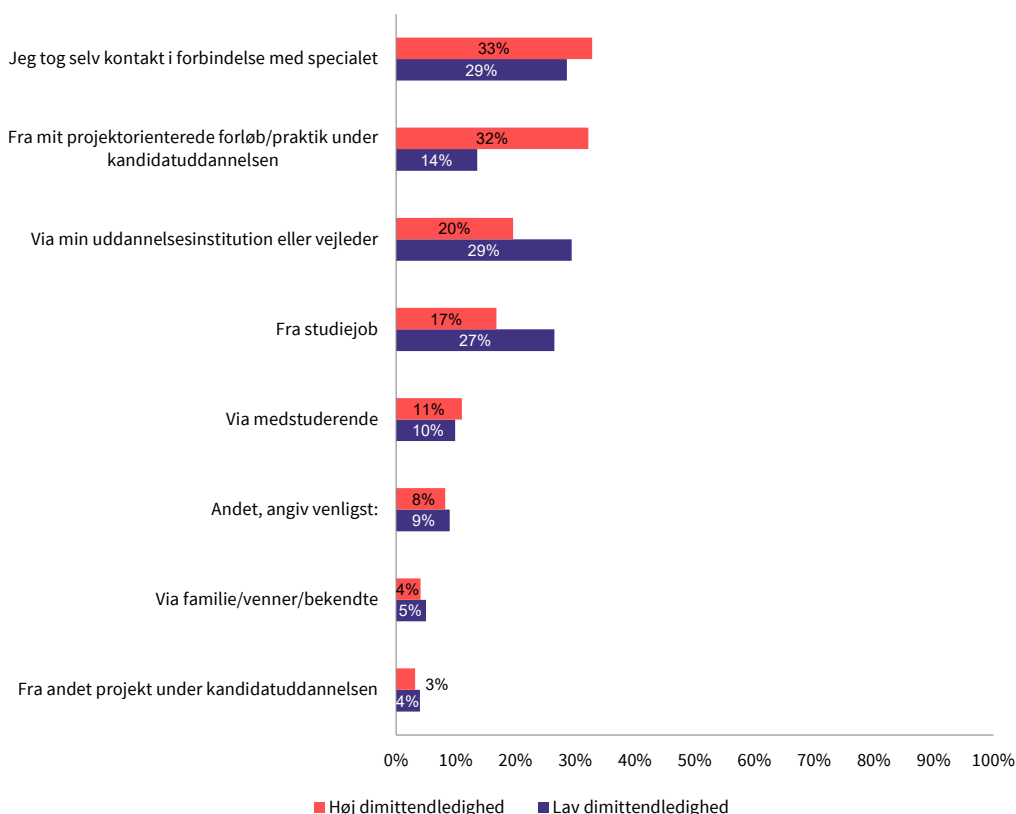
Figuren viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed markant sjældnere **modtager løn eller honorar** fra den eksterne samarbejdspart under specialet. 10 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed, der skriver speciale i samarbejde med en ekstern part, modtager løn eller honorar fra organisationen eller virksomheden under specialet. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav dimittendledighed er 23 %.

5.3.3 Kontakten til specialesamarbejder sker ofte gennem praktik

Figur 5.6 viser, hvorfra de studerende har kontakt til den organisation eller virksomhed, de skriver speciale i samarbejde med, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.6
Kontakt til specialesamarbejdsorganisationen

”Hvorfra har du kontakten til den organisation/virksomhed, du skriver speciale i samarbejde med?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Modtager du løn eller honorar fra organisationen/virksomheden under specialet?”. Figuren viser andelen, der har angivet hver af typerne af kontakt. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 1032; lav dimittendledighed n: 238; høj dimittendledighed n: 141.

Figuren viser, at:

- Kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed oftere har fået specialesamarbejde gennem deres **praktik**. 32 % af kandidatstuderende med høj ledighed har fået deres specialesamarbejde gennem deres praktik eller praktik. Dette gælder 14 % af studerende fra uddannelser med lav ledighed.
- Kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed sjældnere har fået specialesamarbejde fra **studiejob**. 17 % af kandidatstuderende med høj ledighed har fået deres specialesamarbejde gennem deres studiejob. Dette gælder 27 % af studerende fra uddannelser med lav ledighed.
- Kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed sjældnere har fået specialesamarbejde gennem **uddannelsesinstitution eller vejleder**. 20 % af studerende med høj ledighed har fået kontakt til deres specialesamarbejdsorganisationen via deres uddannelsesinstitution eller vejleder. Kandidatstuderende fra lavledighedsuddannelser har i højere grad angivet dette som måden, de fik specialesamarbejde på, idet 29 % af dem har angivet dette som adgangen.

5.3.4 Strategier ift. specialesamarbejder

Specialesamarbejdet kan ifølge nogle interviewede studerende lede direkte til en efterfølgende beskæftigelse, eller give en særlig specialisering, der kan åbne døre på arbejdsmarkedet. For nogle har dette betydet, at de har arbejdet målrettet med at skaffe et specialesamarbejde i forbindelse med overgangen til arbejdsmarkedet. For en enkelt var specialets emne delvist underordnet, hvis de kunne opnå et specialesamarbejde med en privat virksomhed. Yderligere har et par interviewede studerende i uformelle samarbejder i forbindelse med specialet. Endeligt fremgår det, at det nogle interviewede studerende vælger at tænke strategisk om valget af specialeemne, således at emnet matcher en specialisering, de opfatter en større efterspørgsel efter, end det de ville være mest interesserede i at skrive speciale om.

Trods den store betydning nogle interviewede studerende lægger i specialesamarbejdet, er det kun 23 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed, der har et specialesamarbejde (jf. figur 3.1). Specialet er oftere skrevet i samarbejde med en frivillig organisation, og sjældnere med en privat virksomhed. Der er også markant færre, der modtager løn eller honorar, end tilfældet er for studerende på uddannelser med lav ledighed (jf. figur 5.4 og figur 5.5).

Specialesamarbejde kan give specialisering, der kan åbne døre på arbejdsmarkedet

Nogle af de interviewede studerende, der indgår i et specialesamarbejde, håber at kunne opnå en direkte ansættelse, i den virksomhed eller organisation, de har skrevet specialesamarbejde med. Skulle dette ikke lykkes, fortæller Nikolaj, hvordan han mener specialesamarbejdet har givet ham en vis konkurrencefordel over for dimittender med hans uddannelse og faglighed, fordi han har kunnet specialisere sig på et særligt område:

”Det er jo ikke sådan, at jeg skal søge op mod hundredevis af andre med min faglighed, der vil det samme. Jeg er glad for, at jeg ligesom tog det valg, og specialiserede mig i det. Det er vel det, der er med specialet, at man specialiserer sig på nogle områder, der åbner nogle døre bagefter. Og som sagt, det er ikke fordi, jeg tænker, at jeg kommer til at sidde med det område i de næste 40 år, men man ved jo aldrig. [...] Og så bruge det job som et udgangspunkt. Så kan det føre andre veje hen bagefter, men jeg synes det giver en tryghed, at der er en platform at falde på. Det er ikke fordi, jeg er garanteret noget job, men jeg kan måske konkurrere lidt på det felt.

NIKOLAJ

Citatet viser, at selvom Nikolaj ikke mener, at specialesamarbejdet garanterer ham et job efterfølgende, tror han alligevel, at han er bedre stillet og mere konkurrencedygtig på det område, han har specialiseret sig i og lavet projekt inde for.

Målrettede indsatser for at etablere specialesamarbejder

Mia, beskriver hvordan hun, sammen med sin specialemakker, gik meget målrettet efter at etablere kontakter og etablere et specialesamarbejde:

”Så gik vi egentlig i gang med at støve nettet tynd for virksomheder, som havde lagt op til, at de gerne vil samarbejde med studerende. Jeg var også til noget karrieredag, hvor jeg også snakkede med nogle virksomheder i forhold til projektsamarbejde. Det viste sig så, at der ikke var sindssygt meget rettet mod vores kompetencer. Men det lykkedes os alligevel at støve omkring fem virksomheder sammen, som vi skrev til. Det er jo svært, når man ikke ved, hvad den virksomhed sidder med af problematikker. At skulle skyde i tågen. Men vi skrev, at vi syntes, de var mega fede på grund af ”XYZ”, og at vi helt vildt gerne ville byde ind med de her kompetencer i deres virksomhed, og at hvis det lød interessant, så kunne de melde tilbage.

MIA

Citatet viser, at Mia og hendes specialemakker gik målrettet efter at få et specialesamarbejde med en virksomhed. Emnet og virksomheden virker derimod til at være mere underordnet. Citatet giver også et indblik i den målrettede strategi, Mia og specialemakkeren anlagde.

Figur 5.6 viser, at kandidatstuderende med høj dimittendledighed i lidt højere grad end studerende med lav ledighed enten selv har etableret kontakten til den organisation, de laver specialesamarbejde med eller indgået deres specialesamarbejde med den organisation, som de har været i praktik hos.

Praksisnært samarbejde med virksomhed kan betyde mere end specialets emne

For MIA og hendes specialemakker er det vigtigere at have et specialesamarbejde med en virksomhed, end hvilket specialeemne eller hvilken virksomhed det er. Dette antydes i citatet ovenfor og bekræftes senere i interviewet:

”Vi snakkede om, at for os var det vigtigt, at det var praksisnært, og at vi brugte det her halve år på noget, der skabte værdi for nogen i praksis. Så det ikke bare var et halvt års akademisk arbejde, der endte i en skuffe et eller andet sted. Det var regel nummer et, og det vi virkelig brændte for. Og så snakkede vi også om emnet, [...] men vi var begge to ret enige om, at produktet eller området var sekundært, hvis bare vi kunne få et samarbejde med en virksomhed. Der var mere fokus på processen end på emnet.

MIA

Uformelle samarbejder i forbindelse med specialet

Kun få af de interviewede studerende har indgået i et officielt specialesamarbejde med en virksomhed eller organisation. De interviewede studerende Rasmus og Oskar indgår derimod i uformelle specialesamarbejder, uden kontrakt eller en klart defineret samarbejdsaftale. Deres løser samarbejder er kommet i stand på baggrund af enten lønnet studiejob eller praktikplads. I nedenstående citat beskriver Oskar karakteren af hans samarbejde:

”Så startede jeg i praktik hos dem i sidste semester og er der stadigvæk nu. Det er også det projekt, jeg skriver mit speciale om. [...] Det er bare ved siden af [studiet]. Jeg møder derop, fordi jeg kan få alt den information, jeg skal bruge til at skrive speciale.

OSKAR

I citatet fortæller Oskar om, at han fik mulighed for at blive på et projekt i den virksomhed, hvor han var i praktik semesteret forinden. Oskar bruger virksomheden til at indsamle information eller data til brug i specialet, men ”betaler” samtidig for dette data ved fortsat at arbejde på projektet for virksomheden. Det er ikke klart, om Oskars arbejde er frivilligt, eller er en form for forpligtelse for virksomheden for at få adgang til data.

Valget af specialeemnet kan tænkes strategisk

Nogle interviewede studerende tænker strategisk om valget af specialeemne. Dette har bl.a. været tilfældet for Rasmus, der i følgende citat forklarer, hvad der lå til grund for, at han valgte det specialeemne, han gjorde:

”Men nu har jeg ligesom valgt at tage det her projekt [specialet], fordi jeg ikke ville komme til at specialisere mig for meget [det har han gjort på resten af kandidaten]. Der er måske fem af den slags stillinger i Danmark, og de er alle sammen besat lige i øjeblikket. Så jeg synes mit speciale er spændende, men det er blandt andet også for at jobsikre mig selv. ... Nu har jeg jo allerede sagt, at jeg gerne vil forske, men det er meget typisk, at folk men min uddannelse ender ude i en kommune som deres første arbejde.

RASMUS

Citatet viser, at Rasmus har valgt et andet specialeemne, end det han ellers har specialiseret sig i i løbet af sin kandidatuddannelse. Hans begrundelse er, at han vil undgå at låse sig selv fast på et felt, hvor der ikke ville være mange stillinger. I stedet har han valgt at et specialeemne, som han vurderer, er langt mere efterspurgt indenfor både forskning og af relevante arbejdsgivere (fx kommuner).

5.4 Praktik

Studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, der har haft et praktik under deres kandidatuddannelse, angiver lidt oftere mange årsager til at vælge at søge det specifikke forløb. Forskellen er størst hvad angår begrundelsen: ”Jeg håbede, at forløbet ville give mig kontakter, som kan være nyttige for mig, når jeg er færdig med min uddannelse”.

I figur 5.1 så vi, at markant større andele er eller har været i praktik eller praktik under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. Sammenholdt med figur 5.7, kan resultaterne tolkes sådan, at studerende på uddannelser med høj ledighed, tillægger praktik større betydning, og ofte kommer i et. Årsagerne er flere, men særligt for at få et nyttigt netværk efter dimission er vigtigt for de studerende.

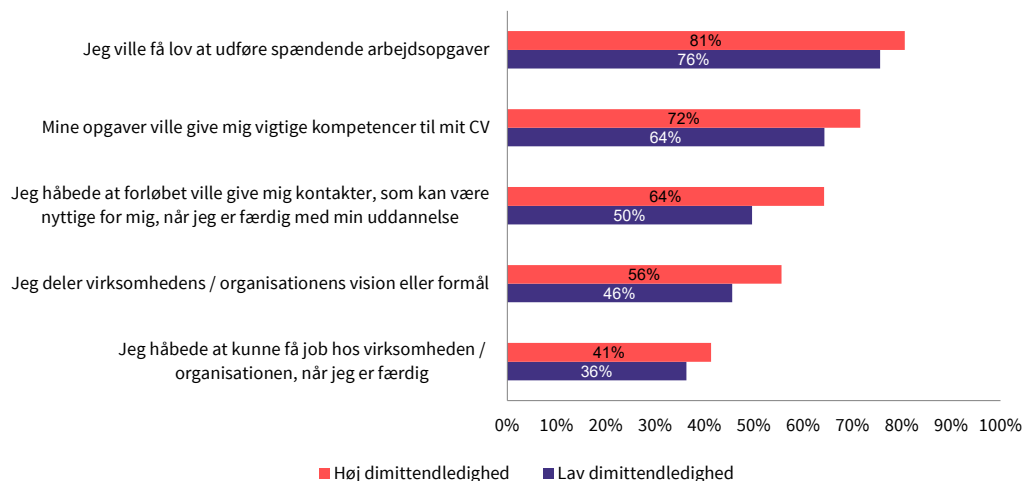
5.4.1 Praktik tillægges større betydning

Figur 5.7 viser de studerendes selvrappede årsager til søgning af deres specifikke praktik, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 5.7

Selvrapporterede årsager til søgningen af det specifikke praktik

"I hvilken grad var følgende forhold afgørende for din beslutning om at søge et projektorienteret forløb/praktikforløb i netop den virksomhed/organisation?" - andele, der i alt har svaret "I meget høj grad" og "I høj grad"



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: "I hvilken grad var følgende forhold afgørende for din beslutning om at søge et projektorienteret forløb/praktikforløb i netop den virksomhed/organisation?". Figuren viser for hvert item andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" og "I høj grad".

Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 1605; lav dimittendledighed n: 419; høj dimittendledighed n: 342.

Figuren viser de studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, der har haft et praktik under deres kandidatuddannelse, lidt oftere angiver mange årsager til at vælge at søge det specifikke forløb. Forskellen er størst mellem de to grupper kandidatstuderende hvad angår årsagen: "Jeg håbede at forløbet ville give mig kontakter, som kan være nyttige for mig, når jeg er færdig med min uddannelse". 64 % af kandidatstuderende fra højledighedsuddannelser har i alt angivet, at de i høj eller meget høj grad søgte deres specifikke praktik grundet muligheden for at kunne opbygge sig nyttige kontakter ift. deres overgang til arbejdsmarkedet. For kandidatstuderende med lav dimittendledigheden er det angivet som begrundelsen af 50 % af de studerende.

5.4.2 Strategier ift. praktik

Mange interviewede studerende anser praktik som en nyttig og samtidig nærmest obligatorisk del af studiet. De interviewede studerende oplever også, at uddannelserne opfordrer til praktik. Praktik tænkes ofte fra institutionernes og andre aktører som måden, hvorpå uddannelserne kan styrke sammenhængen med arbejdsmarkedet. Der er samtidig tale om aktiviteter, der er ECTS-givende og meriterende, hvorfor de har en anden karakter end lønnet og frivilligt arbejde.

5.4.3 Praktik anses som nyttig og nærmest obligatorisk del af studiet

Over halvdelen af de interviewede studerende har været i ét eller flere praktik i løbet af deres uddannelse. Flere giver udtryk for, at de nærmest opfatter det som obligatorisk at være i ”praktik”, herunder Louise:

”[...] Så kom jeg i praktik, som jo også var sådan en ting man skulle, for så kunne man jo komme i job efterfølgende og sådan. [...] Det var også bare normaliseret.

LOUISE

I citatet giver Louise udtryk for, at det praktik for hende og hendes medstuderende, er anset at være ”en ting man skal” for at man kan komme i job efterfølgende. Hun oplever det dog ikke som et negativt pres, som et positivt afbræk fra studiet, og henviser her også til gode oplevelser fra medstuderende.

5.4.4 Uddannelser opfordrer til praktik

De interviewede studerende beskriver, at de på forskellige måder er blevet opfordret til at tage del i praktik af deres uddannelse. Flere fortæller således om, hvordan praktik præsenteres, som et godt alternativ til fx valgfag på semestre eller blokke med ikke-bundne ECTS-point. Nogle interviewede studerende udtrykker, at de har oplevet, at deres undervisere har opfordret dem til at tage praktik. Underviserne har bl.a. ”solgt” praktikken med argumenter om, at den kan bruges til at få unikt data eller finde inspiration til specialet.

6 Jobsøgning i specialeperioden

Resultaterne fra både de kvalitative og kvantitative analyser i kapitel 6 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed adskiller sig fra kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed på tre overordnede måder:

1. **Færre er gået i gang med jobsøgning.** En mindre andel af de studerende fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er gået i gang med jobsøgningen end tilfældet er for studerende på kandidatuddannelser med lav dimittendledighed (41 % vs. 50 %). De, der er gået i gang, foretager sig oftere flere jobsøgningsaktiviteter, end de kandidatstuderende fra uddannelser med lav ledighed, særligt: Kigget på jobopslag, tilmeldt sig en a-kasse samt oprettet eller opdateret LinkedIn-profil.
2. **Lønnet arbejde giver tidligere jobsøgning.** Markant større andele af de kandidatstuderende, der har haft et lønnet arbejde under kandidatuddannelsen, er gået i gang med jobsøgningen (53 % vs 32 %). Andelen er endnu højere for studerende, der i høj grad har haft et studierelevant arbejde (60 %), og de studerende, der har brugt 21 eller flere timer om ugen på studiejobbet (74-76 %).
3. **Risiko for mistrivsel udskyder jobsøgning.** På uddannelser med høj ledighed, udskyder studerende i stor risiko for mistrivsel oftere jobsøgningsprocessen (kun 27 % er gået i gang). Enkelte af de interviewede studerende, der virker sårbare, beskriver det som en nødvendighed at udskyde jobsøgningsprocessen for ikke at bukke under for presset. Andre interviewede studerende oplever et pres for, at de burde gå i gang med jobsøgningen, mens de skriver speciale. Flere vælger også at gøre det, men nogle afbryder processen igen pga. manglende overskud til både at blive færdige med specialet og jobsøgning.

