

Det frie valg eller det frie fald?

- overgangen fra studium til job



Det frie valg eller det frie fald?
- overgangen fra studium til job

Rapporten er lavet på baggrund af en survey-undersøgelse foretaget af Rambøll Management Consulting og en interview-undersøgelse gennemført af Louise Bjerregaard, AC.

Rapporten er skrevet af:
Louise Bjerregaard, Jonas Holst-Jensen og Niels Lykke Jensen

Tegninger af: Stine Illum

Tegningerne må ikke publiceres i trykte eller digitale medier uden forudgående aftale med tegneren

De kandidatstuderende og dimittender der medvirker i rapporten er alle anonymiseret. Deres navn er ændret, men deres studieretning er korrekt.

Rapporten er færdigredigeret d. 21. april 2010

Det frie valg eller det frie fald?

- overgangen fra
studium til job

Maj 2010



Sammenfatning	4
Undersøgelsens baggrund og formål.....	4
Metode	5
Oversigt over rapportens hovedkonklusioner	7
Refleksioner og perspektiver	10
Forbedringsmuligheder og forhindringer for de studerende.....	10
Kulturer der kan hæmme vejen for de nyuddannede?	11
De skjulte spilleregler: Krav til dobbeltkvalificering.....	12
Hurtigt færdig eller helt færdig?	13
Hurtigt ud i arbejdsløshedskøen – mødet med beskæftigelsessystemet	15
Fra universiteter for de få til universiteter for de mange	16
Kapitel 1: Faktorer bag dimittenders ledighed og beskæftigelse	20
1.1 Regressionsanalysen.....	22
1.1.1 Uddannelsesretning.....	25
1.1.2 Tidlig jobsøgning.....	25
1.1.3 Studiejob	30
1.1.4 Praktikophold.....	34
1.1.5 Karaktergennemsnit.....	34
1.1.6 Jobsøgningsbredde.....	34
1.1.7 Deltagelse i karrierefremmende aktiviteter på uddannelsesinstitutionen	34
1.1.8 Studietid	35
1.1.9 Etnicitet.....	35
1.1.10 Familiebaggrund, køn og alder.....	35
1.2 Den subjektive vurdering af egen ledighedsrisiko.....	35
Kapitel 2: Barrierer for den gode arbejdsmarkeds-strategi.....	38
2.1 Barrierer for tidlig jobsøgning.....	40
2.1.1 Specialeskrivning og jobsøgning samtidig?.....	41
2.1.2 Manglende kendskab til og præmisser på arbejdsmarkedet	42
2.2 Barrierer for studierelevant arbejde.....	44
2.2.1 Forskelle mellem uddannelsesgrupperne	44
2.2.2 Geografiske barrierer	48
2.2.3 Hvornår er et studiejob relevant for ens uddannelse?	50
2.2.4 Netværk.....	50
Kapitel 3: Myter og realiteter.....	54
3.1 Praktikophold	56
3.2 Karaktergennemsnit.....	59
3.3 Udlandsophold	62
3.4 Virksomhedssamarbejde og frivilligt arbejde.....	64

3.5 Strategisk uddannelsesvalg?	65
Kapitel 4: De karriereforsberedende tilbud på uddannelsesinstitutionen.....	68
4.1 Deltagelse i og vurdering af de forskellige tilbud	70
4.1.1 Forskelle mellem uddannelsesretningerne	72
4.1.2 Deltagelse i karrierevejledning fordelt efter præstation på uddannelsen.....	76
4.2 Uddybende fortællinger om de forskellige tilbud.....	77
4.2.1 Mentorordning.....	77
4.2.2 Jobsøgningskurser og kompetenceafklaring.....	79
4.2.3 Karrieremesse	80
4.3 Forslag til ændringer	82
4.4 Grund til refleksion.....	82
Kapitel 5: Kurs ukendt.....	84
5.1 Forskerspejlet.....	86
5.2 Kommunikation og anvendelighed	89
5.3 Normeret tid	94
Kapitel 6: Kultur på kollisionskurs	96
6.1 "Det voksne menneske"	98
6.2 Humanisterne	100
6.3 Det moderne projektmenneske?	103
6.4 Det naturvidenskabelige og tekniske univers.....	105
6.5 Det kunstneriske univers	107
6.6 Statskundskab	109
Kapitel 7: Jobsøgning i modvind.....	112
7.1 Faglig bredde i jobsøgningen.....	114
7.2 Sektorbredde.....	117
7.2.1 Gymnasiesektoren	119
7.3 Geografisk bredde.....	121
7.3.1 I anden landsdel.....	122
7.3.2 I udlandet.....	123
7.4 Jobtypebredde.....	124
Kapitel 8: Det Trehovede Monster	128
8.1 A-kassen	130
8.2 Jobcenteret	131
8.3 Anden Aktør.....	133
8.4 Jobsøgningskurset	135
8.5 Akademikerne overfor det trehovede monster.....	136

Sammenfatning

Undersøgelsens baggrund og formål

Initiativet til undersøgelsen blev taget, da der i begyndelsen af 2008 efter flere års højkonjunktur stadig kunne identificeres en relativt høj ledighed blandt dimittender. Det blev bl.a. påpeget fra flere sider, at når sommerdimittenderne fra 2007 havde en ledighed på ca. 10 pct. et halvt år efter dimission, tydede det på, at overgangen fra uddannelse til første job burde kunne optimeres. Den oprindelige interesse fra AC og Beskæftigelsesministeriet tog afsæt i det naturlige spørgsmål i højkonjunktursens sidste periode, foråret 2008: ”Hvorfor er der stadig så mange nyuddannede, som vedvarende – og i alt for lang tid – bliver arbejdsløse, selv under en pæn højkonjunktur?”.

Mens undersøgelsen blev tilrettelagt, ændrede virkeligheden sig radikalt. Danmark gik direkte fra arbejdskraftmangel i starten af 2008 til stagnation og markant fald i arbejdskraftefterspørgslen efter akademikere i efteråret 2008 og i 2009. Krisen, og den markant stigende arbejdsløshed til følge, som for alvor ramte Danmark og dimittendernes arbejdsmarked i 2009, indebar, at undersøgelsens analysespørgsmål blev flere og bredere end det oprindelige udgangspunkt. At undersøgelsens bagtæppe er farvet af både de gode og dårlige tider har derfor gjort, at vi har fanget nogle mere strukturelle og blivende problemer i sammenhængen mellem uddannelsesverdenen og arbejdsmarkedet. Undersøgelsens gennemgående interessefelt er, om det ikke er muligt at nedbringe den til enhver tid værende dimittendledighed ved at forbedre sammenhængen mellem studieliv og arbejdsliv for de ca. 13.000 nyuddannede akademikere, der hvert år skal finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Hvorfor er det så vigtigt, at netop denne gruppe kommer i arbejde og får en god start på arbejdslivet? Det er det fordi alternativet – langvarig ledighed, tab af selvtillid og kvalifikationer og gøgeungeeffekter på det ufaglærte arbejdsmarked - er et tragisk talentspild på alle planer. En række nye undersøgelser har her i 2010 dokumenteret, at antallet af højtuddannede er en af de væsentligste drivkræfter bag virksomheder med høj vækst. Med andre ord er manglende brug af flere tusinde højtuddannede et samfundsøkonomisk ressourcespild, som Danmark ganske simpelt ikke har råd til.

Undersøgelsens overordnede spørgsmål har derfor været:

- Hvordan forbereder de studerende sig til arbejdslivet under deres studietid og er der forbedringsmuligheder?
- Bidrager universitetsmiljøerne tilstrækkeligt til at give de studerende blik for studiernes anvendelsesmuligheder på det efterfølgende arbejdsmarked?
- Fordrer systemet en hurtig overgang til beskæftigelse efter endt dimission?

Faren ved dette brede perspektiv er dog risikoen for, at meget få interesserer sig for hele undersøgelsens spændvidde, netop fordi der i de politisk/administrative systemer er tilbøjelighed til søjletænkning i adresseringen af komplekse problemer. Med andre ord kunne inte-

ressenter fra det beskæftigelsespolitiske system sige, at de ”fejl og mangler”, som vi har kunnet finde i uddannelsesstedernes eller de studerendes adfærd, ikke er deres anliggende. Og vice versa kunne ledere, undervisere og karrierecentre fra universiteterne blot ryste afværgende på hovedet i forhold til de ”fejl og mangler”, vi har kunnet identificere i det beskæftigelsespolitiske system. På den måde udgør selve dimissionstidspunktet – når den studerende går fra at være student til at være akademiker med ret til eget a-kassemedlemskab – en veritabel Berlin-mur. Helt nye instanser får ansvaret, og universiteterne m.fl. holder primært kontakten via løst forankrede alumne-netværk.

Med denne undersøgelse får alle interessenter lejlighed til at se de dokumenterede muligheder og problemer i et samlet forløb, dvs. set fra studenternes og de nye kandidaters perspektiv. Hvad skete der i studietiden? Hvilken betydning fik de trufne eller ubevidste valg? Og hvad kan gøres bedre, så håbet om ”det frie valg” ikke bliver til truslen om ”det frie fald”.