Interviewene viser, at de studerende ikke har en ens forståelse af, hvornår man er gået i gang med jobsøgningsprocessen. Derudover fremgår det, at det ikke er enten eller, om man er i gang med jobsøgningsprocessen, men kan øge og mindske jobsøgningsintensitet og opmærksomhed.

6.1 Jobsøgningen før dimission

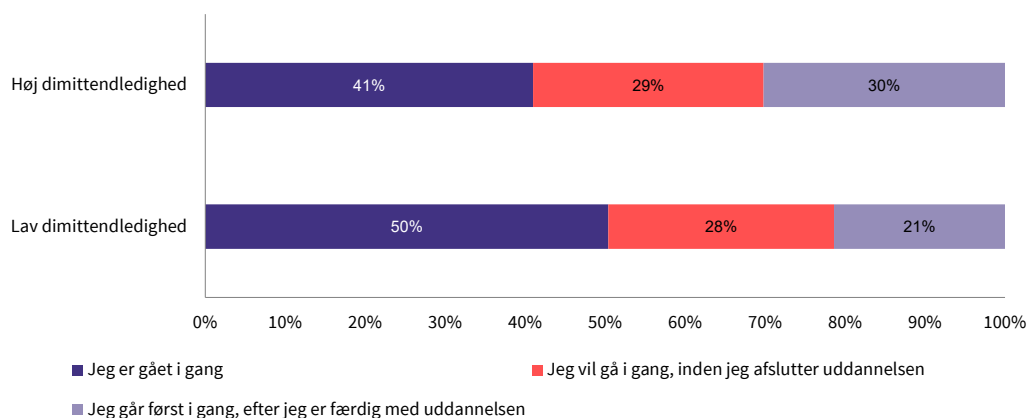
Surveyresultaterne viser, at en mindre andel af de studerende fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed er gået i gang med jobsøgningen, end tilfældet er for studerende på kandidatuddannelser med lav dimittendledighed. De, der er gået i gang, foretager sig oftere flere jobsøgningsaktiviteter, såsom: Kigget på jobopslag, tilmeldt sig en a-kasse samt oprettet eller opdateret LinkedIn-profil.

6.1.1 Mindre andel er gået i gang med jobsøgningen

Figur 6.1 viser, hvornår de studerende forventer at gå i gang med deres jobsøgning, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 6.1
Kandidatstuderendes forventede opstart af jobsøgning

”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?” Figuren viser andelen, der svarede i hver af de tre mulige kategorier. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2693; lav dimittendledighed n: 844; høj dimittendledighed n: 428.

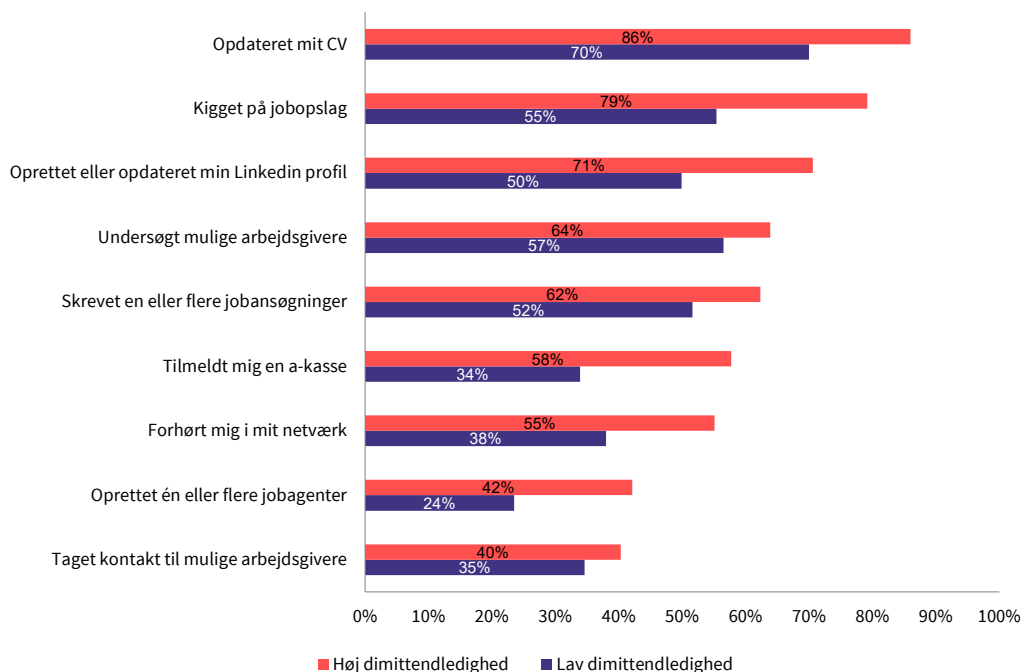
Figuren viser, at en mindre andel er gået i gang med jobsøgningen på uddannelser med høj ledighed. 41 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed er gået i gang med deres jobsøgning, mens 30 % først vil gå i gang, efter de er færdige med uddannelsen. De tilsvarende andele på uddannelser med lav dimittendledighed er hhv. 50 % og 21 %.

6.1.2 Flere jobsøgningsaktiviteter blandt jobsøgende studerende på højledighedsuddannelser

Figur 6.2 viser hvilke jobsøgningsaktiviteter, de studerende, er gået i gang med jobsøgningen har gjort, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 6.2
Typer af jobsøgningsaktiviteter

”Hvad har du gjort i forbindelse med at forberede dig på din jobsøgning?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Hvad har du gjort i forbindelse med at forberede dig på din jobsøgning?” Spørgsmålet stillet til studerende, der har svaret: ”Jeg er gået i gang” til spørgsmålet: ”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?”. Figuren viser andelen, der har angivet hver af typerne af jobsøgningsforberedelsesaktivitet. Spørgsmålet er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 1260; lav dimittendledighed n: 404; høj dimittendledighed n: 161.

Figuren viser, at på uddannelser med høj ledighed har de jobsøgende studerende ofte flere jobsøgningsaktiviteter. Figuren viser fx, at de jobsøgende kandidatstuderende har:

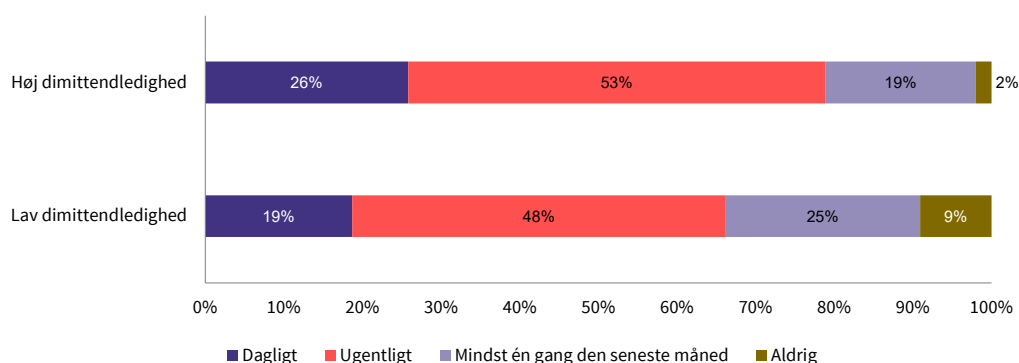
1. **Kigget på jobopslag:** 79 % af kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed kigget på jobopslag, mod 55 % på uddannelser med lav ledighed.
2. **Tilmeldt sig en a-kasse:** 58 % af kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed har tilmeldt sig en a-kasse, mod 34 % på uddannelser med lav ledighed.
3. **Oprettet eller opdateret min LinkedIn profil:** 71 % af kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed har oprettet eller opdateret deres LinkedIn profil, mod 50 % på uddannelser med lav ledighed.

6.1.3 Flere jobopslagskig blandt jobsøgende studerende på højledighedsuddannelser

Figur 6.3 viser, hvor ofte de jobsøgende kandidatstuderende kigger på jobopslag, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 6.3
Frekvens af kig på jobopslag

”Hvor ofte kigger du på jobopslag?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: ”Hvor ofte kigger du på jobopslag?” Spørgsmålet stillet til studerende, der har markeret: ”Kigget på jobopslag” til spørgsmålet: ”Hvad har du gjort i forbindelse med at forberede dig på din jobsøgning?”. Figuren viser andelen, der svarede i hver af de fire mulige kategorier. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 892; lav dimittendledighed n: 228; høj dimittendledighed n: 135.

Figuren viser, at studerende, der kigger på jobopslag, ofte har en højere kiggefrekvens på uddannelser med høj dimittendledighed. 26 % af de studerende gør det dagligt, og 53 % gør på en ugentlig basis på uddannelser med høj ledighed. De tilsvarende andele på uddannelser med lav ledighed er 19 % og 48 %. Samlet betyder det, at på uddannelser med høj dimittendledighed gør 79 % det mindst ugentligt, mens det samme gælder 67 % af de studerende på uddannelser med lav dimittendledighed.

6.2 Lønnet arbejde og jobsøgning

Markant større andele af de kandidatstuderende, der har haft et lønnet arbejde under kandidatuddannelsen, er gået i gang med jobsøgningen. Andelen er endnu højere for studerende, der i høj grad har haft et studierelevant lønnet arbejde, og de studerende, der har brugt 21 eller flere timer om ugen på det lønnede job.

På uddannelser med høj ledighed har en mindre andel haft et lønnet job, og særligt et lønnet job de opfatter som studierelevant (jf. figur 5.1 og 5.3). Denne lavere andel kan være forklaringen på, at andelen, der er gået i gang med jobsøgningen, er lavere på uddannelser med høj ledighed. Resultaterne kunne derfor indikere, at studerende, der har haft et lønnet studierelevant arbejde, de har

investeret mange timer i, har fordel i overgangen til jobsøgningsproces. De har sandsynligvis også nemmere ved hurtigt at finde et job, hvilket også bakkes op af tidligere undersøgelser (EVA, 2016).

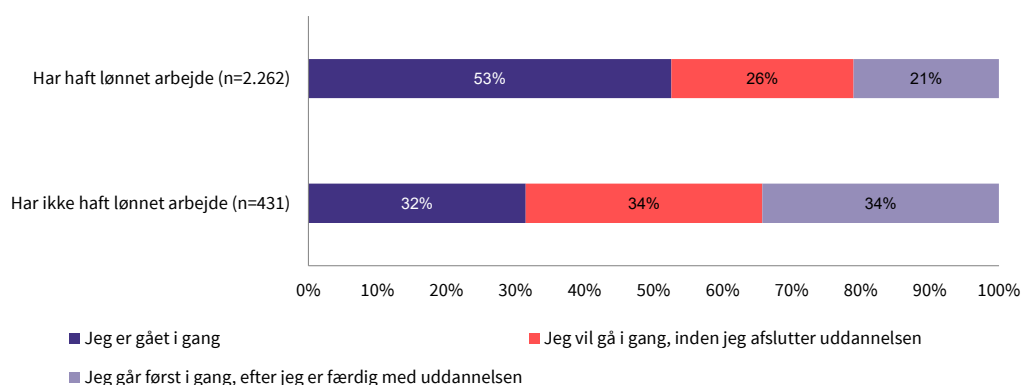
I det kvalitative materiale kan vi se eksempler på interviewede studerende, der har lagt mange timer i deres lønnete studiejob og varetager opgaver, der egentlig ikke er møntet på studentermedhjælpere. Disse interviewede studerende overgår naturligt til en fastansættelse efter dimission. Mekanismen i ovenstående resultater synes således at være, at fordi nogle studerende allerede på tilfredsstillende vis varetager eller næsten varetager et job svarende til en fastansat dimittend, så er det næsten naturligt, at ens job overgår til en fastansættelse efter dimission.

6.2.1 Studerende med lønnet arbejde er oftere i gang med jobsøgning

Figur 6.4 viser fordelingen af, hvornår de kandidatstuderende forventer at gå i gang med deres jobsøgning, alt efter om de har haft lønnet arbejde i løbet af uddannelsen eller ej.

Figur 6.4
Kandidatstuderendes forventede opstart af jobsøgning, fordelt på om de har haft lønnet arbejde

”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2.693.

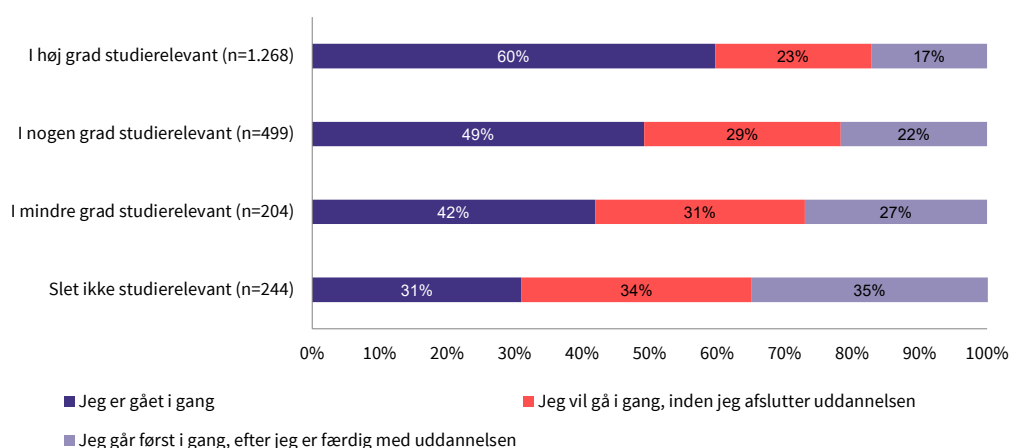
Figuren viser, at der er markant flere, der er gået i gang med deres jobsøgning, blandt studerende der har haft et lønnet arbejde under kandidatuddannelsen. 53 % af de kandidatstuderende, der **har haft lønnet arbejde** i løbet af deres uddannelse, har angivet, at de er gået i gang med deres jobsøgningsproces, mod 32 % blandt studerende, der **ikke har haft lønnet arbejde** i løbet af deres uddannelse.

6.2.2 Studerende med studierelevant arbejde begynder jobsøgningen tidligere

Figur 6.5 viser fordelingen af, hvornår de kandidatstuderende forventer at gå i gang med deres jobsøgning, alt efter hvor studierelevant de har fundet deres lønnede arbejde under uddannelsen.

Figur 6.5
Kandidatstuderendes forventede opstart af jobsøgning, fordelt på i hvilken grad deres lønnede arbejde har været studierelevant

”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2.215.

Figuren viser, at i jo højere grad de studerende har fundet deres lønnede arbejde studierelevant, jo højere andele angiver, at de er gået i gang med deres jobsøgning. Figuren viser fx, at:

- 60 % af de kandidatstuderende, der i **høj grad har fundet deres arbejde studierelevant**, har angivet, at de er gået i gang med deres jobsøgningsproces. 29 % af disse kandidatstuderende har tænkt sig at gå i gang inden de afslutter deres uddannelse, mens 17 % har angivet, at de først vil gå i gang, når de har færdiggjort deres uddannelse.
- 31 % af de kandidatstuderende, der **slet ikke har fundet deres arbejde studierelevant**, har angivet, at de er gået i gang med deres jobsøgningsproces. For 34 % af dem, gør det sig gældende, at de vil gå i gang inden de afslutter uddannelsen, mens 35 % først vil gå i gang med jobsøgningsprocessen efterfølgende.

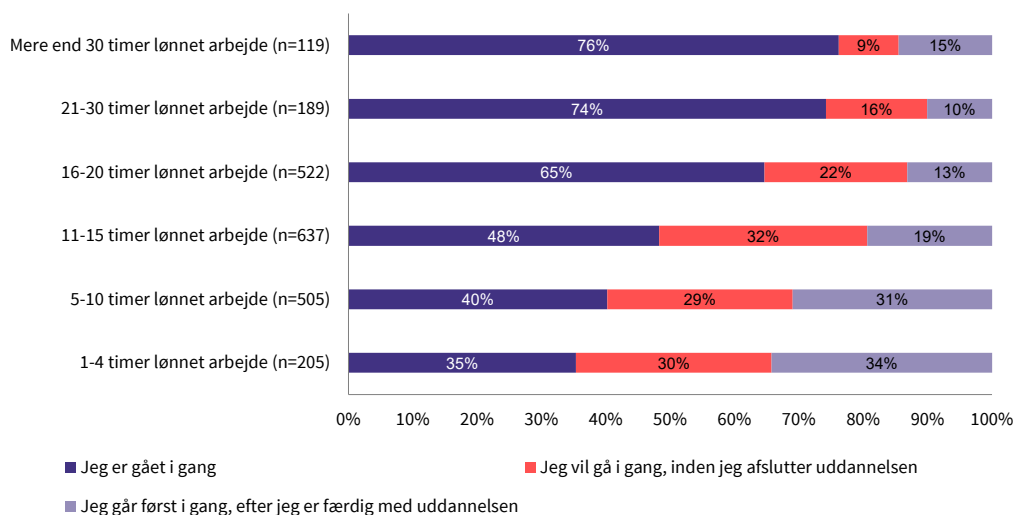
6.2.3 Studerende med mange timer lønnet arbejde, er tidligere i gang med jobsøgning

Figur 6.6 viser, sammenhængen mellem, hvor de kandidatstuderende er i deres jobsøgningsproces i forhold til, hvor mange timer, de har brugt på deres lønnede arbejde på kandidatuddannelsen.

Figur 6.6

Kandidatstuderendes forventede opstart af jobsøgning, fordelt på antal timer brugt på lønnet arbejde

”Hvornår forventer du at gå i gang med din jobsøgning?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Studerende, der har svaret ”Ved ikke” på spørgsmålet om antallet af timer, er udeladt af figuren. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2.215.

Figuren viser, at studerende, der har brugt mange timer på deres lønnede arbejde på kandidatuddannelsen, markant oftere er gået i gang med jobsøgningsprocessen. Figuren viser fx, at:

- 76 % af de kandidatstuderende, der har brugt **mere end 30 timer om ugen** på lønnet arbejde, er gået i gang med jobsøgningsprocessen. For 9 % af dem gør det sig gældende, at de vil gå i gang, inden de afslutter deres uddannelse, mens 15 % har angivet at de først vil gå i gang, efter de har færdiggjort deres uddannelse.
- 35 % af de kandidatstuderende, der har brugt mellem **1-4 timer om ugen** på lønnet arbejde, har angivet, at de er gået i gang med deres jobsøgningsproces. 30 % af disse kandidatstuderende har planer om at gå i gang inden de færdiggør deres uddannelse, mens 34 % først har tænkt sig at gå i gang med deres jobsøgningsproces efter, de afslutter deres uddannelse.