Metode

Til undersøgelsen har vi indsamlet spørgeskemabesvarelser fra 3051 dimittender og kandidatstuderende og interviewet 78 personer i 28 interview (kombination af fokusgrupper og personlige interview). De kandidatstuderende og dimittenderne er repræsentanter fra følgende 12 studieretninger:

Statskundskab/forvaltning
Cand.merc.
Historie
Dansk/nordisk
Filosofi/idéhistorie
Film- og medievidenskab
Psykologi
Biologi
Ingeniør
Arkitekt
Biblioteks- og informationsvidenskab
Journalistik (kun studerende)

Rapporten indeholder to overordnede undersøgelsesoptikker:

- En brugerundersøgelse: Afdækker snart-dimittender og dimittenders oplevelser og vurderinger af overgangen fra uddannelse til beskæftigelse på mikroplan. Hvad er det for dilemmaer og overvejelser, som udspiller sig på individniveau i forhold til at forberede sig til arbejdsmarkedet
- En effektundersøgelse: Kortlægger kausalitetsforholdene mellem hhv. forskellige initiativer og indsatser der har til hensigt at styrke dimittendernes arbejdsmarkeds-

anvendelighed og dimittenders sandsynlighed for at finde job indenfor tre måneder efter dimission.

Brugerundersøgelsen er især baseret på udsagn fra de kvalitative interview, men der er også inddraget figurer og tabeller baseret på en række vurderingsspørgsmål, som indgår i spørgeskemaundersøgelsen.

Effektundersøgelsen er bygget op om en regressionsanalyse af dimittendernes ledighedsrisiko lavet af Rambøll Management Consulting. Der suppleres med et væsentligt antal tabeller og figurer for at understøtte og nuancere resultaterne af regressionsanalysen.

Undersøgelsens kvantitative resultater bygger på en solid repræsentativitet blandt alle 12 uddannelsesgrupper (med undtagelse af dimitterede journalister). Undersøgelsens kvalitative data kan i sagens natur aldrig blive fuldt ud repræsentative, men med grundige udbyggede svar fra 78 personer indhentet via dybdegående interview, giver det undersøgelsen et ganske robust fundament til at kortlægge og analysere de studerendes og dimittendernes adfærd, beskæftigelsessituation og oplevelse af overgangen mellem studium og job.

En præcisering og yderligere uddybning af såvel den kvalitative som den kvantitative del af undersøgelsen findes i Bilag A.

I de kommende to afsnit vil vi først give en kort oversigt over, hvad undersøgelsen kan pege på af vigtige pointer og tendenser. Dernæst vil vi diskutere, hvilke bredere overvejelser som undersøgelsens resultater giver anledning til.

Oversigt over rapportens hovedkonklusioner

- Uanset uddannelsesretning er det nødvendigt for de studerende at udvise en arbejdsmarkedsrettet adfærd undervejs i deres studietid for at forøge deres beskæftigelsesmuligheder. Undersøgelsens kapitel 1 viser, at tidlig jobsøgning, dvs. jobsøgning inden afslutningen af uddannelsen, og studierelevant arbejde mindsker de studerendes ledighedsrisiko. I vores population har 63 pct. af de dimittender, der har søgt job, søgt job inden dimission, mens 56 pct. af hele populationen har haft fagligt relevant studiejob, hvilket vil sige, at det er et mindretal, der kan reducere deres ledighedsrisiko ved at følge disse råd. Kapitel 2 afdækker væsentlige barrierer for de studerende for at kunne følge en arbejdsmarkedsrettet strategi.
- I kapitel 1 konkluderes der yderligere, at det ikke har nogen betydning for ledighedsrisikoen, om man har været 5, 6 eller 7 år om sit studium. Står man derfor i en situation, hvor man skal vælge mellem studierelevant arbejde og færdiggørelse af studiet på normeret tid, er det den bedste arbejdsmarkedsstrategi at fokusere på det studierelevante arbejde.
- Undersøgelsen afdækker i kapitel 2 de væsentligste barrierer for at have fagligt relevant studiejob, nemlig manglende kendskab til mulige studierelevante job og manglende udbud af studierelevante job på grund af enten geografi eller studieretning – eller begge dele. Med hensyn til tidlig jobsøgning er det især det pres, de studerende oplever i forbindelse med deres specialeaflevering, korte ansøgningsfrister i jobopslagene, og ikke mindst de studerendes manglende kendskab til, hvordan deres kompetencer passer til arbejdsmarkedet, der sætter en stopper for manges muligheder for at komme tidligt i gang med jobsøgningen.
- I kapitel 3 sættes der fokus på betydningen af karakterer og CV-opbyggende elementer, udover studiejob. Overordnet set kan det konkluderes, at det alene er det studierelevante arbejde og den tidlige jobsøgning, der - uanset andre faktorer – mindsker ledighedsrisikoen. Praktik og studieophold i udlandet skal man som studerende ikke vælge alene fordi man tror, at det vil nedsætte ens ledighedsrisiko, for det ser ikke ud til at være tilfældet. Til gengæld kan det være udmærkede valg af personlige årsager eller hvis man har en specifik plan for, hvordan man vil bruge enten udlandsopholdet eller praktikforløbet fremadrettet. For at kunne træffe valg om dette, er det dog nødvendigt at have kendskab til arbejdsmarkedet og have en idé om, hvor man konkret vil søge ansættelse.
- Det kan yderligere ses i kapitel 3, at det relevante studiejob er så afgørende, at hvis man har haft et studierelevant arbejde, så har det ikke nogen selvstændig betydning for ledighedsrisikoen, om man har fået høje eller lave karakterer på uddannelsen. Har man derimod ikke haft et studierelevant arbejde, vil de studerende med høje karakterer have mindre le-

dighedsrisiko end de studerende med lave karakterer. For de studerende, der gerne vil have en ph.d. eller vil have ansættelse i helt specifikt efterspurgt virksomheder, synes der stadig at være grund til at have fokus på høje karakterer. Dog må det understreges, at fokus alene på karakterer ikke fremstår som en god strategi, uanset hvilken type beskæftigelse, man efterfølgende vil søge. Betydningen af relevant studiejob hænger sandsynligvis også sammen med skabelse af relevante netværk.

- I kapitel 4 redegøres der for de studerendes brug og vurdering af uddannelsesinstitutionernes karrierefremmende tilbud. Overordnet set er der større tilfredshed med de tilbud, der er mere individuelt tilpassede, mens der er mindre tilfredshed med de tilbud, der skal favne meget bredt. De studerende efterspørger generelt set vejledning, der kommer tidligt på uddannelsen, så de har mulighed for at tilpasse deres profil, og de efterspørger vejledning fra de nære studiemiljøer, så rådgivningen kan gøres specifik.
- Kapitel 5 viser, at fokus på karrierefremmende tilbud ikke har forplantet sig ned på alle uddannelsesretninger. Ifølge de studerende og dimittenderne fokuseres der mange steder fortsat i høj grad på kompetencer, der er relevante, hvis de studerende vil have – og er heldige nok til at få – en forskerkarriere. Men der fokuseres ikke i tilstrækkelig grad på at gøre kandidaterne mere anvendelige til et bredere arbejdsmarked. Mange kandidatstuderende og dimittender efterspørger mere fokus på karrierefremmelse og karrieremuligheder, og mere kommunikation – både før studiestart, så man ved, hvad man er på vej til at uddanne sig til, og undervejs i studiet, så man har mulighed for at tilpasse sin uddannelse efter beskæftigelsesønsker.
- I kapitel 6 ser vi mere specifikt på de forskellige kulturer på uddannelsesretningerne. Det er tydeligt, at kulturen på uddannelsesstederne er med til at præge de studerendes arbejdsmarkedsstrategi eller mange på samme. Nogle steder, såsom på biologi og ingeniørfagene, ses der en efterspørgsel efter et mere praksisorienteret fokus. Arkitekterne efterspørger et bredere arbejdsmarkedsperspektiv. På humaniora har vi især fokus på skismaet mellem de ”klassiske” studerende, som alene vil læse for fagets skyld, og så de ”nye” studerende, der vil have mere fokus på, hvordan faget bruges i en større sammenhæng med arbejdslivet. Tilsyneladende er der på mange uddannelsessteder en læringsstrategi, der primært tilgodeser de klassiske studerende. For cand.merc.’erne og statskandskaberne ser det til gengæld ud til, at kulturen generelt fordrer en arbejdsmarkedsrettet strategi.
- Kapitel 7 handler om den økonomiske krises indvirkning på de studerende og dimittendernes jobsøgning. Der er ikke noget, der tyder på, at de studerende og dimittenderne mærkbart har ændret deres jobsøgningsadfærd i lyset af krisen. Generelt set søges der bredt i forhold til branche og sektor både før og under krisen, og den geografiske søgning har heller ikke rykket sig, sandsynligvis fordi krisen er global.

- I kapitel 8 belyses dimittendernes syn på det beskæftigelsessystem, de har mødt, mens de har forsøgt at finde en vej ind på arbejdsmarkedet. Det er ikke noget lyst billede, der bliver tegnet. De ledige oplever bureaukrati, kontrol og straf og flere steder en manglende forståelse for deres situation. De ledige er positive i det øjeblik de enten fra a-kasse, jobcenter eller anden aktør bliver mødt med forståelse, men ofte oplever de desværre bare at blive opfattet som et nummer i rækken. Derudover finder de ledige dimittender det samlede beskæftigelsessystem aldeles ulogisk, hvor de tre forskellige aktører mest af alt fremstår som havende den samme funktion, bare i forskellige klæder og med forskellige hoveder. De ledige dimittender efterspørger mere fleksibilitet og mere fokus på, hvad den enkelte har behov for frem for uigennemskuelige regler og meget kontrol.