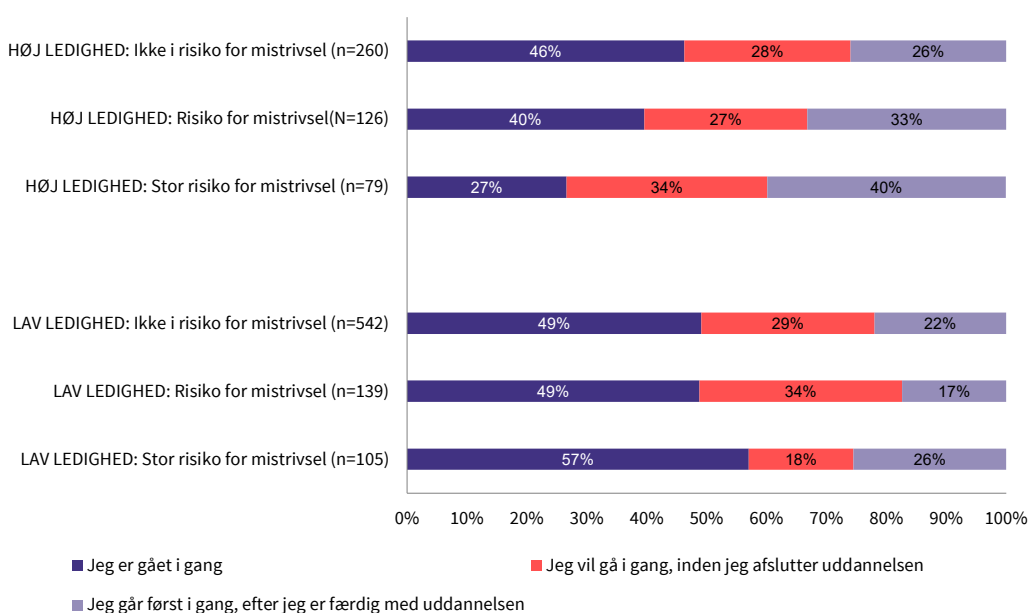
6.3 Barrierer for påbegynde jobsøgningen

Manglende overskud i specialeperioden får flere interviewede studerende til at udskyde jobsøgningen. Kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed, der er i stor risiko for mistrivsel, udskyder i særlig høj grad deres jobsøgningsproces.

6.3.1 Studerende i stor risiko for mistrivsel udskyder ofte jobsøgningsproces

Figur 6.7 viser sammenhænge mellem risiko for mistrivsel og forventet opstart af jobsøgning, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 6.7
Risiko for mistrivsel (WHO5) og forventet opstart af jobsøgning, fordelt på uddannelser med høj og lav dimittendledighed



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Trivselsskalaen WHO5 er et mål for generel trivsel og er udregnet via svarerne på fem items, jf. Sundhedsstyrelsen (2017). Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2.679.

Figuren viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed og som er i stor risiko for mistrivsel, oftere udskyder jobsøgningsprocessen. På uddannelser med lav dimittendledighed er der ikke samme klare tendens. 27 % af de kandidatstuderende på uddannelser med høj ledighed, der er i stor risiko for mistrivsel, er gået i gang med jobsøgningen. Det samme gælder 46 % af de kandidatstuderende på uddannelser med høj ledighed, der ikke er risiko for mistrivsel.

Sårbare studerende udskyder jobsøgningsprocessen for at passe på sig selv

Figur 6.7 viser, at kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed, der er i stor risiko for mistrivsel, ofte udskyder jobsøgningsproces. Det kvalitative materiale indikerer, at dette sandsynligvis er forårsaget af, at sårbare studerende vælger at udskyde jobsøgningen til efter specialet for at passe på sig selv.

Enkelte af de interviewede studerende virker til at være sårbare, og sandsynligvis i risiko for mistrivsel. Disse interviewede studerende har udskudt deres jobsøgningsproces til efter specialet og begrundet udskydelsen med en nødvendighed for at kunne aflevere specialet til tiden uden at blive

overvældet. Anders og Anne beskriver således begge deres beslutning og at udskyde jobsøgningen, som en måde hvorpå sikrer sig at kunne færdiggøre uddannelsen ordentligt, og uden at risikere at gå ned psykisk:

”Jeg tror, at jeg som menneske er alt for god til at skubbe ting ud i fremtiden, som jeg i virkeligheden burde forholde mig til lige nu. Det tror jeg lidt er min strategi, også for at passe på mig selv. At jeg ikke gør mig for store tanker om noget, der ligger efter specialet, jeg i forvejen har haft svært ved at skrive færdigt på grund af forskellige omstændigheder. Jeg tror, jeg beskytter mig lidt mod det og så tænker, at det er noget, jeg virkelig må bruge energi på, når jeg ser en ende på det andet. Og jeg ved godt, at man bliver fortalt – hvilket jeg sikkert også er blevet mange steder fra – at det er en god idé at begynde at gøre det sideløbende med specialet. Men det føler jeg bare slet ikke, jeg har overskuddet til i øjeblikket.

ANDERS

Anders udtrykker i citatet, at han mere eller mindre ubevidst har truffet en beslutning om at udskyde sin jobsøgningsproces til efter specialet for at passe på sig selv.

Anne udtrykker, at hun ønsker ro til at færdiggøre uddannelsen, da hun allerede er forsinket pga. sygdomsmeldinger forårsaget af problemer med det mentale helbred. Hun fortæller, at hendes bekymring for ”knække en gang til” gør, at hun har besluttet, at den ekstra tid, hun har fået til at færdiggøre specialet, kun skal bruges på specialet. Hun skal ikke ”stresse igennem det” og komme risiko for ikke at gennemføre uddannelse.

Studerende med manglende overskud udskyder jobsøgningen

Ikke kun sårbare studerende vælger at udskyde jobsøgningsprocessen. Flere af de interviewede studerende giver udtryk for, at de ikke for alvor vil gå i gang med jobsøgningen før de har afleveret specialet. Nogle udtrykker, at de gerne ville bruge tid på jobsøgningen under specialeprocessen, men udtrykker samtidig, at de er bekymrede for, at de ikke kan håndtere krydspresset fra at engagere sig mentalt og tidsmæssigt i jobsøgningen og i at få afleveret et godt speciale til tiden. Ulrikke beskriver her, at et for stort tidsforbrug på jobsøgning tidligt i specialeprocessen fik hende til at afbryde jobsøgningen til fordel for fuld koncentration om specialet.

”Jeg kan huske, at vi fik et eller andet at vide på et tidspunkt, som nok har været til en karrierevejledning, at vi allerede under specialeprocessen skulle begynde at søge jobs. Og det har jeg faktisk også brugt ret meget tid på. [...] Jeg brugte ret meget krudt på de der ansøgninger, for jeg følte lidt, at jeg skulle have et job, før jeg var færdig med specialet. Så det snakkede [min vejleder og jeg] en del om, for det brugte jeg meget tid på.

ULRIKKE

Nikolaj er et eksempel på en studerende, der synes at have taget et valg om ikke at begynde med jobsøgninger, for at han kan have fuldt fokus på at skrive et godt speciale:

”Det er så intenst og der er så mange ting i specialet, der skal gøres på én gang. [...] Jeg tror ikke, det er før, jeg er ved at være færdig, at jeg sætter mig ned og sender ansøgninger ud. [...] Jeg synes i hvert fald, det ville være risikabelt i forhold til at ende med et speciale, man ikke er glad for at skrive, fordi man har for mange andre ting, der kører rundt.

NIKOLAJ

Nikolaj, Ulrikke og andre interviewede studerende argumenterer altså for, at de har valgt at udskyde jobsøgningen for at fokusere på at producere et godt speciale. De mener, at kvaliteten af deres speciale eller deres evne til at give specialet tilstrækkeligt fokus vil falde, hvis de samtidig vil opstarte jobsøgningen.

Det skal her siges, at de studerende har et stærkt incitament til at afslutte specialet i tide – jf. boksen nedenfor om rammevilkårene for specialeprocessen.

Rammevilkår for kandidatstuderendes specialeproces

Formelle nationale rammer:

- SU-ramme: De fleste studerende har kun ret til SU på uddannelsens normerede tid UFM. (u.å.,b).
- Tidsfrist og eksamensforsøg: Specialet skal påbegyndes og afleveres inden for den tidsramme, der er angivet i uddannelsens studieordning. Hvis den studerende ikke afleverer specialet inden for den fastsatte frist, skal den studerende søge uddannelsen om at få godkendt en ændret opgaveformulering, der skal ligge inden for samme emneområde, og fastsætter samtidig hermed en ny afleveringsfrist på tre måneder. Hvis den studerende ikke afleverer specialet inden for den nye frist, kan den studerende få et tredje prøvoforsøg, efter samme regler som gælder for andet prøvoforsøg (Retsinformation (2020, kap. 5 §27, stk. 7-8).

Udbredt praksis på kandidatuddannelserne:

- Vejledningstimer: Antallet af specialevejledningstimer er ofte fast. Opbruges antallet af vejledningstimer fx pga. forsinkelse, kan man søge om flere, men er ikke garanteret flere timer.

6.3.2 Omverdenen opfordrer til tidlig opstart af jobsøgning

De fleste interviewede studerende udtrykker, at de burde gå i gang med jobsøgningsprocessen, inden de afslutter deres uddannelse. Baggrunden kan enten være en ydre forventning om det, eller fordi de har lyst. Flere af de interviewede studerende fortæller, at de er blevet opfordret til at gå i gang med at søge. Dette forklares bl.a. af Rasmus i følgende citat:

”Jeg er ikke begyndt at søge endnu, men jeg er faktisk blevet anbefalet at begynde. Det begyndte jeg på her i november-december. Sådan lidt at kigge... [...] Det var faktisk studiestartskoordinatoren i forbindelse med, at jeg var tutor [...]. Vi snakkede ligesom sammen, og så anbefalede hun egentlig alle os, der var kandidatstuderende at begynde at søge jobs allerede nu, for det kan jo være svært. [...] Jeg vil ikke sige, at det stressede mig, men det blev da hængende i baghovedet. Jeg kom ligesom til at tænke lidt mere over, hvad min plan mere konkret var, når jeg er færdig med uddannelsen.

RASMUS

Rasmus udtrykker i citatet, at han endnu ikke er begyndt at søge jobs, men at anbefalingen om at starte har sat sig i baghovedet på ham, og afstedkommet tanker om, hvad hans plan er efter dimission, og sikkert også en tvivl om han ikke burde gå i gang med søgningen før dimission. Andre af de interviewede studerende har haft lignende oplevelser af opfordringer til at påbegynde jobsøgningen fra både forældre, partnere eller fagundervisere. Flere udtrykker dog også, at de selv har lyst til at gå i gang med jobsøgningen.

6.4 Forskellig forståelse af jobsøgningsprocessen

De interviewede studerende tænker alle, at de er gået ”rigtigt i gang” med deres jobsøgningsproces, hvis de er i gang med at skrive eller har afsendt en jobansøgning. Herudover varierer det mellem dem, hvorvidt de medtænker andre jobsøgningsrelevante aktiviteter såsom at kigge på jobportaler som en del af jobsøgningsprocessen.¹³

Nogle af de interviewede studerende udtrykker, at de så småt er gået i gang med deres jobsøgningsproces. De beskriver, at de fx er begyndt at orientere sig i jobopslag og har oprettet profiler på forskellige jobportaler eller sociale medier som LinkedIn for at få et overblik over deres kommende arbejdsmarked. Dette er fx tilfældet for den studerende Mia:

”Jeg er gået i gang med [...] at holde øje og oprette jobagenter og sådan nogle ting. Det gjorde jeg faktisk allerede helt tilbage i efteråret for at få en ide om, hvad der er af jobs derude.

MIA

13 Vores kvalitative materiale viser, at der kan være forskellige opfattelser af, hvornår man er i gang med jobsøgningsprocessen. Den opdeling, der fremgår af figur 6.1, kan således potentielt rumme en del variation i, hvem af de kandidatstuderende, der tænker, at de er i gang, og hvem der ikke har regnet deres hidtidige handlinger med, når de har svaret. Alligevel kan man antage, at disse forskelle gennemsnitligt set vil udligne sig, når man sammenligner surveyresultaterne for studerende fra kandidatuddannelser med hhv. høj og lav dimittendledighed.

Citatet viser, at Mia tænker, at hun er gået i gang med sin jobsøgningsproces, idet hun er gået i gang med at skabe sig et overblik over hendes kommende arbejdsmarked. Mia og andre interviewede studerende forstår derfor forberedende aktiviteter som en del af deres jobsøgningsproces. Andre studerende udtrykker, at de har gjort de samme forberedende ting som Mia, men beskriver det som om, at de først går i gang med jobsøgningen umiddelbart inden eller lige efter dimission.

Christina, er også gået i gang med jobsøgningsprocessen, og modsat Mia og andre, der er i tvivl om forberedende aktiviteter betyder, at man er i gang eller ej, er der ingen tvivl om Christina er i gang:

”Jeg er også både i dialog med chefen for [min afdeling] og nogle fra [de andre afdelinger] nu i forhold til at høre, hvordan fremtidsperspektivet ser ud.

CHRISTINA

I citatet beskriver Christina, at hun forstår sin jobsøgning som igangværende, idet hun er i dialog med sin nuværende chef, om hvad hendes muligheder er for en fremtidig stilling. Christina har således taget skridtet længere end de forberedende og afklarende aktiviteter, som Mia og andre er i gang med, og bruger sine kontakter til at søge et konkret job.

6.4.1 Jobsøgningen kan påbegyndes, indstilles og påbegyndes igen

Flere af de interviewede studerende giver udtryk for, at de på forskellige tidspunkter ligger mere energi og engagement i jobsøgningen end andre. Jobsøgningen er for mange derfor ikke en lineær proces, der på et tidspunkt igangsættes og ikke afsluttes igen, inden de har fundet et job. Jobsøgningen beskrives i stedet som en mere flydende proces, hvor de studerende på forskellige måder og tidspunkter kan starte op og stoppe igen. Eksempelvis bruger flere studerende, som beskrevet ovenfor, en smule tid på forberedende og afklarende aktiviteter under specialeprocessen, og vælger kun at afsætte ekstra tid til at skrive ansøgning og CV, hvis de opdager et spændende job at søge.

7 Arbejdsmarkedsrettede indsatser på universiteterne

Resultaterne fra de kvantitative analyser i kapitel 7 viser, at kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed adskiller sig fra kandidatstuderende på uddannelser med lav dimittendledighed på flere overordnede måder. Vi finder, at der:

1. Ikke er store forskelle i andelen, der er blevet **tilbudt** brede arbejdsmarkedsrettede indsatser, på uddannelser med høj og lav dimittendledighed.
2. Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed har til gengæld **deltaget** i større andele af de tilbudte arbejdsmarkedsrettede indsatser. Undtagelsen er de brede indsatser: karriere-/jobmesser og karrieredage.
3. Studerende på uddannelser med høj dimittendledighed oplever også størst **udbytte** af individrettede indsatser. På uddannelser med lav dimittendledighed oplever de studerende modsat større udbytte af oplæg fra færdiguddannede studerende samt karriere-/jobmesser og karrieredage.

Interviewene viser, at de forskellige indsatser kan give nogle meget forskellige udbytter:

1. **Oplæg fra dimittender i arbejde** kan give studerende spejling i ift. jobmuligheder, udfordringer ved jobsøgning eller brug af kompetencer på arbejdsmarkedet. Nogle udtrykker, at de ikke præsenteres for typiske, men kun meget succesfulde karriereveje, hvorfor spejlingen kan være svær. Dette kan være en forklaring på, det relativt lavere udbytte af oplæg fra dimittender.
2. Enkelte studerende har modtaget **skriftligt materiale om dimittenders karriereveje**, og ser det som et godt alternativ til dimittendoplæg til at konkretisere muligheder på arbejdsmarkedet.
3. Ifølge studerende kan **ECTS-givende fag** samt **eksaminer og enkeltopgaver** med fokus på arbejdsmarkedet, karriereveje og jobsøgningsprocessen konkretisere overgangen og arbejdsmarkedskompetencer.
4. **Frivillige ekstracurriculære kurser, workshops eller seminarer** kan give overblik over værktøjer og handlemuligheder.
5. **Individuel karrierevejledning** kan være brugbar sparring om en god overgang til arbejdsmarkedet for de få, der opsøger det. Jf. kapitel 8 efterspørger flere studerende, at en form for helhedsorienteret karrierevejledning bliver en obligatorisk del af deres uddannelse.

7.1 Udbredelse og deltagelse i arbejdsmarkedsrettede indsatser

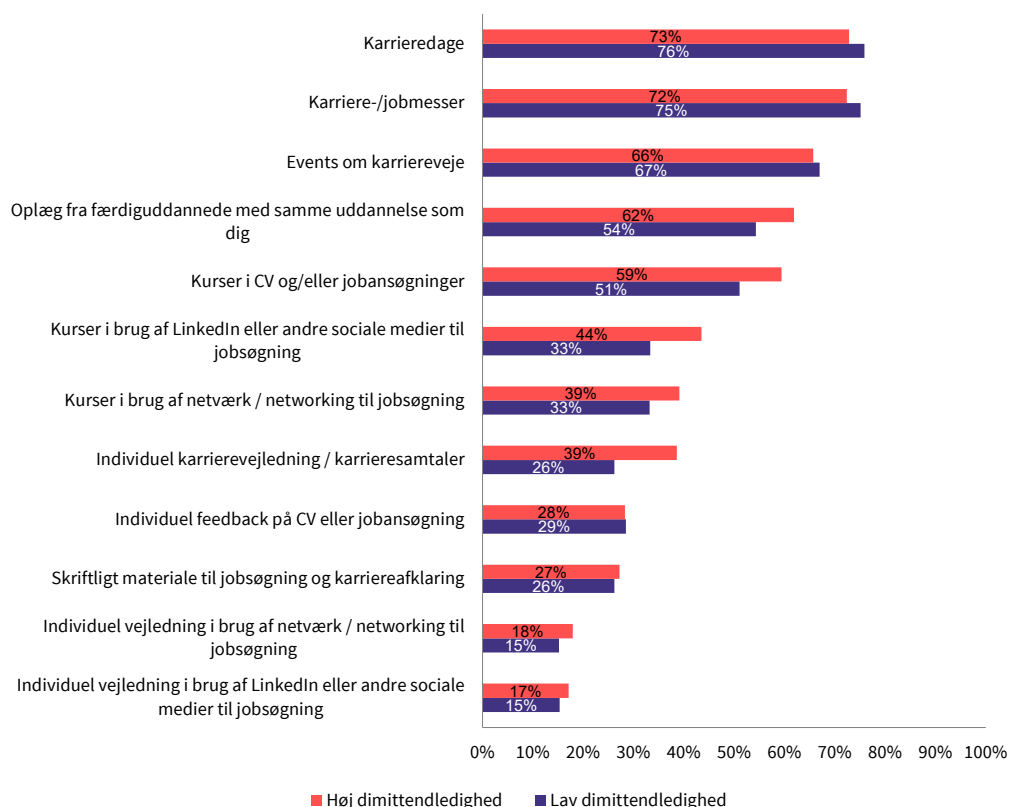
Universiteterne og universitetsuddannelserne udbyder en række forskellige indsatser, der er rettet mod arbejdsmarkedet. Det er lige fra brede aktiviteter med mange deltagere fra forskellige uddannelser såsom job- og karrieremesser, til uddannelsesrettede aktiviteter, hvor fx alumner holder oplæg på enkeltuddannelser, og individrettede aktiviteter, der fx kan bestå af individuel karrierevejledning og feedback på jobansøgninger.

7.1.1 Ca. lige mange er blevet tilbudt brede indsatser

Figur 7.1 viser andelen af studerende, der er blevet tilbudt forskellige arbejdsmarkedsrettede indsatser på deres uddannelser eller uddannelsesinstitutioner, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 7.1
Arbejdsmarkedsrettede indsatser, der er blevet tilbudt de studerende

Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? - Andele, der for hver type indsats, ikke har svaret "Har ikke fået tilbudt".



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: "Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? Figuren viser andelen af studerende, der for hvert items *ikke* har svaret "Har ikke fået tilbudt".

Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3.744; lav dimittendledighed n: 1271; høj dimittendledighed n: 603.

Figuren viser, at der generelt ikke er store forskelle i andelen, der er blevet tilbudt de forskellige typer **brede** arbejdsmarkedsrettede indsatser på universitetet, på uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Dette resultat er ikke overraskende, da flere af disse indsatser udbydes på universitets- eller fakultetsniveau.

Større andele af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed er dog blevet tilbudt smallere indsatser som kurser samt oplæg fra færdiguddannede med samme uddannelse som de studerende samt individuel karrierevejledning og karrieresamtaler. Figuren viser således, at:

- 39 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed svarer, at de er blevet tilbudt **individuel karrierevejledning eller karrieresamtaler** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 26 %.
- 44 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed svarer, at de er blevet tilbudt **kurser i brug af LinkedIn eller andre sociale medier til jobsøgning** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 33 %.
- 62 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed har fået tilbudt **oplæg fra færdiguddannede med samme uddannelse som den studerende** under deres kandidatuddannelse på uddannelser med høj dimittendledighed. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 54 %.

Ovenstående forskelle kan være udtryk for, at studerende på uddannelser med høj ledighed er mere opmærksomme på mulighederne for smallere indsatser. Det er derfor ikke givet, at ovenstående forskelle er udtryk for reelle forskelle i tilbud.

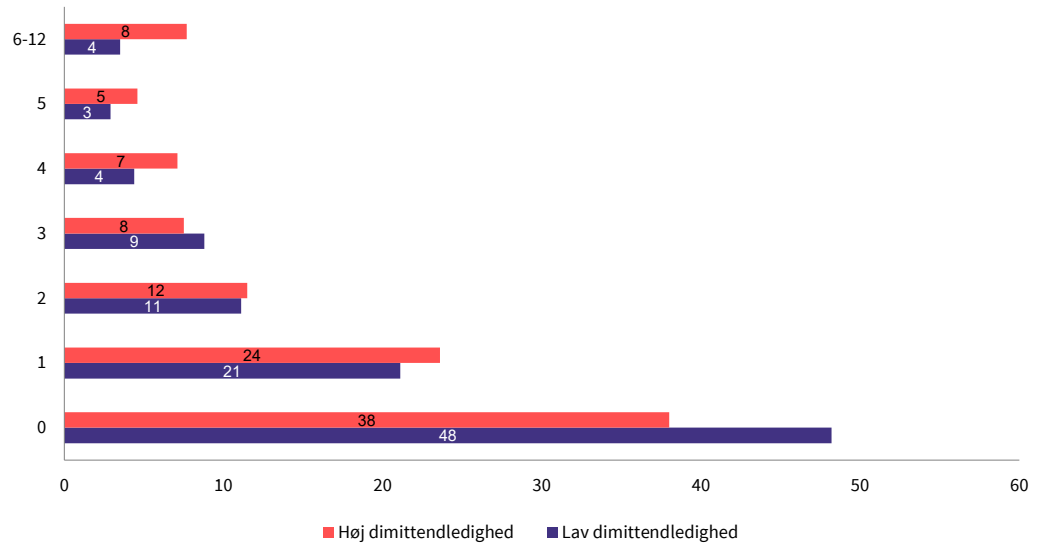
7.1.2 Flere har deltaget i fire eller flere indsatser

Figur 7.2 viser antallet af arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har deltaget i, på deres uddannelser eller uddannelsesinstitutioner, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 7.2

Arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har deltaget i

Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt og har deltaget i af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? - Figuren viser summen af de antal arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har svaret "Har fået tilbudt og har deltaget".



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: "Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt og har deltaget i af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? Figuren viser summen af de antal arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har svaret "Har fået tilbudt og har deltaget". Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægter efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3.742; lav dimittendledighed n: 1269; høj dimittendledighed n: 603.

Figuren viser, at de fleste studerende har deltaget i enten nul eller én arbejdsmarkedsrettet indsats under kandidatuddannelsen. Større andele af de studerende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed har deltaget i fire eller flere arbejdsmarkedsrettede indsatser, end studerende på kandidatuddannelser med lav dimittendledighed.

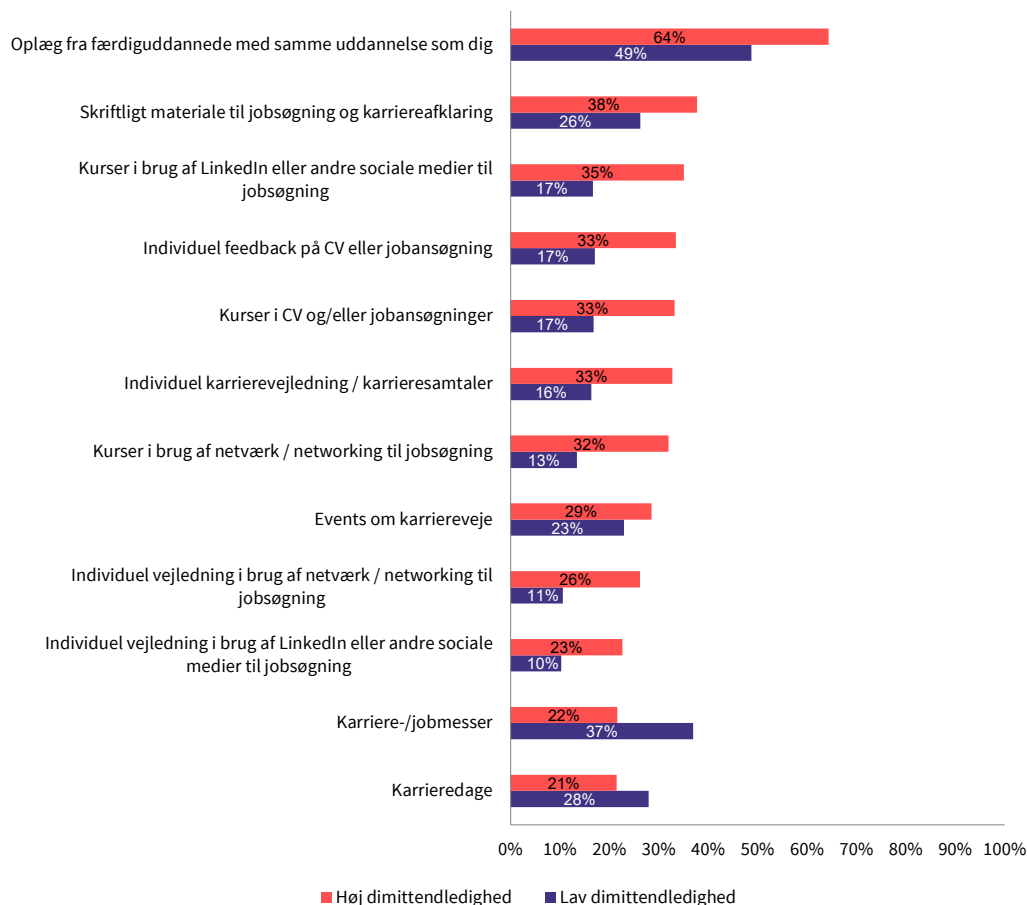
7.1.3 Flere har deltaget i de fleste typer indsatser

Figur 7.3 viser andelen af studerende, der har deltaget i forskellige arbejdsmarkedsrettede indsatser på deres uddannelser eller uddannelsesinstitutioner, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 7.3

Arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har deltaget i

Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt og har deltaget i af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? - andele af studerende, der har svaret "Har fået tilbudt og har deltaget" ud af den samlede andel, der har svaret, at de har fået hver enkelt indsats tilbudt.



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: "Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt og har deltaget i af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse? Figuren viser andelen af studerende, der har svaret "Har fået tilbudt og har deltaget" ud af den samlede andel, der har svaret, at de har fået hver enkelt indsats tilbudt. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 2.832; lav dimittendledighed n: 954; høj dimittendledighed n: 439.

Figuren viser, at markant større andele af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed har deltaget i de fleste typer arbejdsmarkedsrettede indsatser, de er blevet tilbudt under studiet. Undtagelsen er de brede indsatser: karriere- og jobmesser samt karrieredage, hvor andelen er større blandt studerende fra uddannelser med lav dimittendledighed.

En mulig forklaring på denne forskel er, at studerende fra uddannelser med lav ledighed i højere grad kan tillade sig at "shoppe" mellem forskellige mulige arbejdsgivere, og derfor nøjes med de brede indsatser. Samtidig har de måske også flere interessante arbejdsgivere at shoppe imellem, da arbejdsgiverne har et større behov for at forsøge at skaffe aftaler og kontakter med kommende

eftertragtede lavledighedsdimittender. Derimod har mange studerende fra uddannelser med høj ledighed i højere grad fundet kurser samt individuelle indsatser formålstjente at deltage i for at kunne lette deres overgang til arbejdsmarkedet.

7.1.4 Interviewede studerende har oftest deltaget i intracurriculære indsatser

Kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed, angiver altså i højere grad at have deltaget i bredere arbejdsmarkedsorienterede indsatser (jf. figur 3.3). Disse former for indsatser angiver de interviewede studerende også, at de har deltaget i:

- Oplæg fra dimittender, karrierevejledere eller undervisere om arbejdsmarkedet, fx i forbindelse med studiestartsaktiviteter, seminarer eller kurser i løbet af uddannelsen.
- Obligatoriske fag eller tilvalgsfag, der inkorporerer emner, cases el. relateret til arbejdsmarkedet og praktisk-orienterede problemstillinger.
- Inddragelse af eksempler på relevante felter, brancher eller stillinger på arbejdsmarkedet i undervisningen eller uddannelsens markedsføring.
- Opgave-, prøve- eller eksamensformer, hvor orientering mod arbejdsmarkedet indgår, fx ved aflevering af LinkedIn-profil eller udfærdigelse af ansøgning til stillinger.
- Meritgivende mulighed for at tage praktik, virksomhedssamarbejde eller specialesamarbejde.
- Klar kommunikation og opfordring fra uddannelsen og undervisere om deltagelse i frivillige kurser eller andre aktiviteter om jobsøgning, arbejdsmarkedet og karrieremuligheder.

De interviewede studerendes har derfor hovedsageligt deltaget i intracurriculære arbejdsmarkedsrettede aktiviteter i stedet for ekstracurriculære aktiviteter uden for studietiden.

7.1.5 Begrundelser for ikke at deltage i ekstracurriculære indsatser

De interviewede studerende giver følgende begrundelser for, hvorfor de ikke i højere grad har deltaget i de udbudte ekstracurriculære arbejdsmarkedsrettede indsatser, der udfoldes i følgende afsnit:

- Manglende match mellem tilbud og den studerendes oplevede behov
- Tilbud ligger for tidligt på uddannelsen
- Studerende har ikke været klar over, at tilbuddene fandtes
- Studerende har nedprioriteret deltagelse i tilbud på grund af konkurrence om deres tid.

Manglende match mellem tilbud og den studerendes oplevede behov

En række studerende udtrykker, at de ikke har fundet det relevant at deltage i de udbudte arbejdsmarkedsrettede indsatser, da de ikke har oplevet, at de ville få noget væsentligt udbytte af at del-

tage. Christina udtrykker fx, at hun er optimistisk om, at hun godt kan finde ud af de ting, der afholdes kurser om, fx ansøgninger eller CV, fordi hun har ”prøvet det før”. Christina vurderer derfor ikke, at hun vil få tilstrækkelig værdi ved at deltage i det hun oplever, hun har behov for.

I afsnit 3.2 viser vi, at flere studerende føler, at de mangler kompetencer til at omsætte deres uddannelse i praksis på arbejdsmarkedet, samt at de har svært ved at beskrive egne kompetencer og disses relevans på arbejdsmarkedet. Det indikerer, at der er et potentiale for, at mange af disse studerende kunne hjælpes med deres udfordringer ved at deltage i indsatser fokuseret på netop disse problemstillinger. I afsnit 8.1.5 behandler vi de interviewede studerendes bud på, hvilke former for indsatser, de oplever, at der mangler fra universitetet, fakultetet eller uddannelsen, og som vil kunne understøtte overgangen til arbejdsmarkedet.

Tilbud ligger for tidligt på uddannelsen

Mange af de interviewede studerende udtrykker, at de ikke har deltaget i de udbudte ekstracurriculære indsatser, da de ikke har fundet dem ”relevant” på det tidspunkt. De oplever typisk at modtage tilbud ligget tidligt i deres uddannelsesforløb – enten på bacheloren eller i starten af kandidaten – hvor deltagelse har virket ”fjernt” for dem at skulle forholde sig til. Thomas forklarer i følgende citat, hvad manglende relevans på det pågældende tidspunkt kan betyde:

”Vi talte om det i starten til et oplæg, hvor [karrierevejlederen] havde sagt, at der blev afholdt nogle workshops, og at man altid kunne tage fat i hende, hvis man ville spørge om noget. Men det røg ligesom ud. Man glemte det, for der er jo så meget andet.

THOMAS

Thomas’ erfaring er, at fordi overgangen til arbejdsmarkedet lå langt ude i fremtiden, da han fik tilbuddet om deltagelse, deltog han ikke, og da det blev relevant, havde han glemt om indsatserne.

Thomas’ beskrivelser peger på, at studerende vil se større værdi i at deltage i indsatser, der ligger tættere på afslutningen af kandidatuddannelsen. Omvendt er det værd at huske, at en del studerende mod slutningen af deres kandidatuddannelse ikke har overskud til meget andet end at færdiggøre specialet (jf. afsnit 6.3). Samlet peger de to resultater i retning af, at den tidsmæssige placering af indsatserne er et trade-off mellem de to virkninger.

Måske mangel på tydelig kommunikation om arbejdsmarkedsrettede indsatser

Nogle studerende udtrykker, at de ikke har været klar over, at der er blevet afholdt arbejdsmarkedsorienterede indsatser, og at der ikke er blevet reklameret særligt synligt for dem. Dette beskriver Ulrikke i følgende citat:

”Da jeg startede på bacheloren, fik vi at vide, at der var tilknyttet en form for jobkoordinator med sådan nogle pit-stops i løbet af uddannelsen, men det var lidt ligesom om, det bare stoppede på et eller andet tidspunkt. Det blev ikke rigtig fulgt til dørs. Vi har da fået mails om, at der blev afholdt jobmesser, men jeg synes, det har været en smule begrænset, hvor meget der har været. [...] Jeg kan slet ikke huske, at jeg har fået information om det på kandidaten, men det kan jo også sagtens være, at det har været mens jeg har været i udlandet, og jeg ikke har kunne deltage på det tidspunkt.

ULRIKKE

Ulrikke fortæller i citatet, at hun med undtagelser af jobmesser ikke har oplevet tydelig kommunikation om arbejdsmarkedsrettede indsatser på kandidaten.

Flere af de interviewede studerende synes ikke i så høj grad at have opsøgt muligheder for at deltage i indsatser eller aktiviteter. Dette bringes fx op i følgende citat fra Thomas:

”Det er ikke så synligt, føler jeg. Jeg ved ikke, hvornår det er eller hvad, det indebærer. Det kan jo både være mig, der ikke holder nok øje, men det kan jo også være dem, der måske ikke kommunikerer det nok ud.

THOMAS

I citatet forklarer Thomas sin manglende deltagelse ved, at tilbuddene ikke har været synlige for ham. Dog reflekterer han selv over, hvorvidt dette kan skyldes mangelfuld kommunikation, eller han selv bare ikke har holdt tilstrækkeligt øje. At de interviewede studerende ikke ved om der er blevet afholdt aktiviteter, er ikke nødvendigvis ensbetydende med, at der ikke er udbudt indsatser.

Ulrikkes tidligere citat om manglende synlighed peger på, at der kunne være et potentiale i at øge kommunikationen og synligheden omkring de ekstracurriculære arbejdsmarkedsrettede indsatser. Omvendt peger citatet med Thomas på, at mange studerende sandsynligvis ikke er særligt opmærksomme og opsøgende i forhold til arbejdsmarkedsrettede indsatser. De studerendes opmærksomhed kunne dog være højere sidst på deres kandidatuddannelse – jf. afsnittet om at tilbuddene ligger for tidligt på uddannelsen.

Nedprioriteret deltagelse i indsatser pga. konkurrence om tid

Nogle af de interviewede studerende udtrykker, at de har fravalgt at deltage i indsatserne til fordel for andre ting, de har prioriteret højere. Det kan være speciale, udlandsophold, arbejde, praktik og personlige forhold. Anne fortæller i nedenstående citat, at hendes private omstændigheder har hindret hende i at deltage i arrangementer, hun ellers ville have deltaget i:

”Jeg havde jo mange planer om, hvad jeg gerne ville, og hvad jeg syntes var spændende. Jeg tror faktisk, at da jeg var på min bachelor og ikke havde børn endnu, der brugte jeg rigtig meget af min fritid på at melde mig til nogle af de her ting. For eksempel rigtig mange arrangementer fra [min fagforening] eller [vores karrierevejledning]. Men det har børn ligesom sat en stopper for.

ANNE

I citatet fortæller Anne, at hun ikke har kunne sætte tid af til ekstracurriculære aktiviteter i sin fritid efter hun har fået børn. Andre studerende omtaler forhold som udlandsophold, sygdom eller orlov som begrundelser for manglende deltagelse. Den studerende Anders fortæller, at han har oplevet manglende overskud til at deltage i sådanne indsatser ud over studiet¹⁴. Anders' oplevelser peger på, at de studerendes overskudsniveau kan være en faktor, der begrænser deltagelsen i de udbudte aktiviteter. Som beskrevet i fx afsnit 6.3 er overskudsniveauet sandsynligvis lavere for mange studerende i specialeperioden.