Refleksioner og perspektiver

Forbedringsmuligheder og forhindringer for de studerende

Undersøgelsen viser, at der er to konkrete håndtag, som de studerende selv kan dreje på for at optimere deres fremtidige beskæftigelsessituation: De kan tage et studierelevant arbejde og de kan påbegynde deres jobsøgning tidligt. Det virker – statistisk set. Forhåbningen er derfor, at noget af forklaringen på den strukturelle ledighed blandt dimittender kan findes ved, at ikke alle studerende tager eller kan få studierelevant arbejde og en del venter med deres jobsøgning, indtil de har afleveret deres speciale eller afgangsprøve. Men for det første, så kan vi se, at over halvdelen af den samlede population har haft studierelevant arbejde og næsten to tredjedele påbegyndte deres jobsøgning inden dimission. Der er altså tale om, at flertallet allerede følger disse råd. For det andet, så ligger der væsentlige barrierer i vejen for, at alle studerende kan optimere deres beskæftigelsesmuligheder, enten gennem relevant studiejob og tidlig jobsøgning, eller gennem øvrig arbejdsmarkedsrettet adfærd.

Der er håndgribelige barrierer de fleste steder i form af specialepres og manglende kendskab til arbejdsmarkedet, og der er mere uhandgribelige barrierer nogle steder i form af studiemiljøers påvirkning af de studerende til at fokusere på alt andet end arbejdsmarkedet. Uddannelsesinstitutionerne er blevet mere åbne i form af karrierevejledningstilbud, virksomhedssamarbejder, praktikordninger etc. Det har gjort, at mange studiemiljøer har fået bedre muligheder for at få deres studerende hurtigt og godt ud på arbejdsmarkedet.

Desværre tyder meget dog på, at nogle studiemiljøer har skabt deres egne elfenbenstårne, hvor den traditionelle dagsorden om faglighed endnu ikke er blevet koblet til den nyere dagsorden om anvendelighed på arbejdsmarkedet. Det går ud over de studerende, også selvom de selv bærer en del af skylden. De studerende har krav på en bredt anvendelig uddannelse og inspiration til arbejdslivet, men de skylder også sig selv at reflektere over studievalg og karriereønsker. Kun i kombination med de studerendes egen ansvarstagen og refleksion kan studiemiljøerne uddanne de bedste kandidater både i forhold til faglighed og anvendelighed.

Studiemiljøerne skal ikke lefle for det omskiftelige arbejdsmarked, for gode kandidater kan også påvirke efterspørgslen på arbejdsmarkedet, men de skal bestemt heller ikke ensidigt klamre sig til en identitet og kultur, der efterlader de færdige kandidater i et tomrum, hvor deres kompetencer ikke er efterspurgt og de derfor helt må opgive deres faglige identitet. Der er nødt til at være en vekselvirkning mellem studium og arbejdsmarkedet, og den vekselvirkning er studiemiljøerne i høj grad ansvarlige for. Meget tyder på, at den nødvendighed for sjældent tages op som strategisk pejlemærke på de enkelte studier.

Kulturer der kan hæmme vejen for de nyuddannede?

Hvordan studiemiljøerne skal balancere mellem faglighed og anvendelighed er der dog ikke én løsning på. Overordnet set er tiden inde til at tage et opgør med forestillingen om *"one size fits all"* i den herskende uddannelsespolitik. Der er en tendens til, at man fra politisk side betragter problemer og uhensigtsmæssigheder på uddannelser som universelle og man derfor tror, at de kan løses med én kur. En sådan ensidig tilgang gør denne undersøgelse op med.

For der eksisterer vitterligt store kulturforskelle mellem de enkelte uddannelser i forhold til, hvad der ses som god arbejdsmarkedsadfærd, og dermed også store forskelle på, hvilke udfordringer studiestederne står overfor i forhold til de studerendes jobfokus eller mangel på samme.

Som undersøgelsen viser, er det på statskundskab og cand.merc.-studiet en del af den herskende kultur, at man skal have et studierelevant arbejde. Det er dér skulderklappene fås. I den anden yderlighed finder vi historie-, filosofi- og biologiuddannelserne, hvor succeskriteriet oftest er gode resultater på eksamensbeviset, og man som studerende derfor koncentrerer sig mest om studiet og i høj grad lukker omverdenen ude.

Kulturen på et studiested bæres ikke mindst af underviserne. Derfor er det nok heller ikke uden betydning, i hvilket omfang de studerende bliver udsat for eksterne undervisere, dvs. undervisere, der har hovedansættelse uden for universitetet.

Der er stor forskel mellem hovedområdernes brug af eksterne undervisere. Generelt gør de våde områder, dvs. naturvidenskab, teknisk videnskab og sundhedsvidenskab, i større omfang brug af forskere som undervisere og i mindre grad eksterne undervisere. Ser man derimod på humaniora og samfundsvidenskab er der et langt større omfang af eksterne undervisere på uddannelserne. Når der så alligevel er forskel mellem humaniora og samfundsvidenskabelige uddannelsers arbejdsmarkedsfokus kan en af forklaringerne findes i det forhold, at en ekstern underviser på samfundsvidenskab typisk har hovedstilling uden for universitetet, mens der på humaniora er tale om deltidsundervisere, der har undervisningstimer på forskellige institutioner og som sådan ikke ses som et eksternt input, men mere som en fleksibel arbejdskraft.

I denne undersøgelse ser vi, at de studerende på biologiuddannelserne vurderer, at den herskende studiekultur i høj grad er rettet mod en fremtidig forskerkarriere og understøttes af det forhold, at underviserne typisk selv er forskere. På humaniora hersker samme forskerkultur, også blandt deltidsunderviserne, for disse undervisere er bærere af samme forskerkultur, idet mange ikke har opgivet håbet om fastansættelse på et universitet. Konsekvensen af en stærk forskerkultur opleves blot voldsommere blandt de humanistiske studerende, når de bliver opmærksomme på, hvor få ph.d.-stillinger, der rent faktisk er at søge

efter kandidatgraden er i hus. Med de senere års ph.d.-satsninger på de våde områder, er der skabt et helt andet forskerarbejdsmarked på de naturvidenskabelige uddannelser og ingeniøruddannelserne.

Nogle karrierecentre ser det som deres opgave at skulle ”omprogrammere” de studerende ved studietidens afslutning fra et ”forsker-mode” til et bredere ”arbejdsmarkeds-mode”. Men spørgsmålet er, om man ikke på uddannelserne i højere grad bør interessere sig for at få skabt bedre overensstemmelse mellem de studerendes forventninger til fremtiden og den virkelighed, der venter dem. Karrierevejledningen og de karrierefremmedende tilbud må tilpasses de enkelte faggruppers udgangspunkt, den enkeltes situation og ikke mindst må karrierevejledningen kobles til det daglige studiemiljø, så vejledningsindsatsen på karrierecentre ikke foregår isoleret fra de studerendes hverdag. Hvis der skal være mere effekt af karrierecentrenes store indsats, er det afgørende at få indarbejdet arbejdsmarkedstænkningen i det daglige miljø på de enkelte institutter, og det er vigtigt, at arbejdsmarkedstænkningen anspores hos de studerende fra den dag, de sætter deres ben på universitetet for første gang. Her kan uddannelsesstedernes alumnetværk vise sig at være et nyttigt værktøj til at give nystartede studerende tidlig inspiration til uddannelsens anvendelighed.

Undersøgelsen viser desuden, at der er et behov for en forøget og mere oprigtig kommunikationsindsats, både før studievalg og undervejs i studiet. Vejledningen før studievalget skal sikre, at kommende studerende får viden om de reelle beskæftigelsesmuligheder for det enkelte studiums kandidater. Det handler ikke kun om ledighedstal, men i høj grad – hvis ikke mere – om de mest oplagte og de mere fjerne aftagermarkeder for netop de kandidater. Går man som studerende i gang med et studium med den kommunikation i baghovedet, vil refleksionsprocessen omkring karriereønsker forhåbentlig allerede være gået i gang. Vejledning undervejs i studiet skal holde den refleksionsproces ved lige og udfordre de studerende til at målrette deres læring, så den passer på deres ønsker for fremtiden. Samtidig skal kommunikationen sikre, at de studerende ikke først ved specialeskrivning eller dismission forstår, hvad arbejdsmarkedet reelt tillægger værdi.

De skjulte spilleregler: Krav til dobbeltkvalificering

Alle, der har prøvet for første gang at spille et nyt spil, kender betydningen og konsekvenserne af først gradvist at få oplyst og forstå spillets succeskriterier. Taberne findes normalt i den gruppe, der troede, at det handlede om hurtigst muligt at erobre et helt kontinent for derefter at opdage, at andre spillere havde forstået den fulde bredde i spillets *scorecard* og spillets langsigtede succeskriterier.

På samme måde kan undersøgelsen nu vise, at flere studerende og nyuddannede har kastet sig ud i et ”spil” om deres fremtid, hvor de troede, at den hurtige og succesfulde gennemførelse af en lang videregående uddannelse var det, der skulle til for at sikre en god start på arbejdslivet. Undersøgelsen viser, at udskilningsløbet mellem vindere og tabere blandt den brede kandidatmasse er langt mere sofistikeret, og at vindergruppen først og fremmest be-

står af kvinder og mænd, som ved tilfældighedens gunst eller bevidst strategi fik sig et studierelevant arbejde sideløbende med deres studium.

Mange har intuitivt vidst dette længe, særligt i universiteternes karrierecentre, blandt studieledere m.fl.. Men de nye data fra både surveyundersøgelsen fra Rambøll Management Consulting og den opfølgende kvalitative analyse giver nu et egentlig vidnesbyrd for, at der har udviklet sig et reelt krav om ”dobbeltkvalificering” for størstedelen af nyuddannede akademikere. Adgangskravet til en god karrierestart på de akademiske arbejdsmarkeder er både et eksamensbevis og et CV med praktiske ansættelsesforhold i ministerier, kulturinstitutioner eller i private virksomheder. Denne firkantede konklusion understøttes eksempelvis af, at tilstedeværelsen af den praktiske del af dobbeltkvalificeringen – studiejobbet – eliminerer betydningen af dårlige karakterer eller forlænget studietid.

Undersøgelsens resultater rejser imidlertid spørgsmålet, om der i acceptabel grad foretages en dækkende vejledning af de studerende ved indgangen til og undervejs i studiet. Pilen peger ikke kun på uddannelsesstederne og medarbejderne på den enkelte uddannelse. Den peger i ligeså høj grad på organisationer og politikere som i medierne oftest advokerer for betydningen af faglighed, studiedisciplin og gennemførelsestid. Særligt i mindre gunstige tider på de akademiske arbejdsmarkeder vil kandidater, der alene har fulgt disse råd, som knytter sig til den ene side af *scorecardet*, med rette kunne føle sig snydt. Vi taler her ikke om den studiemæssige elite, som både gennemfører på normeret tid eller under, har kvalificerende studiejob og får de bedste karakterer. For dem vil der normalt være et fremragende aftagende arbejdsmarked under alle omstændigheder. Men for alle andre er det altafgørende, at vejledningen bliver nuanceret og ærlig, så de har mulighed for at navigere frem mod den bedste start på arbejdslivet.

Hurtigt færdig eller helt færdig?

Betydningen af de dokumenterede krav til dobbeltkvalificering – dvs. cv-opbygning sideløbende med studiet – rejser naturligt spørgsmålet om, hvad der er rigtigt i spørgsmålet om studietider og studielængder.

Resultaterne fra makroøkonomiske analyser af muligheder for et større arbejdsudbud i Danmark peger enstemmigt på krav om hurtigere gennemførelsestider. Nogle taler direkte for kortere normerede studietider eller afstigning på bachelorniveau. Senest har krisen og beregninger fra DØR og Arbejdsmarkedskommissionen medført en stadig tydeligere hovedstrømning i den politiske og administrative virkelighed, at stadig skrappe tempokrav til de studerende kun giver gevinster.

Denne undersøgelse viser et noget mere nuanceret billede. Et virkelighedsbillede tegnet ud fra arbejdsgivernes de facto efterspørgsel og de studerendes tilkendegivelse af, hvad der i dag kræves for at få et akademikerjob på generalistarbejdsmarkederne. Vi påviser, at der er en konkret logik i mange studerendes og nyuddannedes faktiske adfærd og i arbejdsgiver-

nes krav til bredt kvalificerede og praksisafprøvede medarbejdere, når de rekrutteres lige efter sidste eksamen. Markedet har med andre ord ret. Lønforskellene mellem bachelorer, nyuddannede kandidater med kun eksamensbeviset og så nyuddannede med et udbygget CV er stort set ikke-eksisterende. Derfor synes det kun naturligt og klogt, at danske arbejdsgivere i deres praksis vælger de nyuddannede til, som gennem ét eller flere studiejob har prøvet deres kundskaber af i praksis. Arbejdsgiverne får regulært dobbeltkvalificerede medarbejdere til samme pris som de enkeltkvalificerede. Logikken i valget er derfor til at forstå i ansættelsesstedernes praktiske dagligdag. Men er det rimeligt, at de studerende reelt møder skjulte eller dobbelte standarder i forhold til samfundets formulerede krav til dem? Store grupper af nyuddannede bliver taberne i sådant dobbeltspil, hvor den officielle retorik ikke svarer til arbejdsmarkedets de facto forventninger.

Undersøgelsen viser, at en fornuftig privatøkonomisk kalkule for store grupper kan være at forlænge den normerede studietid med 1-2 år for at gøre sig tilstrækkeligt attraktiv mht. den nødvendige praktiske ballast i CV'et. Undersøgelsen afdækker, at de studerende og nyuddannede, som ved deres held, netværk eller snusfornuft har valgt at dobbeltkvalificere sig, selvom det har den konsekvens, at studietiden samlet løb op i 6-7 år, meget ofte har en nemmere indgang på arbejdsmarkedet end de studiefæller, der alene levede op til kravet om at nå igennem på normeret tid. For mange grupper er den forlængede studietid – hvis den bruges rigtigt – derfor en forudsætning for at leve op til spillereglerne i det spil, som man kunne kalde for ”den langsigtede arbejdsmarkedsstrategi”.

Den normerede studietid for kandidatuddannelserne er typisk på to år. Undersøgelsens påvisning af et de facto dobbeltkvalificeringskrav rejser specielt spørgsmålstejn ved, om denne varighed ikke er for kort for meget store grupper af kandidatstuderende, hvis de skal have mulighed for at blive tilstrækkeligt fagligt og erhvervsmæssigt kvalificerede. I forvejen er der betydelig stoftrængsel på kandidatoverbygningen. De nye studiestrukturer og kombinationsmuligheder gør, at mange for at udskille sig fra mængden tager forløb på andre institutter eller på universiteter i udlandet. Samtidig er de studerende i den fase den mest attraktive arbejdskraft hos de stadig flere arbejdsgivere, som forstår at anvende højt kvalificeret studenterassistance. Og endeligt trækker forberedelsen til specialet som nævnt store veksel på de kandidatstuderende.

Der er derfor behov for at diskutere, om der er mulighed for at lette den stoftrængsel på kandidaten, uden at slække på hverken faglighed eller anvendelighed. De studerende er nødt til at dobbeltkvalificere sig for at finde beskæftigelse, og de er nødt til at have høj faglighed for at kunne konkurrere og øge vidensniveauet i samfundet. Men de er ikke nødt til at færdiggøre deres studium på fem år, hvis de selv vurderer, at en længere studietid er det, der skal til, for at være tilstrækkeligt vidende og kvalificeret til arbejdsmarkedet. Der kan være brug for en modbølge til kravet om ”hurtig – hurtig”, hvis man vil en samfundsudvikling båret af viden.

Hurtigt ud i arbejdsløshedskøen – mødet med beskæftigelsessystemet

Kravet til "hurtigt i gang" møder de nyuddannede også en helt særlig variant af på den anden side af "Berlin-muren" i beskæftigelsessystemet. Den nye virkelighed for de nyuddannede, der ikke allerede har fået job, viser sig, når de første indkaldelser til fremmøde hos a-kasse og jobcenter dukker op. Tendensen til indmeldelse i a-kasser allerede før studieafslutning gør, at mødet med beskæftigelsessystemets forskellige ansigter kommer hurtigt. Og netop disse møder opfattes som overraskende negative for store grupper af ledige nyuddannede.

Undersøgelsen indeholder således en kontant kritik af det etablerede beskæftigelsessystem. De nyuddannede oplever det som ineffektivt, uempatisk og ufleksibelt i forhold til de udfordringer, som de står overfor. Udsagnene fra dimittenderne hviler på en oplevelse af et samlet system, som har den bærende tanke, at ledige nok ikke har den store interesse i at få sig et job. Derfor skal det ikke være rart at være i systemet. Signaturen er derfor bureaukrati, kontrol og sanktionsmuligheder. Der er ringe plads til tillid til den enkeltes egne veje til det første job. Mulighederne for netværksskabelse og dokumentation af praktiske meritter begrænses ofte på en – for den nyuddannede - meget regelbundet facon, og afvisningen af fleksibilitet virker uforståelig. F.eks. i forhold til deltagelse i frivilligt arbejde, konkrete kurser og deltagelse i kvalificerende kurser eller projekter. Endvidere er det betegnende, at de nyuddannede ser systemet som et trehovedet monster (a-kasse, jobcenter og anden aktør), hvor hvert hoved ikke snakker med de andre.

Dimittenderne fremhæver, at det burde ligge lige for at strømline samarbejdet mellem instanser i systemet; eller som minimum at opnå en bedre funktionsdifferentiering imellem dem. Det nuværende system efterlader et indtryk af et stort ressourcespild, hvor flere instanser er sat i verden til at gøre det samme i stedet for at supplere hinanden.

I vurderingen af disse udsagn er vi ikke blinde for, at der også kan være attitudeproblemer hos de nyuddannede. Nogle skal måske vænne sig til, at der er direkte forbindelse mellem rettigheder og pligter. Alligevel er det uomgængeligt at stille spørgsmålet, om det samlede beskæftigelsessystem vil kunne forsvare et synspunkt, hvor man hævdede, at der samlet betragtet leveres et ordentligt og professionelt syn på kunden. Dimittendernes overraskelse over, at de tre dele af systemet arbejder uden synlig indbyrdes koordinering er værd at lægge til grund for et samlet serviceeftersyn. Vel at mærke, hvis man ønsker at arbejde ud fra en egentlig kundeorientering.