COVID-19 har ført til aflysninger

Nogle af de interviewede studerende, at de under COVID-19 pandemien og den dertilhørende nedlukning af samfundet, har oplevet, at udbuddet af arbejdsmarkedsorienterede indsatser enten har været helt fraværende eller formindskede. Flere studerende omtaler fx aflysninger af jobmesser og karrieredage. Nikolaj udtaler, at han har oplevet udbyttet af de webinarer, der er afholdt som erstatning under COVID-19-pandemien, har været begrænset. Her fremhæver, at formatet ikke har givet god mulighed for sparring og opbygning af netværk.

7.2 Udbytte af arbejdsmarkedsrettede indsatser

Formålet og det potentielle udbytte, varierer mellem de forskellige indsatser. Det er lige fra meget konkrete færdigheder i at udfærdige CV og LinkedIn-profil, til netværksaktiviteter som jobmesser og individuel karriereafklaring.

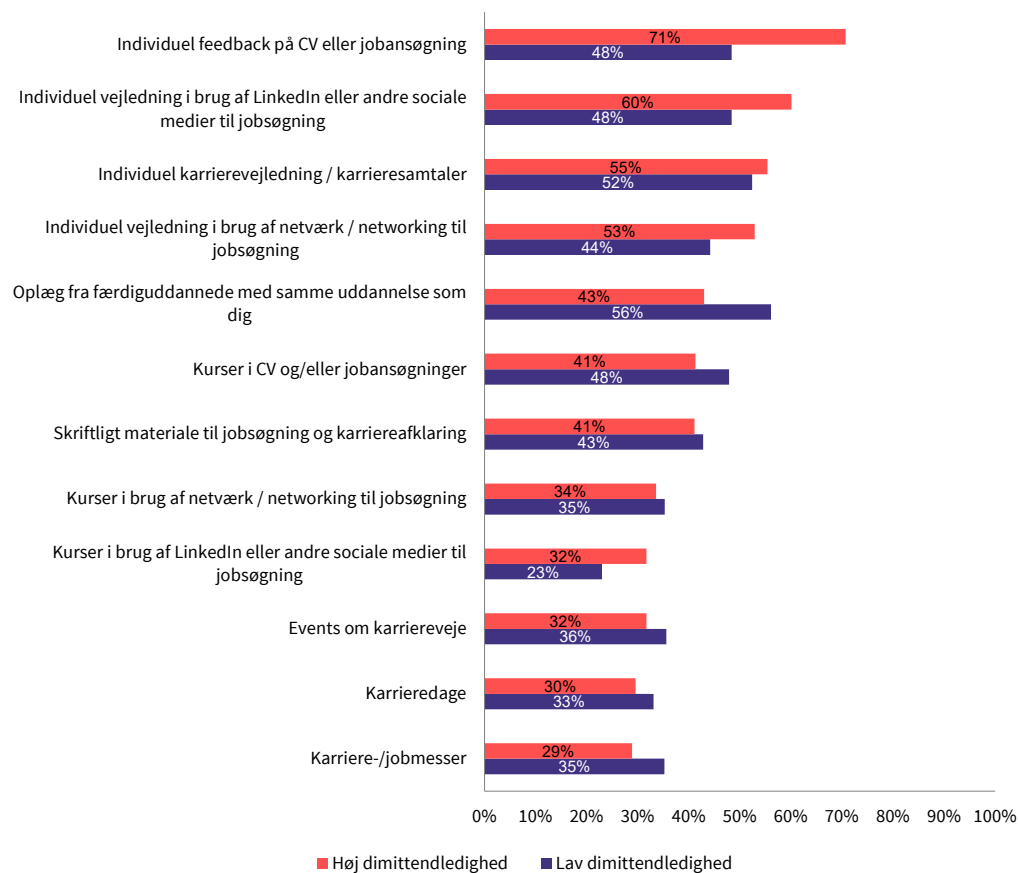
7.2.1 Størst udbytte af individrettede indsatser

Figur 7.4 viser de studerendes oplevede udbytte af de arbejdsmarkedsrettede indsatser på deres uddannelser eller uddannelsesinstitutioner, de har deltaget i, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

14 I EVA (2023b) har vi gennemgået, hvordan studerende, der er i risiko for mistrivsel i lavere grad begynder at orientere sig mod arbejdsmarkedet senere end de, der ikke har samme risiko. Kvalitativt blev der yderligere uddybet, at disse studerende bl.a. fremhævede manglende overskud som årsagen til ikke at orientere sig mod overgangen til arbejdsmarkedet.

Figur 7.4
De studerendes oplevede udbytte af at deltage i arbejdsmarkedsrettede aktiviteter

Andele, der i høj eller meget høj grad, har oplevet at få et udbytte af deltagelse i aktiviteterne



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser, det oplevede udbytte, for hver af de arbejdsmarkedsrettede indsatser, de studerende har angivet, at de har deltaget i. Figuren viser andelen, der for hver indsats i alt har svaret "I meget høj grad" og "I høj grad" til det oplevede udbytte af indsatsen.

Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 269-1230; lav dimittendledighed n: 56-347; høj dimittendledighed n: 77-114.

Figuren viser, at blandt studerende, der har deltaget i de forskellige arbejdsmarkedsrettede indsatser under uddannelsen, er det oplevede udbytte størst på de individrettede indsatser. Dette gælder særligt på uddannelser med høj dimittendledighed. Større andele af de studerende på uddannelser med lav dimittendledighed oplever at få udbytte af oplæg fra færdiguddannede studerende samt brede indsatser som karriere-/jobmesser og karrieredage, end det er tilfældet blandt studerende på uddannelser med høj dimittendledighed. Figuren viser fx, at:

- 71 % af de studerende, der har fået **individuel feedback på CV eller jobsøgning** på uddannelser med høj dimittendledighed, i meget høj grad eller i høj grad oplever, at de har fået et udbytte af indsatsen. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 48 %.

- 43 % af de studerende, der har hørt oplæg fra færdiguddannede med samme uddannelse som den studerende på uddannelser med høj dimittendledighed, i meget høj grad eller i høj grad oplever, at de har fået et udbytte af indsatsen. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 56 %.

7.2.2 Interviewede studerendes udbytte

De fleste interviewede studerende husker kun at have deltaget i få indsætter under kandidatuddannelsen. I det begrænsede materiale, omtaler de studerende et udbytte følgende typer indsætter:

- Oplæg fra dimittender med samme uddannelse som dem selv
- Skriftligt materiale om dimittenders karriereveje
- ECTS-givende fag, prøveformer eller lignende tiltag med fokus på arbejdsmarkedet
- Frivillige kurser, workshops eller seminarer
- Individuel karrierevejledning.

I de følgende afsnit udfolder vi de studerendes oplevede udbytte af ovenstående typer af indsætter.

Oplæg fra dimittender i arbejde kan give noget at spejle sig i, men kan give et snævert billede af arbejdsmarkedet

64 % af de kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed har deltaget i oplæg fra dimittender med samme uddannelse, som dem selv mod 49 % fra uddannelser med lav ledighed (jf. figur 7.3). Men kun 43 % angiver, at de i høj eller meget høj grad har fået et udbytte af denne type aktiviteter mod 56 % på uddannelser med lav ledighed. Samlet er der altså en høj deltagelse, men samtidig er de studerende delte på, i hvor høj grad de har fået et udbytte af deltagelsen.

Denne todeling i oplevelser kan vi også finde blandt de interviewede studerende. På den ene side fremhæver visse studerende det positive og store udbytte af oplæggene. Andre udtrykker, at de ikke præsenteres for typiske, men kun meget succesfulde karriereveje, hvorfor spejlingen kan være svær.

Flere studerende udtrykker, at oplæggene har givet dem nogle at spejle sig i i forhold til fx deres jobmuligheder, mulige udfordringer ved jobsøgning eller brug af kompetencer på arbejdsmarkedet. Det gælder bl.a. i dette citat med Oskar:

”Vi havde en enkelt dag i starten af kandidaten, hvor der var en [dimittend fra uddannelsen] ude, og fortalte lidt om, hvad hun havde lavet de seneste år. Det er bare guld værd at få fat på nogle af dem. Så bliver det meget konkret. Man kan sige: ”Du er præcis der, hvor vi kommer til at være. Hvad var dit problem?”

OSKAR

Oskar beskriver i citatet, at han havde et stort udbytte af et oplæg med en dimittend fra sin uddannelse. Han fremhæver, at det har virket som et konkret indblik i særligt håndtering af udfordringer i overgangen til arbejdsmarkedet for folk med hans uddannelse.

Christina beskriver også sine oplevelser med oplæg fra dimittender som nyttige. Hendes begrundelse er, at oplæggene gav hende et "lille indspark til, hvad [deres] kompetencer egentlig er". For hende har oplægget altså også fungeret som en synliggørelse af, hvilke kompetencer folk med hendes uddannelse ville kunne gøre brug af på arbejdsmarkedet.

Samlet finder flere studerende oplæg fra dimittender nyttige, men af forskellige grunde. Oplæggene kan give et blik på alt fra oplevelser af udfordringer i overgangen fra uddannelse til jobsøgende til job, typer af mulige, relevante jobs på arbejdsmarkedet, dimittenders arbejdsliv, synliggørelse af kompetencer og kompetencematchet mellem uddannelse og jobs.

Nogle interviewede studerende udtrykker, at de i dimittendoplæggene præsenteres for en smal dimittendprofil. Flere er også usikre på, hvilken profil dimittenderne egentlig har haft. Primært henvises der af de interviewede studerende til, at de har haft "et par stykker" ude i løbet af deres studietid – fra bacheloren til og med kandidaten – og dimittenderne beskrives oftest i løse termer som "fra erhvervslivet", hvilket typisk ikke uddybes yderligere. Et mere konkret eksempel, kan man dog finde i følgende uddybelse fra Christina:

"Vi havde på det første semester nogle [alumner] fra erhvervslivet ude og fortælle om, hvad de laver i dag. Jeg kan ikke huske, om det var to eller tre. Mange af dem var egentlig ph.d.-studerende.

CHRISTINA

I citatet udtrykker Christina en hvis usikkerhed om, hvilken baggrund de alumner, der holdt oplæg for dem, havde og om de er "fra erhvervslivet" eller ph.d.-studerende. Ph.d.-stillinger ikke den mest gængse form for dimittendbeskæftigelse på de fleste kandidatuddannelser, og det synes i flere tilfælde, at de interviewede studerende præsenteres for meget succesfulde alumner i stedet for mere gængse karriereveje.

Skriftligt karrierevejsmateriale kan konkretisere muligheder på arbejdsmarkedet

Enkelte studerende har oplevet, at de er blevet præsenteret for skriftlige eksempler på, hvad dimittender arbejder med efter dimission. Dette var fx tilfældet for Mia, der, mens hun undersøgte uddannelsen, opdagede, at der på uddannelsens informationsside var forskellige "cases" på dimittender fra uddannelsen, der beskrev hvad de arbejder med, og hvordan de bringer viden og kompetencer fra uddannelsen i spil på jobbet. Ifølge Mia var særligt ét af disse eksempler udslagsgivende for, at hun valgte sin kandidatuddannelse, fordi hun tænkte, at hun kunne se sig selv i en lignende stilling. For Mia var eksemplet således vigtigt for at konkretisere, hvad hun havde af muligheder på arbejdsmarkedet, når uddannelsen for hende ellers fremstod som bred og "flyvsk".

Fag, opgaver og eksaminer kan konkretisere overgangen og arbejdsmarkedskompetencer

Nogle interviewede studerende giver eksempler på, at ECTS-givende fag på uddannelsen har fokus på at forberede de studerende til arbejdsmarkedet. Dette er oftest valgfag, men i Nikolajs tilfælde et obligatorisk fag. I nedenstående citat kommer Nikolaj således med et eksempel på, hvordan han har haft et obligatorisk fag på med fokus på overgangen til arbejdsmarkedet. Faget har hjulpet ham konkretisere sine kompetencer og overgangen til arbejdsmarkedet:

”Vi havde et fag, der mere konkret handlede om [vores uddannelse] i samfundet, og særligt på arbejdsmarkedet. Det var egentlig meget konkrete ting, hvor vi for eksempel blev bedt om at lave jobsøgning, hvor de sagde: ”Find dig et job, som du ligesom kunne forestille dig at søge, når du er færdig. Måske et job, hvor de ikke specifikt søger en [med din uddannelse], men så er din opgave til næste uge at skrive om, hvordan de alligevel kan bruge dig.”. Og det gør jo, at man bliver nødt til at tænke lidt over sine egne kompetencer.

NIKOLAJ

Nikolaj beskriver i citatet et kort, obligatorisk fag om hans uddannelses relevans i samfundet og på arbejdsmarkedet, og konkret hvordan de studerendes kompetencer kan oversættes til konkrete jobopslag og jobansøgninger. Nikolaj har oplevet at faget har været nyttigt for ham, og mener, at det har hjulpet ham til at konkretisere sine kompetencer i en form, der fx kan bruges i jobansøgninger.

Modsat Nikolaj udtrykker andre studerende bekymring for, at obligatoriske arbejdsmarkedsorienterede elementer fortrænger relevante kernefaglige elementer, og endda udvander formålet med universitetsuddannelser, jf. afsnit 8.2.

Nogle interviewede studerende udtrykker, at de har erfaring med, at de i løbende opgaver eller eksaminer har skullet behandle deres overgang til arbejdsmarkedet, uden at dette har været hele fagets fokus. Sam og Mia fortæller, at de i nogle fag har skullet aflevere produkter, såsom en LinkedIn-profil, kompetenceprofiler eller lavet opgaver, hvor de har skulle forholde sig til områder eller virksomheder på arbejdsmarkedet, som de kunne forestille sig at arbejde med. Mia beskriver udbyttet af dette som fx følgende:

”At man bliver god til at sætte ord på, hvad man kan og får formuleret nogle sætninger, man kan bruge.

MIA

Mia udtrykker i citatet, at de arbejdsmarkedsrettede opgaver og produkter på uddannelsen har tydeliggjort hendes kompetencer, og derved hjulpet hende til lettere at videreformidle, hvad hendes kompetencer fra uddannelsen gør, at hun kan bidrage med på arbejdsmarkedet.

Meritgivende arbejdsmarkedsrettede forløb kan være meget udbytterige

Flere af de interviewede studerende har været i et praktik, skrevet virksomhedsprojekter eller indgået i specialesamarbejde. Flere betoner vigtigheden og det store udbyttet af "frie ECTS-point", dvs. muligheden for at få merit, til forskellige typer forløb med arbejdsgivere. Forløbene opleves i høj grad opleves at bidrage til en stærkere forståelse for, hvilke og hvordan ens kompetencer kan anvendes på arbejdsmarkedet. Forløbene giver ifølge de studerende også chancer for efterfølgende ansættelse eller andre jobmuligheder, idet de har fået arbejds erfaring og netværk og "foden indenfor" (jf. også afsnit 5.1.3). Én af de interviewede studerende, der fremhæver værdien af frie ECTS-point, er Anders:

” [Jeg] synes, vi har muligheden for at opsøge praktikaftaler og bruge dem, som vores feltarbejde i næsten et halvt år. Det synes jeg virkelig, der er en erfaring i, som burde høre de fleste uddannelser til. På den måde synes jeg jo sådan set, vi er heldige med den måde, det er skruet sammen på. At man har muligheden for det [...].

ANDERS

Anders udtrykker i citatet, at det har været meget udbytterigt for ham og hans medstuderende at kunne få erfaring med og viden om arbejdsmarkedet gennem forløb, der har indgået som en meritgivende del af deres uddannelse.

Frivillige kurser, workshops eller seminarer kan give arbejdsmarkedsoverblik og redskaber

De få interviewede studerende, der har deltaget i frivillige, ekstracurriculære kurser, workshops eller seminarer, beskriver dem som nyttige. Aktiviteterne har givet dem viden om arbejdsmarkedet og værktøjer, de ville kunne bruge i overgangen. I følgende citat fortæller Sam om sit udbytte af, at have deltaget i et frivilligt kursus hen mod slutningen af sin kandidatuddannelse:

” Vi har lige haft et kursus for studerende, der snart afslutter deres uddannelse, om hvordan de forbereder sig på at skulle ud på arbejdsmarkedet. Der blev vi opfordret til at bruge LinkedIn og at optimere det så meget som muligt. De lærte os også, hvordan vi kunne beskrive vores kompetencer og alle mulige forskellige redskaber, vi kunne bruge.

SAM [OVERSAT FRA ENGELSK]

Sam udtrykker i citatet, at han har fået gode opfordringer om at optimere LinkedIn, læring i at beskrive kompetencer og en række forskellige redskaber. Studerende, der har deltaget i ekstracurriculære indsatser, virker til at have fået hjælp til at få et bedre overblik over, hvilke handlemuligheder de har, når de skal ud på arbejdsmarkedet og søge job. De interviewede studerende beskriver således udbyttet som kendskab til karrieremuligheder, kompetencegenkendelse eller brug af specifikke værktøjer og medier i forbindelse med deres jobsøgningsproces.

Individuel karrierevejledning kan være brugbar sparring, for de, der opsøger det

Figur 7.4 viste, at de kandidatstuderende generelt, og særligt studerende fra uddannelser med høj dimittendledighed, angav at have oplevet størst udbytte af individuelle vejledningsindsatser med henblik på feedback på CV eller jobansøgning, brug af LinkedIn og andre sociale medier, karrierevejledning og karrieresamtaler samt brug af netværk til jobsøgning.

Samtidig angiver kun en begrænset andel af de studerende, at de er blevet tilbudt individuelle indsatser (jf. figur 7.1). Tilsvarende er det ikke særligt udbredt blandt de interviewede studerende at have kendskab til eller opsøgt sådanne indsatser. Enkelte studerende nævner, at de har kendskab til, at det er mulighed at få individuel karrierevejledning på universitetet, men at de ikke er helt klar over, hvor man skal opsøge dette her, og i hvilket omfang det er muligt.

Alligevel har enkelte af de interviewede studerende stiftet bekendtskab med individuel karrierevejledning på uddannelsen ifm. ansøgning til og forhold vedrørende praktik. Kathrine fortæller, at hun har fået individuel sparring på en praktikansøgning, hvor hun fik vejledning i overvejelser omkring "det faglige match" og særlige "buzzwords", som hun kunne gøre brug af, når hun skulle søge. Det har hun fundet gavnligt og har haft i tankerne efterfølgende også. Christina fik sparring på, hvordan hendes praktik kunne struktureres, og hvordan hun kunne kontakte de virksomheder, hun gerne ville søge, hvilket hun også fandt meget gavnligt.