Den aktivering, de nyuddannede skal igennem burde gøres mere virksomhedsnær og individuel. Reglerne tilsiger mest aktivering af en bestemt længde på et bestemt tidspunkt uden særlige kvalitetskrav til indholdet af aktiveringsforløbet. Dimittenderne finder, at det er med til at fastholde dem i klientgørelse, stigmatisering og passivitet.

Det er oplagt, at universiteterne i de kommende år påtager sig et stadig større medansvar for de nyuddannedes veje ud på arbejdsmarkedet. De senere års udvikling har beredt vejen, og forsøget med op til et halv års udslusning som alternativ til beskæftigelsessystemet er værd at afprøve i større og længere skala. Det kræver imidlertid vilje til en ordentlig grundfinansiering af en bredere opgaveportefølje for universiteter og andre højere læreanstalter.

Fra universiteter for de få til universiteter for de mange

Undersøgelsen ser ud til at have udviklet sig til at blive et af de første dokumenterede vidnesbyrd på, at ikke alt er omkostningsfrit ved udviklingen fra relativt elitære uddannelser med en begrænset nyproduktion af akademikere og til de ”masseuniversiteter m.v.”, som nu uddanner ca. 13.000 kandidater årligt.

Undersøgelsen afspejler, at universiteterne og andre højere læreanstalter fortsat evner at uddanne og udvikle de – i faglig eller kunstnerisk forstand – dygtigste kandidater til det højeste internationale niveau. Men hvad med de resterende studerende og kandidater? De tilbydes ganske vist de samme uddannelser og gennemfører uddannelserne så godt som muligt indenfor 5-7 år. Men dette store flertal af nyuddannede skal finde fodfæste på det brede arbejdsmarked, hvor der for en stor dels vedkommende ikke er og ikke kommer til at være en ”én til én”-sammenhæng mellem uddannelsernes faglighed og arbejdslivets efterfølgende krav til kvalifikationer og kompetencer.

Uddannelsesstedernes frihed til at skrue på volumenknappen ved optaget til uddannelserne bør følges af en ansvarlighed i forhold til at sikre en vis overensstemmelse mellem uddannelsens faglighed og anvendelighed i forhold til et bredere arbejdsmarked. Med øget studentervolumen på uddannelserne opstår der også en ny type studerende, som har andre forventninger til uddannelsens anvendelighed, end den mere klassiske studerende. Derfor må man samtidig rejse et kritisk, men nødvendigt spørgsmål, om det er i overensstemmelse med ærlig kommunikation, når nogle humanistiske uddannelser brander sig som generalistuddannelser, med henvisning til, at deres dimittender får arbejde på et bredt arbejdsmarked? For hvad nu hvis uddannelserne slet ikke er så brede som man som studerende har fået opfattelsen af? Hvad nu hvis uddannelserne retter sig mod en forskerkarriere, og der kun er ph.d.-stillinger til et fåtal?

Når ledighedstallene blandt dimittender har fundet vej til overskrifterne har det i alt for mange tilfælde alene ført til simple krav om indgreb i optagelsestallene på den eller hin uddannelse. Undersøgelsen giver også indikationer af, at uddannelsesstederne kunne være langt mere bevidste om, hvor mange og hvem de optager og måske mest af alt, hvordan de uddanner i forhold til mulighederne på det aftagne arbejdsmarked. Opgaverne er imidlertid ganske vanskelige. Hvem havde eksempelvis forudset, at den største relative ledighedsstigning i 2009 ville komme blandt nyuddannede ingeniører og cand.merc.’er, når fokus i så mange år har været på de høje ledighedstal blandt nyuddannede humanister?

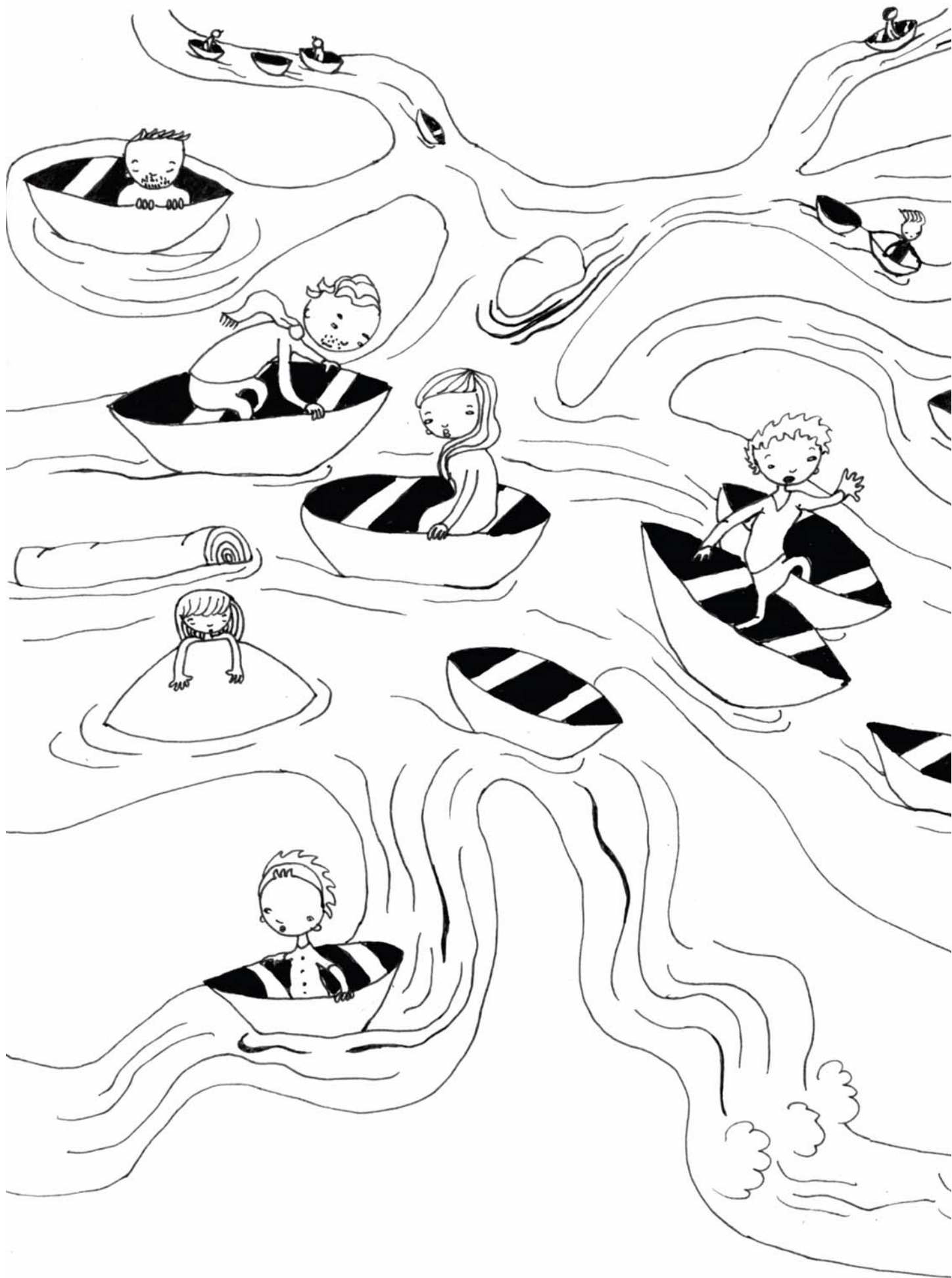
Universiteterne oplever stadig flere krydspres fra det politiske og administrative system. Med skiftende vægt udmeldes både ønsket om flere studerende og om mere fokus på kvaliteten af uddannelserne. Samtidig betones, at enhedsudgifterne skal holdes nede, og at de studerende skal hurtigere igennem uddannelsessystemet. Endvidere straffes universiteterne nu økonomisk for kandidatstuderende, der ønsker at fordybe sig i studiet ud over normeret tid. Resultatet af at blive hevet i fra alle sider kan umiddelbart være at blive stående på samme sted.