På trods af at det ikke er udbredt blandt de interviewede studerende at have opsøgt individuel vejledning, peger Kathrine og Christinas perspektiver på, at denne form for vejledning har potentialet til at fungere som gavnlig sparring for de studerende om overgangen til arbejdsmarkedet.

8 Universiteternes forberedelse af de studerende til arbejdsmarkedet

I kapitel 8 finder vi, at studerende fra uddannelser med høj dimittendledighed i højere grad vurderer, at de opøver evner til at skrive klart, effektivt og struktureret samt at samarbejde med andre. De vurderer til gengæld i mindre grad, at de opøver generelle erhvervskompetencer som job eller arbejdsrelateret viden og færdigheder under deres uddannelse, og en lavere andel af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed sig i meget høj grad eller i høj grad rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet, end studerende fra uddannelser med lav dimittendledighed.

Interviewede studerende udtrykker, at deres uddannelse har rustet dem til arbejdsmarkedet via:

1. **Fagspecifik viden om teori og begreber**, såsom "kultur", "relationer", "strukturer i samfundet" og indsigt i "social adfærd".
2. **Metodisk viden og færdigheder fra uddannelsens felt**, såsom dataindsamling, databehandling og analyse, herunder interviewmetode og statistik.
3. **Specialiseret faglig viden på specifikke områder**. Nogle udtrykker, at de har fået dette gennem særlige individuelle tilvalg og interesser.
4. **Generelle arbejdsmarkedskompetencer**. Herunder:
 - a. **Abstrakte** arbejdsmarkedskompetencer, såsom at være kritisk og analytisk, have forståelse for kontekster og kunne gå i dybden.
 - b. **Konkrete** arbejdsmarkedskompetencer, såsom skriftlige formidlingsevner, planlægnings- og struktureringssevner, informationssøgningskompetencer og evne til at overskue information.

Interviewede studerende udtrykker, at uddannelserne kunne have rustet dem bedre til arbejdsmarkedet ved i højere grad at give:

- Kommunikation om arbejdsmarkedsrettede tilbud.
- Indblik i karrieremuligheder og anvendelse af uddannelsen.
- Vejledning, sparring eller kurser med individualiseret, helhedsorienteret fokus.

De interviewede studerende oplever generelt, at deres uddannelser har rustet dem til arbejdsmarkedet, og at de har fået et positivt udbytte af arbejdsmarkedsrettede indsatser. De udtrykker samtidig fire forskellige perspektiver på, hvilken rolle de synes, deres uddannelser bør have i forhold til at forberede dem til arbejdsmarkedet.

1. Universitetet har ikke i høj nok grad understøttet overgangen til arbejdsmarkedet.
2. Arbejdsmarkedsrettede indsatser er overflødige, og ikke universitetets ansvar.
3. Stærkt fokus på arbejdsmarkedet kan udviske formålet med universitetsuddannelser.
4. Arbejdsmarkedsorienterede indsatser bør udelukkende være ekstracurriculære.

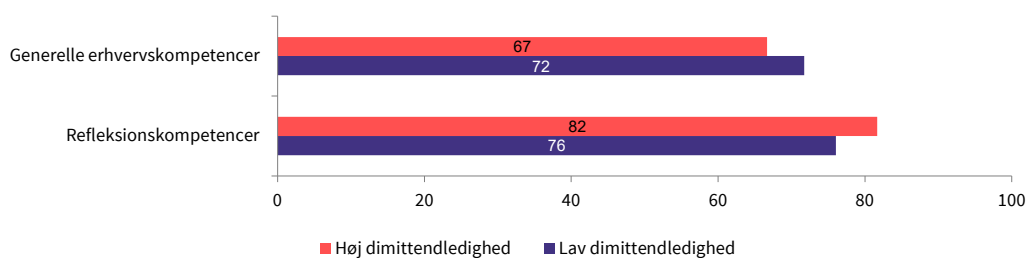
8.1 Hvordan og hvor meget rustes de studerende til arbejdsmarkedet

8.1.1 Generelle erhvervskompetencer opøves i lidt mindre grad

Figur 8.1 viser den gennemsnitlige score på skalaerne for generelle erhvervskompetencer og refleksionskompetencer for uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed. Begge skalaer går fra 0-100, hvor 100 er den højeste mulige score.

Figur 8.1
Uddannelsens bidrag til generelle arbejdsmarkedskompetencer

Gennemsnitlig scorer på to skalaer fra 0-100 for hhv. Generelle erhvervskompetencer og Refleksionskompetencer



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser gennemsnittene på skalaerne for henholdsvis Generelle erhvervskompetencer og Refleksionskompetencer for studerende på uddannelser med uddannelser med henholdsvis høj og lav dimittendledighed. Begge skalaer bygger på summen af de studerendes besvarelser på tre items per skala på spørgsmålet: "Hvor meget har din uddannelse samlet set bidraget til din viden, dine evner og din personlige udvikling inden for følgende områder?:" Efterfølgende er skalaerne omregnet til at gå fra 0-100, hvor 0 er lavest mulige score, og 100 er højest mulige score. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægтет efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3.638; lav dimittendledighed n: 1.146; høj dimittendledighed n: 638.

Figuren viser, at de studerende generelt vurderer, at de opøver både generelle erhvervskompetencer og refleksionskompetencer på både uddannelser med høj og lav dimittendledighed. På uddannelser med høj ledighed oplever de studerende i lidt mindre grad at opøve generelle erhvervskompetencer, men i lidt højere grad at opøve refleksionskompetencer, end studerende fra uddannelser med lav ledighed. Gennemsnittet på de to mål er således 67 på skalaen fra 0-100 for målet for generelle erhvervskompetencer på uddannelser med høj ledighed, mod 72 på uddannelser med lav ledighed. For refleksionskompetencer er det tilsvarende 82 på uddannelser med høj ledighed mod 76 på uddannelser med lav ledighed.

Generelle erhvervskompetencer

Rapportens surveyresultater skelner begrebsmæssigt og empirisk mellem to typer generelle arbejdsmarkedskompetencer:

1. **Generelle erhvervskompetencer** (opr. complementary competencies), der dækker over evnen til at samarbejde godt med andre, løse komplekse, virkelige problemstillinger i praksis samt erhverve job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder
2. **Refleksionskompetencer** (opr. translation competencies), der dækker over evnen til at skrive og tale klart, effektivt og struktureret samt tænke kritisk og analytisk.

Begrebet om generelle arbejdsmarkedskompetencer som delt op i hhv. generelle erhvervskompetencer og refleksionskompetencer er taget fra EVA (2017). Målene er anvendt af Kvalitetsudvalget i deres survey og kommer oprindeligt fra et australsk udviklet mål for "graduate attributes" udviklet under deres landsdækkende uddannelseskvalitetssurvey "The Quality Indicators for Learning and Teaching" (QUILT)(EVA, 2017, s. 45-47).

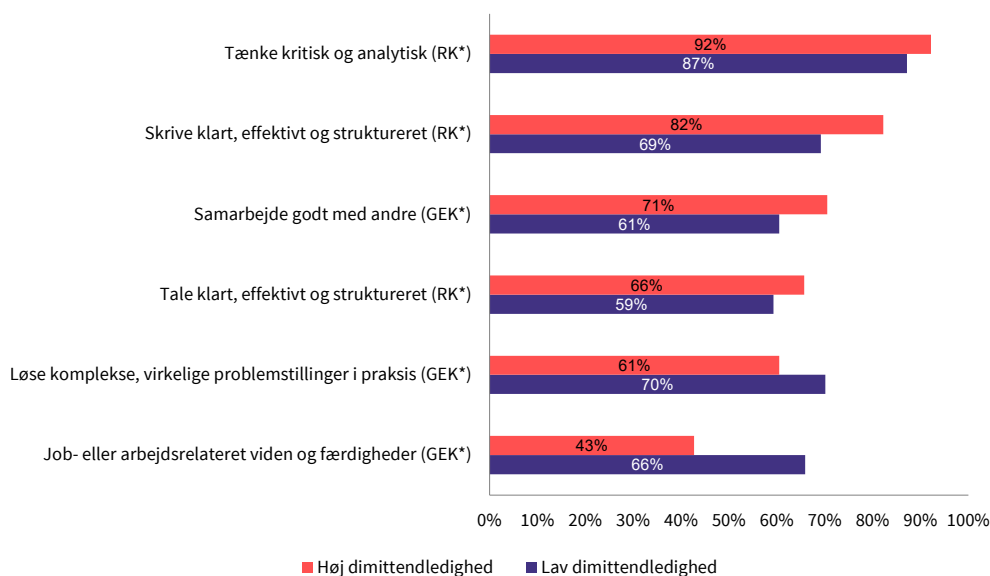
8.1.2 Job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder opøves i mindre grad

Figur 8.2 viser andelen, der svarer i meget høj grad eller i høj grad på en række items med det overordnede spørgsmål: Hvor meget har din uddannelse samlet set bidraget til din viden, dine evner og din personlige udvikling inden for følgende områder, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 8.2

Uddannelsens bidrag til generelle arbejdsmarkedskompetencer

Hvor meget har din uddannelse samlet set bidraget til din viden, dine evner og din personlige udvikling inden for følgende områder?: - i figuren er GEK Generel Erhvervskompetencer, RK er Refleksionskompetencer



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: ” Hvor meget har din uddannelse samlet set bidraget til din viden, dine evner og din personlige udvikling inden for følgende områder?: Figuren viser andelen, der for hvert item i alt har svaret ”Meget” og ”En del”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3.688; lav dimittendledighed n: 1244; høj dimittendledighed n: 598.

Figuren viser, at de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed, i mindre grad oplever, at de opøver generelle erhvervskompetencer som job eller arbejdsrelateret viden og færdigheder samt evnen til at løse komplekse, virkelige problemstillinger i praksis under deres uddannelse, end studerende fra uddannelser med lav dimittendledighed. De vurderer til gengæld, at de i højere grad opøver evner til at skrive klart, effektivt og struktureret samt at samarbejde med andre. Figuren viser fx, at:

- 43 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed vurderer, at deres uddannelse har bidraget meget eller en del til, at de har opøvet **job- eller arbejdsrelateret viden og færdigheder**. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 66 %.
- 61 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed vurderer, at deres uddannelse har bidraget meget eller en del til, at de har opøvet evner til at **løse komplekse, virkelige problemstillinger i praksis**. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 70 %.
- 82 % af de studerende på uddannelser med høj ledighed vurderer, at deres uddannelse har bidraget meget eller en del til, at de har opøvet evner til at **skrive klart, effektivt og struktureret**. Den tilsvarende andel på uddannelser med lav ledighed er 69 %.

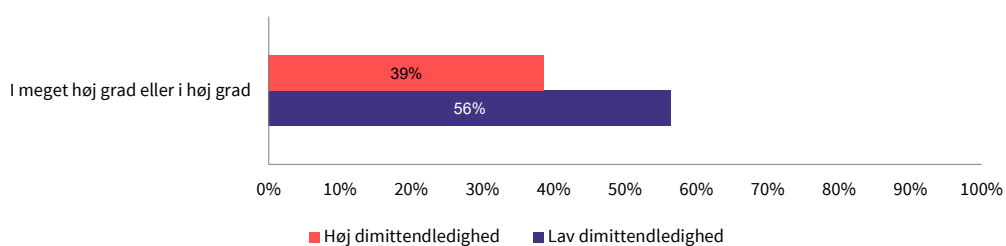
De mindre forskelle i de samlede scorer på målene for generelle erhvervskompetencer og refleksionskompetencer mellem uddannelser med høj og lav dimittendledighed i figur 8.1 er derfor et udtryk for større forskelle for nogle af de enkeltspørgsmål, skalaerne er dannet af.

8.1.3 En lavere andel føler sig rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet

Figur 8.3 viser andelen, der i meget høj grad eller i høj grad svarer, at de føler sig rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj og lav ledighed.

Figur 8.3
Rustet til arbejdsmarkedet

”I hvor høj grad føler du dig rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet?”



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: ”I hvor høj grad føler du dig rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet?”

Figuren viser andelen, der for hvert item i alt har svaret ”I meget høj grad” og ”I høj grad”. Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3.607; lav dimittendledighed n: 1210; høj dimittendledighed n: 589.

Figuren viser, at en lavere andel af de studerende på uddannelser med høj dimittendledighed i alt i meget høj grad eller i høj grad føler sig rustet til at komme ud på arbejdsmarkedet (39 %), end studerende på uddannelser med lav dimittendledighed (56 %).

8.1.4 Hvordan har uddannelserne rustet til arbejdsmarkedet?

Kandidatstuderende fra uddannelser med høj dimittendledighed angiver altså sjældnere, at de i meget høj eller høj grad føler sig rustede til at komme ud på arbejdsmarkedet, end det er tilfældet for tilsvarende fra uddannelser med lav dimittendledighed (jf. figur 8.3). Alligevel giver de interviewede studerende udtryk for, at de overvejende føler sig klar på og glæder sig til at skulle afslutte studiet og komme i gang med jobsøgningen, og senere et dimittendjob. De fleste udtrykker dog også en form for nervøsitet omkring, hvordan det kommer til at gå dem. Kun Anne udtrykker, at hun slet ikke føler sig godt nok rustet, og hun er meget nervøs for, hvordan det kommer til at gå hende.

Selvom de interviewede studerende udtrykker, at de føler sig rustede til overgangen, er det ikke let for dem at beskrive de kompetencer, de har fået ud af deres kandidatuddannelsesforløb (jf. også afsnit 3.2). Mange studerende oplever det som en udfordring, at deres uddannelser favner bredt; ved at have en studentergruppe, der kommer fra forskellige bacheloruddannelser, men også ved,

at uddannelsen lægger op til mange veje at gå, alt efter hvad man specialiserer sig i. Dette fremhæves af Christina i følgende citat:

”Jeg tror, det er en meget rummelig uddannelse, fordi man kan have lov til at have sine forskellige kompetencer også i forhold til, hvor man kommer fra. Der er en lille håndfuld, der har bacheloren, men ellers kommer vi cirka ti ude fra med vidt forskellige baggrunde. Folk er uddannet som journalist, bioingeniør, laborant og alt muligt andet. Vi er så bredt repræsenteret, og det afspejler selvfølgelig også, hvor vi kigger hen.

CHRISTINA

Citatet viser, at det er Christina og andre studerendes opfattelse, at de studerende på uddannelsen har opøvet ret forskellige kompetencer, og også tænker at søge ret forskellige typer jobs.

I det følgende gennemgår vi – med ovenstående in mente – hvilket arbejdsmarkedsrelevant udbytte de studerende oplever, at de har fået fra uddannelsen.

Fagspecifik viden om teori og begreber fra uddannelsens felt

De interviewede studerende udtrykker, at den teoretiske, videnskabsteoretiske og metodiske viden, som de har opbygget under uddannelsen, er et centralt udbytte af deres kandidatuddannelse. Flere lægger vægt på indsigt begreber som ”kultur”, ”relationer”, eller ”strukturer i samfundet”. Louise beskriver herunder, hvad en forståelse for sådanne begreber, kan give på arbejdsmarkedet:

”[En forståelse for] hvilke grupper af mennesker, der mødes, og hvordan det at have det blik på forskellige sammenhænge kan give indsigt i, hvad der sker i, at de mødes og skal samarbejde. At have det bagudskuende blik for at forskellige sammenhænge også spiller ind i det her. Det kan måske skabe bedre forståelser, samarbejder eller dialog, sådan noget.

LOUISE

Citatet viser, at Louise vurderer, at hendes teoretiske forståelse fra uddannelsen vil kunne gøre det lettere for hende at skabe god dialog og samarbejde i relationer. Kathrine udtrykker tilsvarende, at hun oplever at kunne bruge sin teoretiske indsigt i ”social adfærd” i at opbygge gode samarbejder på arbejdspladsen. Hun betoner også, at hun har fået særlig viden om køns-, migrations- og religionsproblematikker, som hun tænker, at hun kan bringe i spil på ”en eller anden måde”.

De interviewede studerende lægger samlet meget vægt på deres fagspecifikke kompetencer, som det centrale udbytte af deres kandidatuddannelse. Mange giver samtidig udtryk for, at disse kompetencer er vigtige, hvis de vil for et begrænset antal jobs, snævert knyttet til deres uddannelses felt, fx forskning inden for feltet. Søger de uden for dette felt, er de klar over, at de skal foretage et ikke helt let oversættelsesarbejde (jf. afsnit 3.2).

Metodisk viden og færdigheder fra uddannelsens felt

De interviewede studerende fremhæver tillige de metodiske greb, de har tillært sig gennem uddannelsen. Disse omhandler både metoder, der relaterer sig til dataindsamling og -analyse, fx interviews eller statistik, men også kendskab til forskellige analysegreb og deres fordele og ulemper. De studerende forestiller sig, at disse metodiske kompetencer vil være mest relevante for dem, hvis de ender i stillinger, hvor de skal producere, analysere og fortolke viden relateret til deres uddannelses fagområde.

Specialiseret faglig viden opbygget under uddannelsen

De fleste studerende lægger vægt på den specialiserede viden, de har opbygget sig i løbet af deres uddannelsesforløb. Nogle udtrykker, at de har fået dette via særlige individuelle tilvalg, projekter, opgaver og interesser, de ofte har vedholdt gennem både kandidat- og bacheloruddannelsen.

Abstrakte og konkrete generelle arbejdsmarkedskompetencer

De interviewede studerende lægger også vægt på opbygningen af generelle arbejdsmarkedskompetencer, som de studerende kalder "brede" eller "generalist-kompetencer". De studerende beskriver konkret kompetencerne som deres evne til fx at tænke kritisk og analytisk, samarbejde med andre eller formidle både mundtligt og skriftligt (ligesom det fremgik af figur 8.2).

I figur 8.1 og 8.2 opdelte vi de generelle arbejdsmarkedskompetencer i *refleksionskompetencer* og *generelle erhvervskompetencer*. De studerende sonderer i stedet mellem hvor *abstrakte* eller *konkrete* kompetencerne er.

Abstrakte generelle arbejdsmarkedskompetencer er i de interviewede studerendes beskrivelser bl.a., at de har evnerne til at kunne forholde sig kritiske og være analytiske, have forståelse for kontekster og kunne gå i dybden. Nikolaj forklarer hvordan i følgende citat:

”Vores evne til at blive ved med at spørge ind til tingene, og ligesom nå dybere ned. [...] Vi kan afdække ting, observere ting og interviewe. Ligesom gå i sådan en ring og komme dybere og dybere ned i nogle ting. Hvor man ikke bare går i ring, men hvor der faktisk også kommer flere lag på.

NIKOLAJ

Citatet viser, at Nikolaj mener, at han og hans medstuderende, har fået arbejdsmarkedrelevante kompetencer i at kunne afdække dyb og detaljeret viden om forhold af interesse.