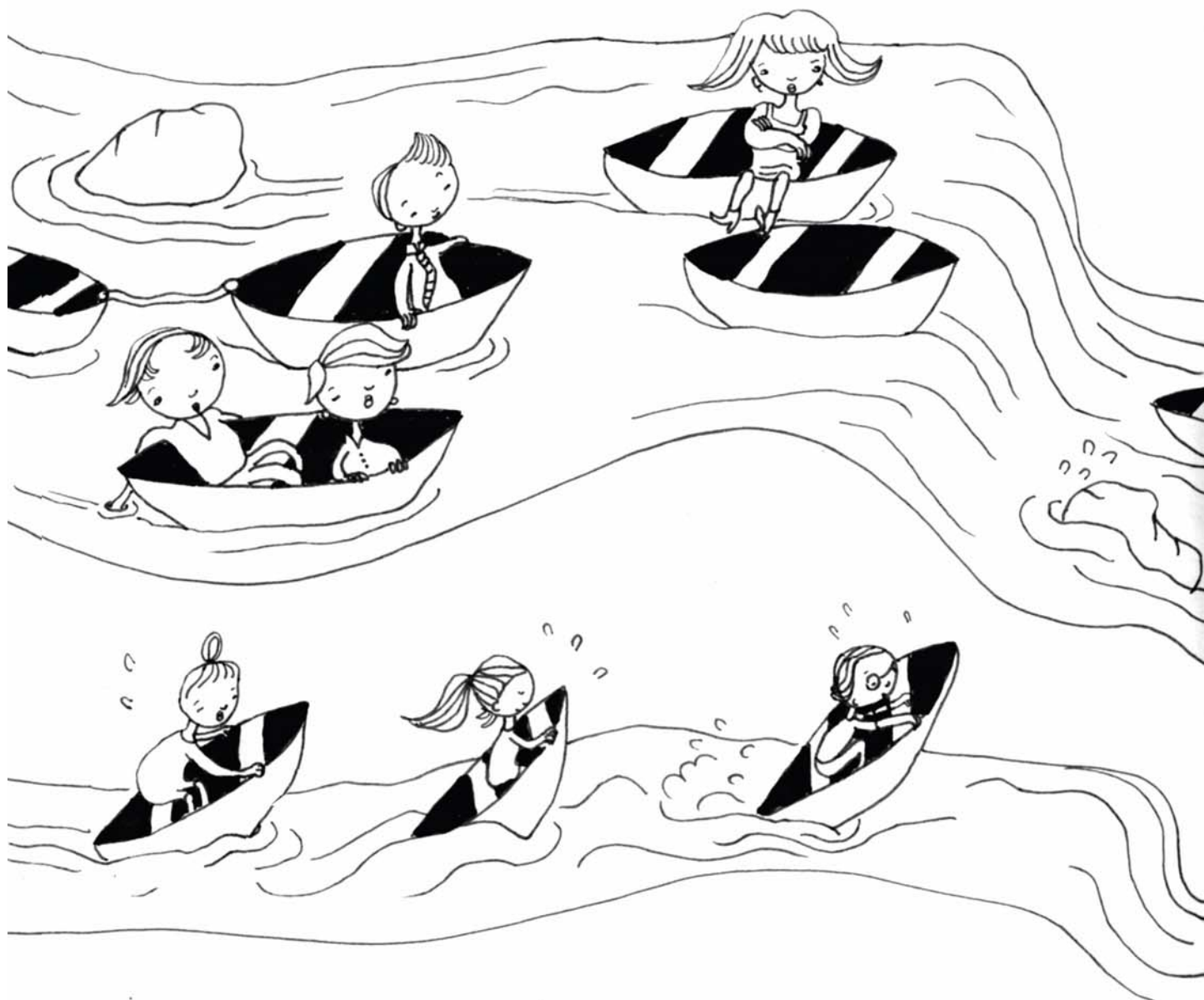
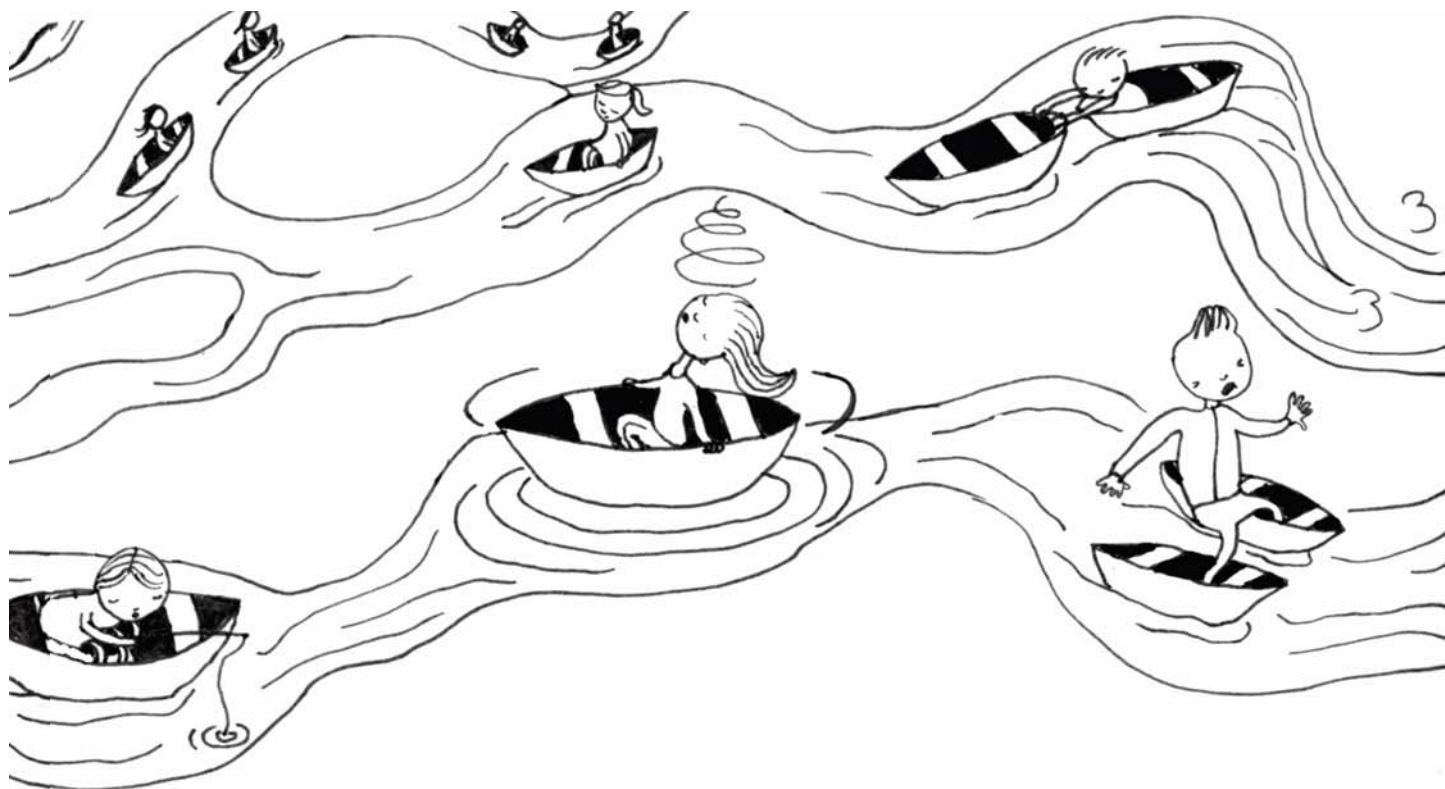
På den baggrund er der nu et klart behov for en samlet politisk refleksion over de modsatrettede krav, der i dag stilles til universiteterne – uden at der er blevet stillet flere midler til rådighed for at kunne imødekomme de høje forventninger til uddannelsernes høje, internationale niveau. Der ønskes både eliteuddannelser og universitetsuddannelser for de mange, men man fastholder en enhedsbetaling, der ligger markant under hvad det reelt koster universiteterne at uddanne sine studerende.

Undersøgelsen kan samtidig ses som et vidnesbyrd på et – nu meget i øjenfaldende – sammenstød af vidt forskellige kulturer hos hhv. de studerende og de videnskabelige medarbejdere, som de møder og farves af gennem deres studieår. Med de data, som undersøgelsen har bragt frem i lyset, må man desværre konstatere, at der kan være tale om et langt større svigt overfor de kommende og nyuddannede akademikere, end man troede var tilfældet. Men problemet med manglende forberedelse til det arbejdsmarked, der venter, er så sammensat et problem, at der ikke ligger snuptagsløsninger og venter. Både de tidsmæssige rammer, økonomien og uddannelsesstedernes selvforståelse spiller afgørende ind. Og også de studerende selv kunne uden overdreven merbyrde skærpe deres fokus på, hvordan de kan bruge deres erhvervede kvalifikationer i praksis. Men det kræver sparring, rollemodeller og reel vekselvirkning allerede i studietiden.

Universiteterne har igennem de senere år oplevet en enestående succes i tiltrækningen af uddannelsessøgende som andre videregående uddannelsesinstitutioner må misunde dem. Men med den øgede studentervolumen er studentsammensætningen – på godt og ondt – blevet mere heterogen. Både med hensyn til at kunne honorere studiets faglige krav, og med hensyn til deres baggrund for at vælge den pågældende uddannelse og ikke mindst med hensyn til bredden i deres efterfølgende beskæftigelse.

Denne undersøgelse bør derfor give anledning til følgende refleksion på landets universiteter: Når man som uddannelsesinstitution nyder frugterne af øget studentervolumen, bør man så ikke i højere grad påtage sig de nødvendige strategiske og faglige overvejelser om sammenhængen mellem uddannelsesvolumen og uddannelseskvalitet, herunder den helt afgørende udslusning af kandidaterne?