De interviewede studerende beskriver også mere konkrete og praktiske arbejdsmarkedskompetencer. Et eksempel herpå findes i følgende citat fra Rasmus:

”At du for eksempel har skrevet en kandidatopgave, det gør jo også at du kan finde ud af at læse og finde artikler, du kan finde ud af at skrive, du kan finde ud af at sætte en opgave sammen. Og det at du egentlig selv har sat et projekt sammen, betyder jo nok ikke at du kan gå direkte ud og være projektleder, men du kan da i hvert fald styre et projekt.

RASMUS

I citatet lægger Rasmus vægt på, at han gennem sit kandidatspeciale har fået udviklet konkrete kompetencer i skriftlig formidling, planlægning og strukturering, selvledelse samt informationsøgning, der kan anvendes i projektarbejde på arbejdsmarkedet. Generelt fremgår det af flere interviews, at de studerende vurderer, at kandidatuddannelsen har givet dem et sæt konkrete, generelle bredt anvendelige arbejdsmarkedskompetencer.

8.1.5 Hvad mangler i understøttelse af overgangen til arbejdsmarkedet?

De fleste interviewede studerende udtrykker, at de har fået brugbare kompetencer og viden med sig fra deres uddannelse (jf. afsnit 8.1.4). Flere udtrykker også, at deres uddannelser eller uddannelsesinstitutioner på forskellig vis kunne have understøttet dem bedre i overgangen til arbejdsmarkedet, særligt inden for tre områder:

- Kommunikation om arbejdsmarkedsrettede tilbud
- Indblik i karrieremuligheder og anvendelse af uddannelsen
- Vejledning, sparring eller kurser med individualiseret, helhedsorienteret fokus.

Vi uddyber i følgende afsnit de studerendes tanker om, hvordan de kunne have været blevet understøttet bedre i deres overgang til arbejdsmarkedet inden for de tre områder.

Synlig og afstemt kommunikation om arbejdsmarkedsrettede tilbud og jobsøgning

I afsnit 7.1.5 præsenterede vi, hvordan nogle af de interviewede studerende udtrykker, at de ikke har deltaget i arbejdsmarkedsorienterede indsatser, fordi de ikke har været klar over mulighederne pga. manglende synlig kommunikation herom. Flere studerende, herunder Thomas, fortæller, at der har været langt imellem den information og vejledning, de har modtaget, med henblik på at forberede sig på overgangen til arbejdsmarkedet:

”Så i starten var der rigtig meget af det på kandidaten, men der har ikke rigtig været noget siden. Det er mere frivilligt med seminarer, man kan melde sig til. Der er ikke nogen undervisere eller sådan. Ingen forberedelse i slutningen af kandidaten til, at man skal ud på arbejdsmarkedet. Jeg ved ikke om det kommer.

THOMAS

Citatet viser, at Thomas, som flere andre studerende, har oplevet en del information om overgangen til arbejdsmarkedet i starten af kandidatuddannelsen. Andre studerende fortæller, hvordan

samme primært har været bragt op i studiestarten på bacheloren eller kandidaten. Thomas og andre studerende efterlyser, at i højere grad burde få løbende information om ekstracurriculære arbejdsmarkedsorienterede aktiviteter via fx undervisere.

Enkelte studerende har oplevet, at de har fået modstridende uheldig vejledning gennem karrierevejledere, undervisere eller specialevejledere.

Anne fortæller, at hun hovedsageligt valgte at læse videre på kandidaten, fordi hun fra personer på uddannelsen fik at vide, at man ikke kunne få et job med kun en bachelor. Hun ville ikke læse videre, men ud og afprøve sin viden fra bacheloruddannelsen. Nu ved udgangen af kandidaten føler hun sig ikke rustet til arbejdsmarkedet, og sætter spørgsmålstegn ved, om det var en god beslutning at læse videre.

Ulrikke beskriver, at hun har oplevet at få ”mange forskellige informationer” om, hvordan hun skal gå til sin jobsøgning. Karrierevejledere har fortalt hende, at man skal bruge meget energi på at søge jobs, mens man skriver speciale, hvorimod hendes specialevejleder har sagt, at det ikke kan betale sig.¹⁵

Bedre indblik i karrieremuligheder og anvendelse af uddannelsen

Nogle af de interviewede studerende oplever, at fx oplæg fra dimittender har gjort dem mere klar over, hvilke muligheder de har på arbejdsmarkedet (jf. afsnit 7.2.1). De udtrykker dog samtidigt, at det er et ret snævert udvalg, de er blevet præsenteret for, og de gerne ville have mødt dimittender og aftagere flere gange i løbet af uddannelsen via fx oplæg eller møder, der kunne øge deres begrænsede viden om karriermuligheder. I følgende citat ser vi, at Oskar efterspørger viden og sparring om samt eksempler på karrieremuligheder:

”Men det kunne være fedt at snakke med nogle, som ikke er [vores undervisere], men som alligevel har en vision for [dimittender med min uddannelse] og kan pege på, hvor man kan passe ind. Jeg synes, der mangler nogle mere konkrete indslag i løbet af kandidaten. Hvor vi sidder ned med undervisere eller lignende, hvor de siger noget om, hvor vi kan høre til ude på arbejdsmarkedet og nogle konkrete eksempler på det...”

OSKAR

Citatet viser, at Oskar efterspørger ”konkrete indslag”, der kan give konkrete eksempler på karriereveje, og højne de studerendes bevidsthed om karrieremuligheder.

Hos nogle af de interviewede studerende optræder andre måder, hvorpå de tænker, at de ville kunne opnå bedre og mere konkret forståelse af deres muligheder på arbejdsmarkedet. Sam giver

¹⁵ Grundet det pres, som specialeprocessen og jobsøgning gav, valgte hun at indstille sin jobsøgning til fordel for at kunne blive færdig med specialet (jf. afsnit 6.3.1).

fx udtryk for, at deres undervisning og opgaver i højere grad kunne være ”mere praktiske og fokusere på samarbejdet med virksomheder eller organisationer”. Herved vil studerende ifølge Sam kunne tilegne sig viden om samspillet mellem uddannelsen og potentielle arbejdsgivere. Andre nævner at løse cases og opgaver stillet af aftagere.

Ulrikke udtrykker, at hun godt kunne have tænkt sig, at uddannelsen havde faciliteret flere muligheder for sparring om overgangen til arbejdsmarkedet de studerende imellem. Hun tænker, at erfaringsudvekslingssessioner om overvejelser, erfaringer eller viden om arbejdsmarkedet, vil kunne pege studerende mere i retning af, veje at gå og gode strategier og handlinger i jobjagten.

Vejledning, sparring og kurser med et individualiseret, helhedsorienteret fokus

Nogle studerende, fx Nikolaj, udtrykker, at de gerne så, at de udbudte indsatser var mere helhedsorienterede indsatser, i stedet for smalle konkrete indsatser om fx brug af LinkedIn, eller hvordan man laver CV og ansøgninger:

” Hvis man har et fag, der handler om arbejdsmarkedet, så skal det også handle om noget bredere. Så skal det handle om, hvilket liv man gerne vil have, hvad der ligger i det. Det er selvfølgelig et ret stort spørgsmål at stille, men man kan gøre det ret konkret ved at stille spørgsmål om, hvor man gerne vil bo, hvor er du i dit liv, vil du stifte familie? Det er jo ikke fordi, at man skal undervise folk i det, det ville være vanvittigt, men det er super brugbart, når man sidder i den situation, at man ikke bare har et fag om arbejdsmarkedet, men at man også folder det ud til samfundet bredere og hvor man gerne vil hen.

NIKOLAJ

Ifølge Nikolaj kunne en helhedsorienteret indsats indebære refleksioner om den studerendes planer for fremtiden, deres værdier ift. arbejdslivet samt ens uddannelse og faglighed i samfundet og på arbejdsmarkedet. Andre studerende ønsker indsatser, hvor der er fokus på hvordan fremtidsplaner kan spille sammen med karrieremuligheder, eller omsætningen af personlige og faglige kompetencer i jobsøgningen og arbejdslivet. De studerende efterspørger altså indsatser, der giver dem muligheder for at reflektere og få input til planer for overgangen til arbejdsmarkedet.

I figurene 7.1, 7.2 og 7.3 ser vi, at de individualiserede typer indsatser – herunder særligt karrierevejledning - er blandt dem, der tilbydes færrest studerende, som færrest har deltaget i, men som samtidig er dem, de studerende oplever størst udbytte af. De kvalitative resultater bekræfter hermed, at de studerende efterspørger større udbud af individualiserede, helhedsorienterede indsatser.

For enkelte studerende udtrykker også, de med fordel kunne have modtaget sparring på eller vejledning i tilrettelæggelsen af deres uddannelsesforløb. Herved mener de, at de ville kunne have fået en klarere plan for, hvad de kan, og hvor de kan arbejde efter dimission. Fx påpeger Kathrine, at alle de muligheder, hendes uddannelses brede profil giver, kan være udfordrende at navigere i.

Hun udtrykker, at noget sparring eller vejledning i, hvordan man kunne stykke uddannelsen sammen, og hvad det ville bringe med sig af muligheder, måske ville kunne hjælpe på at mindske forvirringen om, hvad hun skal efter uddannelsen, og hvad hun ville kunne bruge sin faglighed til.

8.2 Uddannelsernes rolle i at forberede kandidatstuderende til arbejdsmarkedet

Tidligere i rapporten har vi beskrevet, hvordan de studerende oplever, at deres uddannelser har rustet dem til arbejdsmarkedet (jf. afsnit 8.1.4), samt deres positive udbytte af de forskellige arbejdsmarkedsrettede indsatser, de har deltaget i (jf. afsnit 7.2.2). Nogle interviewede studerende forholder sig også mere abstrakt til, om og hvor meget, de mener, det er deres underviseres eller universitetets rolle og ansvar at ruste studerende til det efterfølgende arbejdsmarkedet. De interviewede studerende har fire forskellige overordnede perspektiver herpå:

8.2.1 1. Perspektiv: Universitetet eller uddannelsen understøtter ikke overgangen til arbejdsmarkedet tilstrækkeligt

Nogle af de interviewede studerende giver udtryk for at universitetet eller uddannelsen burde have gjort mere for at ruste de studerende til overgangen til arbejdsmarkedet. Dette er hovedsageligt Oskars holdning, men kan også findes i begrænset omfang blandt andre studerende. Han oplever ikke at uddannelsen har understøttet så meget, som han havde forventet:

” [Ved introduktionen til kandidaten] lagde de vægt på, at de havde tæt samarbejde med erhvervslivet. [...] De sagde, at de ville hjælpe os med at skabe en tydelig professionel profil... jeg ved ikke om det var på LinkedIn eller et CV, eller hvad de tænkte... Men det var meget det, der overbeviste mig. At der var et tæt samarbejde med erhvervslivet, og at de ville vise mig præcis, hvor jeg passer ind. Det har overhovedet ikke været der. Ikke en dråbe af det i den her periode, og det savner jeg, fordi vi ikke ved, hvordan vi skal gøre... Jeg er jo heldig, at jeg kender nogle, der kan hjælpe, MEN DET ER JO IKKE ALLE.

OSKAR

Oskar udtrykker, at han ikke har oplevet, at der var det forventede tætte samarbejde mellem uddannelsen og erhvervslivet, og at dette kan blive et problem for dem, der ikke har det rette netværk til hjælp. Oskar peger herved på, at uddannelsen bør have et ansvar for fx at udligne potentielle ulige forudsætninger for at klare sig godt i og være rustede til overgangen til arbejdsmarkedet.

Christina o.a. problematiserer, at det har været op til dem selv at opsøge eventuelle muligheder for vejledning, kurser eller information relateret til arbejdsmarkedet. Hendes oplevelse er, at viden om og hjælp til overgangen ”ikke er noget, der er serveret på forhånd”. Hun mener, at hun i højere grad direkte burde være blevet tilbudt støtte, information og indsatser.

8.2.2 2. Perspektiv: Arbejdsmarkedsrettede indsatser er overflødige, og ikke universitetets ansvar

Enkelte studerende, og særligt Anders, udtrykker, at de har oplevet, at arbejdsmarkedsfokus og relaterede aktiviteter har fyldt lidt for meget, eller har virket irrelevante i forhold til formålet med resten af deres uddannelse:

”Det har været langt mere rettet mod det fagligt teoretiske, og det har egentlig passeret mig meget godt. Så er det som om en gang imellem, sådan nærmest tivo-liagtigt, at de får at vide, at det skal de endelig huske at integrere i et undervisningsforløb – hvordan man gør sig tilgængelig på en god måde for arbejdsmarkedet. Så kommer der en eller anden fra universitetet, der sidder i én eller anden IT-afdeling, som kommer med sit slideshow og skal vise os, hvordan man opdaterer sin LinkedIn-profil eller sådan noget åndssvagt noget. Som om at folk ikke vidste det i forvejen.

ANDERS

Efter Anders' opfattelse er, at de arbejdsmarkedsrettede indsatser, han har oplevet på uddannelsen, har været overflødige og muligvis fortrængt vigtigere fagligt teoretisk stof. Anders udtrykker også, at han ikke mener, at universitetet bør facilitere studerendes møder med eller viden om arbejdsmarkedet. Han mener, at studerende bør være ”selvstændige og voksne nok” til selv at kunne håndtere overgangen. Dette er i modsætning til fx Oskar, der efterspurgt mere understøttelse i overgangen til arbejdsmarkedet.

8.2.3 3. Perspektiv: Fokus på arbejdsmarkedet kan udviske formålet med universitetsuddannelser

Louise og Nikolaj udtrykker bekymring for, at et for stort omfang af indsatser og fag med arbejdsmarkedsrettet fokus risikerer at være farligt for det de opfatter som universitetets grundidé – at være ”grundlæggende dannende” og faglig fordybelse for studerende:

”For jeg synes også det bliver farligt, hvis det bliver blandet ind i de andre fag, og at man hele tiden skal tage stilling til [arbejdsmarkedet]. Altså jeg var ikke på universitet, fordi jeg ville have et bestemt arbejde. Jeg var der, fordi jeg tænkte, det ville være godt for mig som menneske. Og jeg ville synes, at var super frustrerende, hvis det fyldte alt for meget.

NIKOLAJ

Nikolaj udtrykker i citatet, at det er farligt at blande arbejdsmarkedsfokus ind i de ordinære fag på uddannelsen for kvaliteten af det faglige indhold og formålet med universitetsuddannelser. Louise udtrykker tillige en bekymring om, at konstant stillingstagen til arbejdsmarkedet kan betyde et skred for formålet med universitetet, men at de studerende udsættes for unødigt pres.

8.2.4 4. Perspektiv: Arbejdsmarkedsorienterede indsatser bør udelukkende være ekstracurriculære

Flere studerende giver udtryk for, at arbejdsmarkedsforberedelse ikke er uddannelsernes eller undervisernes ansvar. De tænker dog, at universitetet kan have ansvar for at udbyde relevante ekstracurriculære indsatser. Rasmus udtaler sig om fordelingen af ansvar i dette citat:

”Jeg har det lidt på den måde, at det ikke er undervisernes job at sørge for, at du får et job. Det er deres job at sørge for, at du får en kvalificeret uddannelse og en undervisning, der giver mening. Det er det, de er ansat til. De er jo ikke ansat til at hjælpe dig med at få et job, udover at de selvfølgelig skal sørge for, at du får de nødvendige fagspecifikke kompetencer. Så på en eller anden måde synes jeg ikke, det er uddannelsens, men det kan godt være universitetets ansvar.

RASMUS

Rasmus skelner i citatet mellem, hvorvidt fokus på arbejdsmarkedet bør være uddannelsens- og undervisernes- eller universitetets opgave. Han udtrykker, at ansvaret ligger hos den enkelte studerende og måske universitetet. Ligesom det var tilfældet for Louise og Nikolaj, synes det at være Rasmus' opfattelse, at arbejdsmarkedsrettede indsatser kan være en noget, der er tilgængeligt på universitetet, men det skal være tilvalg, ikke en del af uddannelsens kernefag.

Rasmus o.a. beskriver at de i løbet af deres uddannelsesforløb har fået tilbud om kurser, arrangementer og lignende fra andre aktører end deres uddannelse. Selvom hun ikke har deltaget, har Anne lagt mærke til, at aktører såsom a-kasser, fagforeninger eller universitetets karriecenter har gjort en ”kæmpe indsats” for at tilbyde studerende noget understøttelse i overgangen til arbejdet, fx ved at tilbyde mulighed for sparring, vejledning, afholdelse af kurser og karrieredage.

Appendiks A – Litteraturliste

- AI (u.å). *Akkreditering i Danmark*. Holbæk: Danmarks Akkrediteringsinstitution. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://akkr.dk/akkreditering/>
- Aziz, Nibras & Lind, Bjarke (2020a). *Ledighed blandt humanistiske dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, Nibras & Lind, Bjarke (2020b). *Ledighed blandt naturvidenskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, Nibras & Lind, Bjarke (2020c). *Ledighed blandt samfundsvidenskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, Nibras & Lind, Bjarke (2020d). *Ledighed blandt teknisk videnskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- CBS. (2021). *Optaget på CBS skal reduceres frem mod 2030*. Frederiksberg: Copenhagen Business School - Handelshøjskolen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.cbs.dk/presen/nyheder/optaget-paa-cbs-reduceres-frem-2030>.
- Dansk Erhverv (2022). *Brug for oprydning i uddannelsesjunglen*. København: Politisk notat – Dansk Erhverv.
- DM (2022). *Analyse – studiejob og stress*. København: DM.
- EVA. (2015). *Fordeling af det stigende optag på universiteterne*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2018). *Udvikling i optaget*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2021). *Handlingsplan 2021*. Holbæk: Danmarks Evalueringsinstitut. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.eva.dk/sites/eva/files/2021-04/Handlingsplan%202021.pdf>.
- Fan Li, K. L. M., & Zaslavsky, A. M. (2017). Balancing Covariates via Propensity Score Weighting. *Journal of the American Statistical Association*, 32(19), 3373-3387.
- KU. (2021). *Udflytningsplan fjerner 1.600 studiepladser i København*. København: Københavns universitet. Lokaliseret 13. december 2022 på: https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2021/10/udflytningsplan-fjerner-1.600-studiepladser-i-koebenhavn/.
- Omnibus. (2021). *Udflytning: Aarhus Universitet lægger op til at udflytte eller nedlægge 745 studiepladser*. Aarhus: Omnibus – Uafhængig universitetsavis på Aarhus Universitet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://omnibus.au.dk/arkiv/vis/artikel/udflytning-aarhus-universitet-laegger-op-til-at-udflytte-eller-nedlaegge-745-studiepladser/>.