Kapitel 1: Faktorer bag dimittenders ledighed og beskæftigelse

"Lediggang er roden til alt ondt", ynder man at sige. Det er nok ikke helt rigtigt, og alligevel er det heller ikke langt fra sandheden. For en ung, nyuddannet akademiker, der gerne vil ud og besejre verden, kan det være ualmindelig hårdt aldrig rigtig at komme i gang. Drømmen om det gode job lider et knæk efter afslag på afslag, og mange begynder at tvivle på deres fremtid, deres kompetencer og meningen med deres uddannelse. Fem måneder efter dimission er de måske i job, men for nogle vil den hårde start være svær at ryste af sig. Andre går længere tid uden job og for dem lider selvtiltiden måske et afgørende knæk. Det er grunden til, at det er så vigtigt at fokusere på, hvordan man - uanset de økonomiske konjunkturer - skaber optimale vilkår for, at nyuddannede kommer hurtigt i relevant beskæftigelse. Og det er grunden til, at AC har lagt fokus på overgangen mellem studium og første job. Andre undersøgelser koncentrerer sig måske om karrieremuligheder på den lange bane, om hvordan man får skabt drømmejobbet, om hvordan man starter sit eget firma osv. osv. Listen er lang og mulighederne mange. Men for alle nyuddannede gælder det om at komme bedst fra start, så man har noget at bygge videre på. Vi vil derfor fokusere på de faktorer, der enten mindsker eller øger risikoen for tre måneders ledighed eller derover. Faktorer, som muligvis kan gavne på et mere personligt plan eller i forhold til en lang karriere, bliver skubbet lidt i baggrunden.

Rambøll Management Consulting har på baggrund af besvarelsenerne i spørgeskemaet lavet en statistisk model – en regressionsanalyse – der tegner et billede af, hvilke faktorer, der har negativ, positiv eller ingen betydning for ledighedsrisikoen. Styrken ved en regressionsanalyse er, at det er muligt at isolere betydningen af de enkelte faktorer samtidig med, at der tages højde for effekten af de andre betydende faktorer. Statistikere vil måske sige, at vi i regressionsanalysen har *svaret*. Den statistisk bedste strategi for at begrænse ledighedsrisikoen. Det er rigtigt, og så er det alligevel langt fra sandheden. Man kunne ud fra regressionsanalysens resultater tegne et billede af den "perfekte" nyuddannede, der så og sige var essensen af regressionen – en Mr. Regression. Mr. Regression kan ikke alene genkendes på adfærd, han kan også genkendes på baggrundsfaktorer, såsom forældres uddannelsesbaggrund, alder, køn osv. Men baggrundsfaktorer kan man typisk ikke gøre noget ved, noget adfærd er svær at rette op på, mens andet er meget svært at forudse konsekvenserne af. Det betyder, at hvis man alene ud fra regressionen skulle give råd til kommende og nuværende studerende om, hvordan de skal begrænse deres ledighedsrisiko, så skal man udstyre alle med en krystalkugle, en tidsmaskine og et biologisk vidundermiddel, der kan udfordre Vorherre. Og selv da ville vi alligevel komme til kort, for hvis alle gjorde præcis det samme og lignede hinanden på en prik, ville det betyde en nulstilling af alle betydningsfulde faktorer. For heldigvis kræver vores samfundsøkonomi mangfoldighed.

Velvidende om alle disse begrænsninger, vil vi alligevel tage udgangspunkt i regressionsanalysen. For den kan trods alt give et ganske solidt fingerpeg om, hvad der for vores population af nyuddannede akademikere har virket, og hvad der ikke har virket for at komme hurtigt i job.

Det er positivt, at vi i regressionen kan se, at baggrundsfaktorerne generelt set ikke har betydning for ledighedsrisikoen. Det ville være ærgerligt, hvis vi ikke kunne pege på andet end alder eller køn eller forældrebaggrund som vigtige parametre, for det er ualmindelig svært at gøre noget ved. Det er ikke sjovt at få at vide, at man statistisk set er dømt til ledighed på baggrund af faktorer man ikke kan ændre. Den næste kategori i regressionen er den faktor, som vil kræve en krystalkugle for de unge, der endnu ikke har påbegyndt en uddannelse, og en tidsmaskine for dem, der er gået i gang: nemlig uddannelsesvalg. Det er en faktor, som har betydning, men den er svær at rådgive om, og ikke bare fordi vi desværre ikke mestrer at rejse frem og tilbage i tiden – den har heller ikke længere betydning, hvis alle følger rådet om at læse det samme. Der er nogle uddannelsesretninger, der muligvis synes at være sikrere bud mht. efterfølgende jobmuligheder end andre, men det er ikke muligt at vide sig fuldstændig sikker på forhånd.

Sidst, men ikke mindst, kommer de adfærdsfaktorer, hvor de studerende fortsat kan nå at rette op, såsom studiejob, jobsøgningstidspunkt, osv. Her vil vi kunne pege på den såkaldt bedste strategi, og der vil være mulighed for at tage rådet til sig og på den måde mindske sin ledighedsrisiko. Der vil dog typisk for mange være ganske betydelige barrierer for selv den bedste adfærd. Det vil vi komme ind på i kapitel 3, men for nu vil vi præsentere regressionsanalysen og derefter dykke ned i faktorer, der ser ud til være betydningsfulde.

1.1 Regressionsanalysen

I regressionsanalysen undersøges det hvilke faktorer, der har betydning for, om en dimittend er ledig tre måneder efter dimission eller ej. De faktorer, der ikke har betydning, er blevet taget ud af regressionen, så den kun indeholder de faktorer, der har signifikant betydning – enten positiv eller negativ – for ledighedsrisikoen.

Det skal dog bemærkes, at der i forhold til den afhængige variabel – om man er ledig i 3 måneder eller mere efter dimission eller ej – må forventes at være en del slør. Vi kan i undersøgelsen se, at der går i omegnen af 5 uger, fra de beskæftigede dimittender har fået lovning på et job, til de er startet i jobbet. Det kan derfor på ingen måde udelukkes, at der er nogle af de beskæftigede, som var ledige i mere end 3 måneder, der allerede havde lovning på et job, inden der var gået 3 måneder. Når dette er sagt, så kan det alligevel konstateres, at de, der er ledige 3 måneder efter dimission, i langt de fleste tilfælde har oplevet en periode med ledighed efter dimission¹. Derfor mener vi, at den afhængige variabel fint definerer, om den enkelte har større eller mindre ledighedsrisiko.

I tabellen herunder er der præsenteret en række odds ratio for de faktorer, der har signifikant betydning for ledighedsrisikoen. Odds ratio benævner hvor stor over- eller undersandsynligheden for ledighedsrisiko er. Odds ratio på over 1 angiver højere ledighedsrisiko, mens odds ratio på under 1 angiver en lavere ledighedsrisiko. Eksempelvis angiver odds ratio på 4, at der er 4 gange så stor en sandsynlighed for ledighed, hvis man sammenligner med referencekategorien. Konkret betyder det fx., at arkitekter har lidt over fire gange så stor sandsynlighed for at være ledige tre måneder efter dimission end personer med en uddannelse i statskundskab/forvaltning.

¹ Det er kun 7 af de beskæftigede dimittender, der har været ledige i mere end 3 måneder efter dimission, har været ledige i kortere tid, end der gik fra de havde lovning på et job til de startede i det.

Tabel 1.1: Ledighedsrisiko. Logistisk regression for ledighed i 12+ uger, reduceret model (Odds ratio over 1 angiver større ledighedsrisiko i forhold til referencekategorien, '*' angiver, at forskellen er signifikant)

Variabel	Besvarelse	odds ratio	5 pct sig.
Uddannelsesretning (Statskundskab/forvaltning som reference):			
	Arkitekt vs reference	4,219	*
	Biologi vs reference	2,162	*
	Cand.merc. vs reference	1,697	*
	Cand.scient.bibl. vs reference	n.s.	
	Civilingeniør vs reference	n.s.	
	Dansk vs reference	1,918	*
	Film- og medievidenskab vs reference	4,322	*
	Filosofi/Idéhistorie vs reference	n.s.	
	Historie vs reference	2,533	*
	Psykologi vs reference	n.s.	
Hvornår søgte du dit første job:			
	Ej søgt/havde job på hånden vs Samtidig med afslutning af studie	0,104	*
	Før afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	0,64	*
	Efter afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	1,571	*
	Ved ikke vs Samtidig med afslutning af studie	n.s.	
Vurdering af studiejobs relevans for uddannelse:			
	Relevant vs ikke relevant	0,772	*
	Intet studiejob vs ikke relevant	n.s.	
	Ved ikke vs ikke relevant	n.s.	
Har haft praktikophold i Danmark			
		n.s.	
Har haft praktikophold i udlandet			
		n.s.	
Har søgt job i anden landsdel			
		1,685	*
Har søgt job i udlandet			
		2,046	*
Tilbud fra uddannelsesinstitution:			
	Individuel rådgivning	2,014	*
	Karrieremesse	n.s.	
	Kursus/workshop i karriereplanlægning	n.s.	
	Kompetenceafklaring	n.s.	
	Besøg på virksomheder	n.s.	
	Virksomhedspræsentationer	n.s.	
	Anvendelse af jobbank	n.s.	
	Mentorordning	n.s.	
	Andet	n.s.	
Studietid (Normeret tid som reference):			
	Normeret tid +1 år vs reference	n.s.	
	Normeret tid +2 år vs reference	n.s.	
	Normeret tid +3 år eller mere vs reference	1,822	*
	Normeret tid, ej angivet vs reference	n.s.	
Hvor afklaret var du om hvilke jobs du ville søge for at få dit første job			
		n.s.	
Forældres højeste uddannelse (den højeste af moders eller faders)			
		n.s.	
Hvad er dit hidtidige karaktergennemsnit			
		n.s.	
Alder (år)			
		n.s.	
Alder kvadreret (år)			
		n.s.	
Køn			
		n.s.	
Etnisk oprindelse:			
	Udland vs Danmark	0,681	*