- Pike, G. R. (2008). Using Weighting Adjustments to Compensate for Survey Nonresponse. *Research in Higher Education*, 49(2), 153-171.
- Reformkommissionen (2022a). *Nye reformveje 1*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: https://reformkommissionen.dk/media/25523/nye-reformveje-1_web.pdf.
- Reformkommissionen (2022b). *Dokumentation for Reformkommissionens vurdering af virkninger af nye kandidatuddannelsesveje*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25522/dokumentation-for-reformkommissionens-vurdering-af-virkninger-af-nye-kandidatuddannelsesveje.pdf>.
- Reformkommissionen (2022c). *Analyse om jobmatch for dimittender fra de videregående uddannelser*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25516/analyse-om-jobmatch-for-dimittender-fra-de-videregaaende-uddannelser.pdf>.
- Reformkommissionen (2022d). *Analyse om søgeadfærd for dagpengeledige dimittender*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25514/analyse-om-soeadafaerd-for-dagpengeledige-dimittender.pdf>.
- Regeringen (2011). *Et Danmark, der står sammen*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Regeringen (2015). *Sammen for fremtiden - Regeringsgrundlag*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Regeringen (2016). *For et friere, rigere og mere trygt Danmark*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Regeringen (2022). *Ansvar for Danmark*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70, 41-55.
- UFM. (2007). *Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven)*. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2007/1368>.
- UFM. (2013). *Kommissorium - Udvalg for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- UFM. (2015). *Nye veje og høje mål – Kvalitetsudvalgets samlede analyserapport*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet på vegne af Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (Kvalitetsudvalget).
- UFM. (2019). *Bevillingssystemet for de videregående uddannelser*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/okonomi/tilskud/nyt-bevillingssystem-for-de-videregaende-uddannelser>.
- UFM. (2022a). *Optagelsen 2022 – Overblik*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.
- UFM. (2022b). *Resultater fra Danmarks Studieundersøgelse 2021 – Dimittenders overgang til Arbejdsmarkedet*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

UFM. (2022c). *Styring af uddannelsesudbud*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud>.

UFM. (2022d). *Vejledning til digital prækvalifikation*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/prækvalifikation/guide>.

UFM. (2022e). *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-flere-og-bedre-uddannelsesmuligheder-i-hele-danmark>.

UFM. (2022f). *Danmark kan mere III - Reform af universitetsstrukturen i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/temaer-og-indsatsomrader/reform-af-universitetsstrukturen-i-danmark/reform-af-universitetsstrukturen-i-danmark.pdf>.

UFM. (2023). *Aftale om rammerne for Reform af universitetsuddannelserne i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 7. november 2023 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark/aftale-om-rammerne-for-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark>.

UFM. (u.å.,a). *Uddannelseszoom*. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/>.

UFM. (u.å.,b). *Den ledighedsbaserede dimensionering*. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering>.

UFM. (2023). *Aftale om rammerne for Reform af universitetsuddannelserne i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 7. november 2023 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark/aftale-om-rammerne-for-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark>.

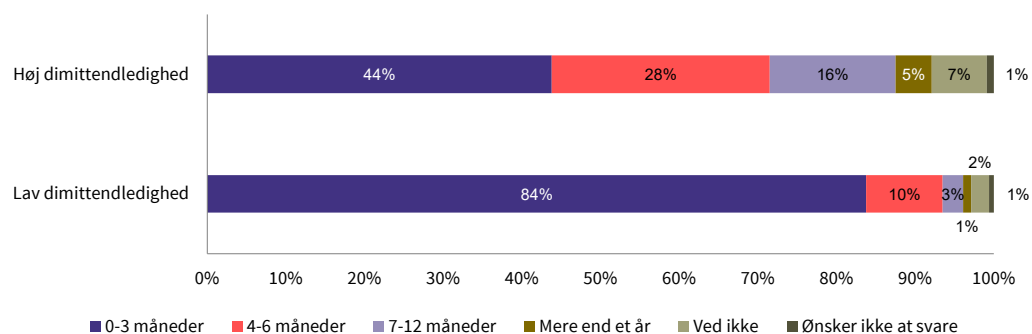
Winship, C., & Radbill, L. (1994). Sampling Weights and Regression Analysis. *Sociological Methods and Research*, 23(2), 230-257.

Appendiks B – Yderligere figurer og tabeller

Appendiks-figur B.1

Forventninger til egen dimittendledighedsperiode

Hvor hurtigt forventer du selv at komme i job, efter at du er færdig med uddannelsen?



Kilde: EVA-survey blandt aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Spørgsmål: "Hvor hurtigt tror du, at folk med den samme uddannelse som dig kommer i job for tiden?" Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. Resultaterne er vægtet efter populationen af tilsvarende kandidatstuderende. N: 3611; lav dimittendledighed n: 1213; høj dimittendledighed n: 590.

Appendiks-tabel B.1

Regressionsanalyser med hhv. Trivsel og følelsen af stress som afhængige variable, strata og ledighedsforventninger som uafhængige variable samt kontrol

Model	Trivsel (WHO5)				Følelsen af stress			
	0	1	2	3	0	1	2	3
Strata								
Lav dim.ledigh. (ref.)	-	-	-	-	-	-	-	-
Mellem dim.ledigh.	-3,3***	-1,4	-4,7	-4,6	0,12***	0,08**	0,05	-0,05
Høj dim.ledigh.	-5,9***	-2,3*	-6,2	-6,0	0,21***	0,14***	0,07	-0,06
Ledighedsforv.								
0-3 mdr.		-	-	-		-	-	-
4-6 mdr.		-5,7***	-5,2***	-5,0***		0,10***	0,09**	0,09**
7-12 mdr.		-10***	-10***	-9,8***		0,21***	0,21***	0,21***
Mere end 1 år		-15,1***	-12,2***	-11,5***		0,24***	0,17*	0,18*
n (antal obs.)	3571	3379	3379	3379	3555	3363	3363	3363
N (antal udd. udb.)			320	320			320	320

Kilde: Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Note: Spørgsmål er stillet til aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der er startet på deres kandidatuddannelse, mindst et år før spørgeskemaet er sendt ud i april 2022. I analyserne anvendes den lineære sandsynlighedsmode. Model 0 er en bivariat LPM OLS-regression mellem strata og hhv. WHO5 og følelsen af stress. Model 1 er en trivariat LPM OLS-regression mellem strata, ledighedsforventninger og hhv. WHO5 og følelsen af stress. Model 2 er en trivariat LPM fixed effects på udbudsspecifikke uddannelser, der sikrer kontrol herfor, mellem strata, ledighedsforventninger og hhv. WHO5 og følelsen af stress. Model 3 er multivariat LPM fixed effects regressionsanalyse med strata og ledighedsforventninger som uafhængige variable, hhv. WHO5 og følelsen af stress som afhængig variabel samt yderligere kontrol for uddannelsesspecifikke uddannelser, køn, alder og startår på kandidatuddannelsen. I tabellen vises ustandardiserede regressionskoefficienter. *** p < 0,01; ** p < 0,05; * p < 0,1.

Appendiks C – Datagrundlag, design og metode

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder. Spørgeskemadata fra EVA's survey blandt kandidatstuderende, registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM) og kvalitative interviews blandt udvalgte kandidatstuderende.

I rapporten anvendes et triangulerende mixed methods design, hvor vi undersøger samme temaer via en kombination surveydata blandt kandidatstuderende på sidste halvdel af deres kandidatuddannelse samt kvalitative interviews blandt studerende på kandidatuddannelser med høj ledighed.

- Vi udnytter her surveydatas evne til at beskrive tendenser i hele populationen af kandidatstuderende, der har deltaget i undersøgelsen, og vil her bruge uddannelser med lav dimittendledighed som kontrast til uddannelser med høj dimittendledighed.
- Vi udnytter også kvalitative datas evne til at beskrive oplevelser, refleksioner, argumenter, mening, følelsesmæssige aspekter og nuancer blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj dimittendledighed.

Spørgeskemaundersøgelse

Kontaktgrundlaget for surveyen er et udsnit af det kontaktgrundlag, som de videregående uddannelsesinstitutioner fremsendte til UFM i forbindelse med Danmarks Studieundersøgelse 2021. Kontaktgrundlaget bestod af kontaktoplysninger på alle aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der havde start på deres kandidatuddannelse før 2021, og i målgruppen var 34.792 kandidatstuderende.

UFM udleverede kontaktgrundlaget til EVA med udgangspunkt i en dataudleveringsaftale. EVA og UFM delte imidlertid de 34.792 kandidatstuderende, således at UFM fik studerende med lige fødselsdatoer, mens EVA fik studerende med ulige fødselsdatoer. EVA's population bestod derfor af 17.396 studerende.

Ud af populationen besvarede 4.243 (24,4 %) studerende første spørgsmål i surveyen. I første spørgsmål blev de studerende spurgt, hvor langt de er på deres kandidatuddannelse. Studerende, der her svarede enten, at de er på den første halvdel af deres kandidatuddannelse (Over 60 ECTS

tilbage) eller svarede "Andet", modtog herefter en besked om, at de ikke var i målgruppen for undersøgelsen og modtog ikke resten af surveyen.

I alt har 3.873 studerende svaret på andet spørgsmål. Dette svarer til en svarprocent på 22,2.

Uddannelser med høj-, mellem- og lav dimittendledighed

Vi har i rapporten opdelt de studerende efter, om de studerer på en kandidatuddannelse med henholdsvis høj-, mellem- eller lav dimittendledighed. Vi definerer de tre grupper af uddannelser som følger:

- **Lav** dimittendledighed: 10 % eller mindre af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Mellem** dimittendledighed: Over 10 %, men under 30 % af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Høj** dimittendledighed: 30 % eller mere af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.

Tabellen nedenfor viser fordelingen af dimittender i henholdsvis populationen og surveydatasættet.

Appendiks-tabel C.1

Fordelingen af studerende på uddannelser med høj-, mellem- og lav dimittendledighed i populationen og surveydatasættet

	Populationen	Surveydatasættet (inkl. Q1 i parentes)	Svarprocent
Høj dimittendledighed	2.837	680 (736)	24,0 (25,9)
Mellem dimittendledighed	8.477	1.950 (2.092)	23,0 (24,7)
Lav dimittendledighed	6.081	1.243 (1.415)	20,4 (23,3)
I alt	17.396	3.873 (4.243)	22,3 (24,4)

Kilde: Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Registerdata

Ud over spørgeskemadata indgår der også registerdata fra DST samt UFM. Herved får vi oplysninger om eksempelvis de studerendes køn og alder, hvornår de studerende startede på deres kandidatuddannelse, hvilken kandidatuddannelse, de studerer på, de studerendes forældres uddannelse, etniske herkomst og karakterer på ungdomsuddannelserne. Registerdata og surveydata kobles sammen på individniveau på DST's forskerserver.

Kvalitative interviewdata

For at opnå indsigt i de kandidatstuderendes oplevelser, argumenter, mening, følelsesmæssige aspekter og nuancer omkring overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet, har vi i vores kvalitative del af analysen foretaget en kvalitativ, tematisk analyse, der var tænkt ud fra en 'mixed-methods'-tilgang for hele den samlede undersøgelse. Analysen bygger på semistrukturerede interviews med 12 kandidatstuderende, der var på deres sidste år af kandidatuddannelsen. Hvert interview varede omkring en time og foregik online.

I det følgende beskriver vi vores rekruttering af de studerende og udvælgelseskriterierne, som interviewundersøgelsen er bygget på, samt et overblik over forløbets proces og varighed.

Rekruttering af studerende til undersøgelsen

De deltagende kandidatstuderende blev udvalgt ud fra deres uddannelsers dimittendledighedssatser samt ud fra andre udvalgte karakteristika og kriterier.

Uddannelser

Vi ønskede dybere, men også nuanceret, indsigt i de studerendes oplevelser med overgangen til arbejdsmarkedet efter studiet. På baggrund af en mindre informantgruppe på 12 studerende, valgte vi at fokusere på 4 forskellige uddannelser, for stadig at få et mere varieret billede af de studerendes perspektiver. Uddannelserne er udvalgt ud fra følgende kriterier:

- Uddannelsessted: Vi forsøgte at repræsentere forskellige universiteter.
- Uddannelsestrin: Vi afgrænsede undersøgelsen til udelukkende kandidatuddannelser.
- Dimittendledighedssats: Vi udvalgte uddannelser med høj dimittendledighed efter endt uddannelse.
- Type af uddannelse: Vi valgte uddannelser med generalist-dimittender frem for uddannelser, der direkte rettede sig mod specifikke jobs eller professioner.
- Faglige profiler: Vi udvalgte uddannelser, der havde varierende faglige profiler og variation på hovedområder.

De kandidatstuderende

I sammenhæng med ønsket om et nuanceret billede af de studerendes oplevelser på trods af en mindre informantgruppe, har vi i vores rekruttering af deltagere i interviews forsøgt at tage højde for følgende overvejelser:

Appendiks D – Vægtning

For at vores surveydata kan bruges til at sige noget om populationen af kandidatstuderende efter første år af deres kandidatuddannelse i Danmark, er det vigtigt, at vores stikprøver fordeler sig som populationen på centrale variable.

Af tabel D.1 fremgår, at populationen af kandidatstuderende efter første år på deres kandidatuddannelse i oktober 2021 og analysens stikprøve afviger en smule fra hinanden på en række centrale variable. For at imødegå disse skævheder i de indsamlede data har EVA beregnet vægte til data, som anvendes i analysens deskriptive dele. Tabel D.1 viser, at der på samtlige variable opnås mere balancerede fordelinger i stikprøverne efter vægtning i forhold til stikprøverne før vægtning, når de sammenlignes med populationen.

Appendiks-tabel D.1

Balancetabel (i tabellen vises andele i procent)

	Population	Surveypopulation	Vægtet surveypopulation
Kvinder	58,1	64,1	57,7
Alder			
22-25	19,1	16,9	18,2
26-27	38,5	39,3	39,7
28-30	25,9	26,1	26,3
31-77	16,5	17,7	15,8
Kandidatstartår			
2006 - 2015	0,2	0,1	0,1
2016	0,4	0,1	0,4
2017	1,1	1,0	1,1
2018	5,1	5,1	5,3
2019	25,0	25,6	25,5
2020	68,2	68,1	67,6
Dimittendledighed			
Høj	16,3	17,4	16,1
Mellem	48,7	49,3	48,6
Lav	35,0	33,3	35,3

	Population	Surveypopulation	Vægtet surveypopulation
Københavns Universitet			
Humaniora	5,6	4,9	5,6
Naturvidenskab	6,6	6,0	6,5
Samfundsvidenskab	8,3	7,3	8,3
Sundhedsvidenskab	6,8	5,6	6,8
IT Universitetet			
Naturvidenskab	1,6	1,1	1,6
Kunstneriske hovedinstitutioner			
Humaniora	0,6	0,4	0,6
Teknisk videnskab	1,1	0,8	1,1
Copenhagen Business School			
Humaniora	0,9	0,4	0,9
Samfundsvidenskab	11,4	5,4	11,4
Danmarks Tekniske Universitet			
Teknisk videnskab	7,9	6,4	7,9
Roskilde Universitet			
Humaniora	1,5	2,0	1,5
Naturvidenskab	0,2	0,1	0,2
Samfundsvidenskab	2,7	3,2	2,7
Sundhedsvidenskab	0,1	0,1	0,1
Syddansk Universitet			
Humaniora	2,4	2,9	2,4
Naturvidenskab	1,1	1,6	1,1
Samfundsvidenskab	4,1	3,8	4,1
Sundhedsvidenskab	3,1	4,1	3,1
Teknisk videnskab	1,3	1,6	1,3
Aarhus Universitet			
Humaniora	6,1	8,4	6,2
Naturvidenskab	2,2	3,4	2,2
Samfundsvidenskab	9,1	11,2	9,1
Sundhedsvidenskab	4,0	5,5	4,0
Teknisk videnskab	1,1	1,6	1,2
Aalborg Universitet			
Humaniora	2,1	2,6	2,1
Naturvidenskab	1,0	1,3	1,0

	Population	Surveypopulation	Vægtet surveypopulation
Samfundsvidenskab	3,7	3,8	3,7
Sundhedsvidenskab	1,0	1,4	1,0
Teknisk videnskab	2,5	3,0	2,6
N	17.395	4.395	4.395

Kilde: EVA's kandidatussørgning blandt aktive kandidatstuderende efter deres første år på kandidatuddannelsen per 1. oktober 2021 samt registerdata.

Note: Alle tal i tabellen er angivet i procent, undtagen N.

Beregning af vægte

Med adgang til data for den fulde population er sandsynligheden for at besvare surveyen beregnet vha. en logistisk regressionsmodel. Modellens afhængige variabel angiver, om en respondent har besvaret den pågældende survey eller ej, og som kontrolvariable inddrages samtlige af ovenstående variable fra balancetabellen. Ud fra denne model estimeres den forudsagte sandsynlighed for at besvare surveyen – også kaldet propensity-scoren:

$$p(X) = P(Y = 1|X)$$

Propensity-scoren er sandsynligheden for at besvare surveyen betinget på en vektor af de kontrolvariable (X) (Rosenbaum & Rubin, 1983). Propensity-score-vægten beregnes herefter som den inverse funktion af sandsynligheden for at have besvaret surveyen (Fan Li & Zaslavsky, 2017). Hvis fx sandsynligheden for, at en given respondent besvarer surveyen, er 0,1, så tildeles respondenteren en vægt på $1/0,1 = 10$. På den måde vil svarene fra respondenter med en lavere beregnet sandsynlighed for at besvare surveyen tælle mere i analyserne. Af hensyn til at undgå uhensigtsmæssigt meget støj i målingen er vægte over 35 frasorteret.

Forbehold

Det er dog vigtigt at pointere, at vægten kun tager højde for observerbare karakteristika og ikke uobserverbare karakteristika. Det vides med andre ord ikke, om stikprøven er balanceret på øvrige variable, som ikke er med i vægtningsmatricen. Ligeledes skal det nævnes, at selvom vægtningen mindsker bias fra stikprøvedrækningen, genererer den selvstændigt støj som følge af, at nogle respondenter tildeles mere værdi. Som Pike (2008, s. 167) formulerer det: “[...] there may be a tradeoff between compensating for bias due to survey nonresponse and precision of estimation”. Som konsekvens vil vægtningen forstørre standardfejlene, hvorved risikoen for type II-fejl forøges i forhold til brug af den uvægtede stikprøve (Pike, 2008; Winship & Radbill, 1994). Der er altså ikke nødvendigvis grund til at afvise en variabels betydning, hvis koefficienten bliver insignifikant med vægten appliceret, idet insignifikansen blot kan skyldes, at der er introduceret mere støj. Det anbefales derfor i dele af litteraturen kun at anvende vægte i deskriptive analyser (Winship & Radbill, 1994). Som følge heraf anvendes udelukkende vægten i de deskriptive analyser for at give et retvisende billede af niveauet. Fixed effects-modellerne vil således basere sig på uvægtede data.

Overgangen fra kandidat til arbejdsmarkedet

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: www.eva.dk

Foto: iStock

ISBN (www) 978-87-7182-753-8

Danmarks Evalueringsinstitut
– analyser, redskaber og udvikling, der styrker uddannelser og
dagtilbud.



Danmarks
Evalueringsinstitut

+45 35 55 01 01
eva@eva.dk
www.eva.dk