Anmærkninger til tabellen på forrige side: Regressionen er gennemført som en logit model, hvor den afhængige variabel er ledighed i mindst 12 uger. '*' angiver signifikant forskel fra referencen på 5 pct. niveau. 'n.s.' angiver at variablen ikke er signifikant og dermed ikke indgår i den reducerede model. Et odds ratio over 1 angiver en oversandsynlighed for ledighed sammenlignet med referencen, mens et odds ratio mellem 0 og 1 angiver en mindre sandsynlighed end referencen. Tabellen gengiver en reduceret model, hvor kun signifikante variable er medtaget. I Bilag B er gengivet den fulde model. Kun dimittender indgår i regressionen, n=1.831. Regressionen er gennemført på uvægtede data.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

1.1.1 Uddannelsesretning

Hvor meget man end gerne ville, er det svært at forudse, hvad man skal vælge at læse for at være sikker på at få et job efterfølgende. Forsøger man alligevel at spå om fremtiden, og rammer man i så fald forbi med et år eller to, kan der være en kraftig overproduktion af kandidater med én uddannelse, som samfundet så – i hvert fald på kort sigt - alligevel ikke har brug for. Havde vi lavet undersøgelsen og regressionsanalysen i 2002/2003, år, der også var præget af nedgangstider, ville resultaterne ganske givet have været anderledes, når vi så på hvilke uddannelsesretninger, der var hårdest ramt af konjunkturerne.

I denne undersøgelse er der udvalgt 12 uddannelsesretninger. Der er altså ikke tale om, at vi over hele uddannelsesspektret kan se, hvilke uddannelsesretninger, der har det sværest, og hvilke, der klarer sig bedst igennem krisen. Men ud af de valgte uddannelsesretninger i denne undersøgelse, så er det dimittender fra statskundskab/forvaltning, der har den laveste ledighedsrisiko.

Lige nu har arkitekterne over 4 gange så stor en sandsynlighed for at være ledige mere end 3 måneder efter dimission end statskundskaberne. Cand.merc.'erne har lidt højere ledighedsrisiko end statskundskaberne. Ledighedsrisikoen for dimittender med en uddannelse som enten bibliotekar, civilingeniør eller psykolog adskiller sig ikke signifikant fra ledighedsrisikoen for dimittender i statskundskab/forvaltning.

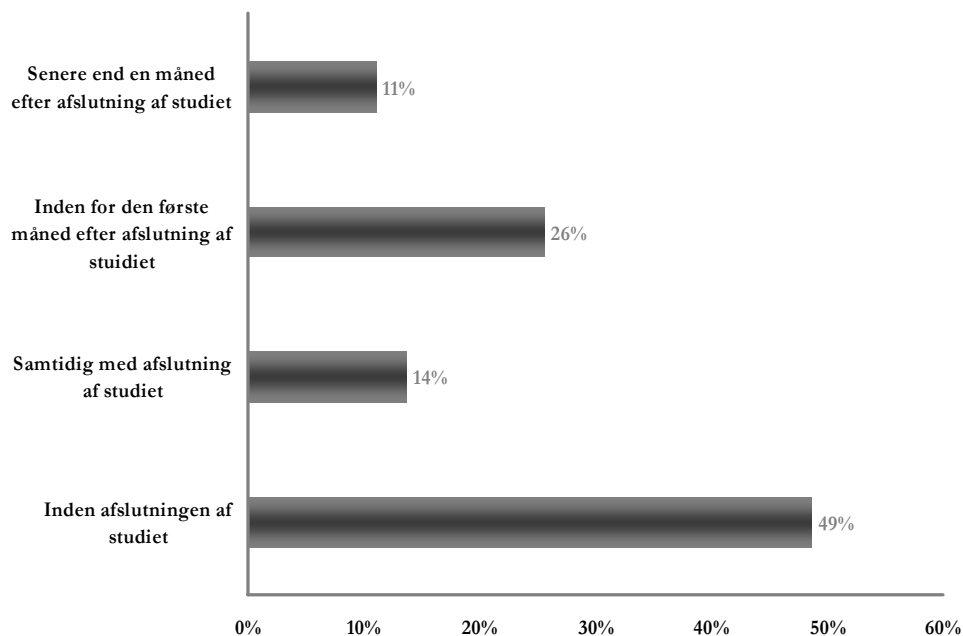
Til gengæld har biologerne og humanisterne det i øjeblikket svært i forhold til statskundskaberne. Personer, der er uddannet i enten biologi, historie, dansk eller film- og medievidenskab, har således over dobbelt så stor ledighedsrisiko som personer med en uddannelse indenfor statskundskab/forvaltning. Dimittender med en uddannelse i filosofi/idéhistorie har ikke større ledighedsrisiko: Selvom der er en tendens til, at de har en større ledighedsrisiko end dimittender med en uddannelse i statskundskab/forvaltning er denne forskel ikke signifikant. Dette kan meget vel skyldes, at gruppen af dimittender i filosofi/idéhistorie er meget lille.

1.1.2 Tidlig jobsøgning

Som regressionsanalysen viser, så er sammenhængen mellem tidspunktet for første jobsøgning og ledighedsrisiko signifikant og ganske tydelig, også når der tages højde for en række andre faktorer, heriblandt uddannelsesretning. Det er således en selvstændig vigtig faktor at gå i gang med jobsøgningen før aflevering af specialet. Dimittender, der søgte job, mens de stadig var under uddannelse, har en lavere ledighedsrisiko end de dimittender, der påbegyndte deres jobsøgning samtidig med dimission. Dimittender, der ventede med at søge deres første job til efter dimission, har yderligere ledighedsrisiko.

I Figur 1.1 kan vi danne os et overblik over dimittendernes jobsøgningstidspunkt:

Figur 1.1: Tidspunkt for dimittendernes første jobsøgning



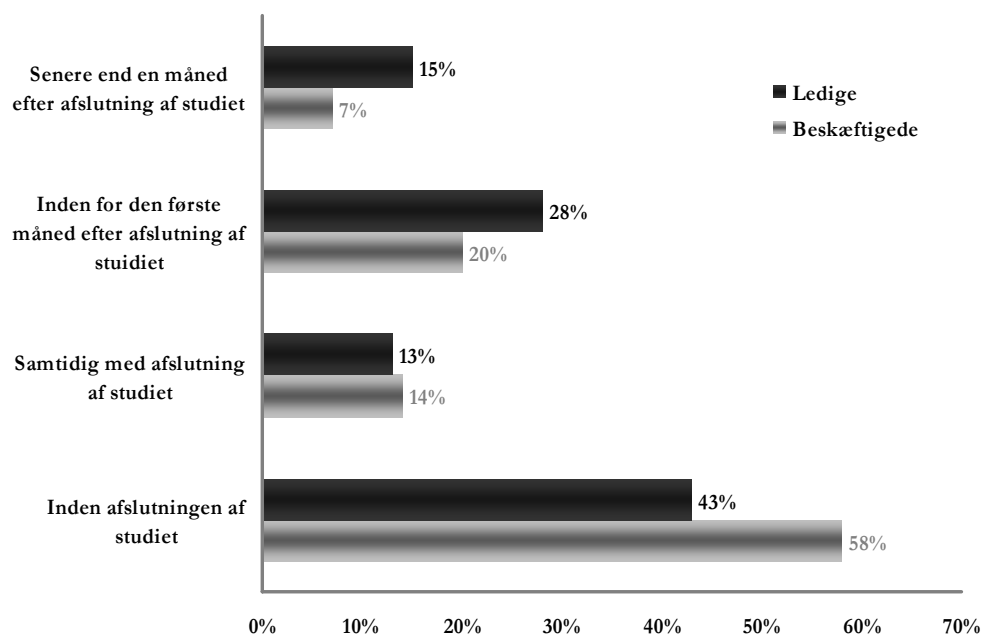
N:1.901. Analysen er afgrænset til de 788 ledige dimittender og 1.113 beskæftigede dimittender, der har søgt job. De resterende dimittender i undersøgelsen har opnået job uden at ansøge eller har endnu ikke påbegyndt deres jobsøgning. Spørgsmål: "Hvornår søgte du dit første job?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Her kan vi konstatere, at 63 pct. af nuværende dimittender påbegyndte deres jobsøgning enten før de afleverede deres speciale eller samtidig med, at de afleverede. 26 pct. gik i gang med jobsøgningen umiddelbart efter afleveringen, mens kun 11 pct. ventede mere end en måned med at søge job. Af de 11 pct. vil der højst sandsynligt være en vis procentdel, der er eller skal på barsel, mens andre vil tage på ferie og derfor ikke vil melde sig ledige.

Næsten halvdelen af dimittenderne i undersøgelsen har søgt deres første job inden afslutningen af deres studium. Samtidig kan det konstateres, at der er en ganske lille andel af de studerende, der søger job i perioden omkring afslutning af deres studium. I figuren nedenfor er dimittenderne delt op på deres beskæftigelsessituation på besvarestidspunktet:

Figur 1.2: Tidspunkt for dimittendernes første jobsøgning opdelt på beskæftigelsesstatus

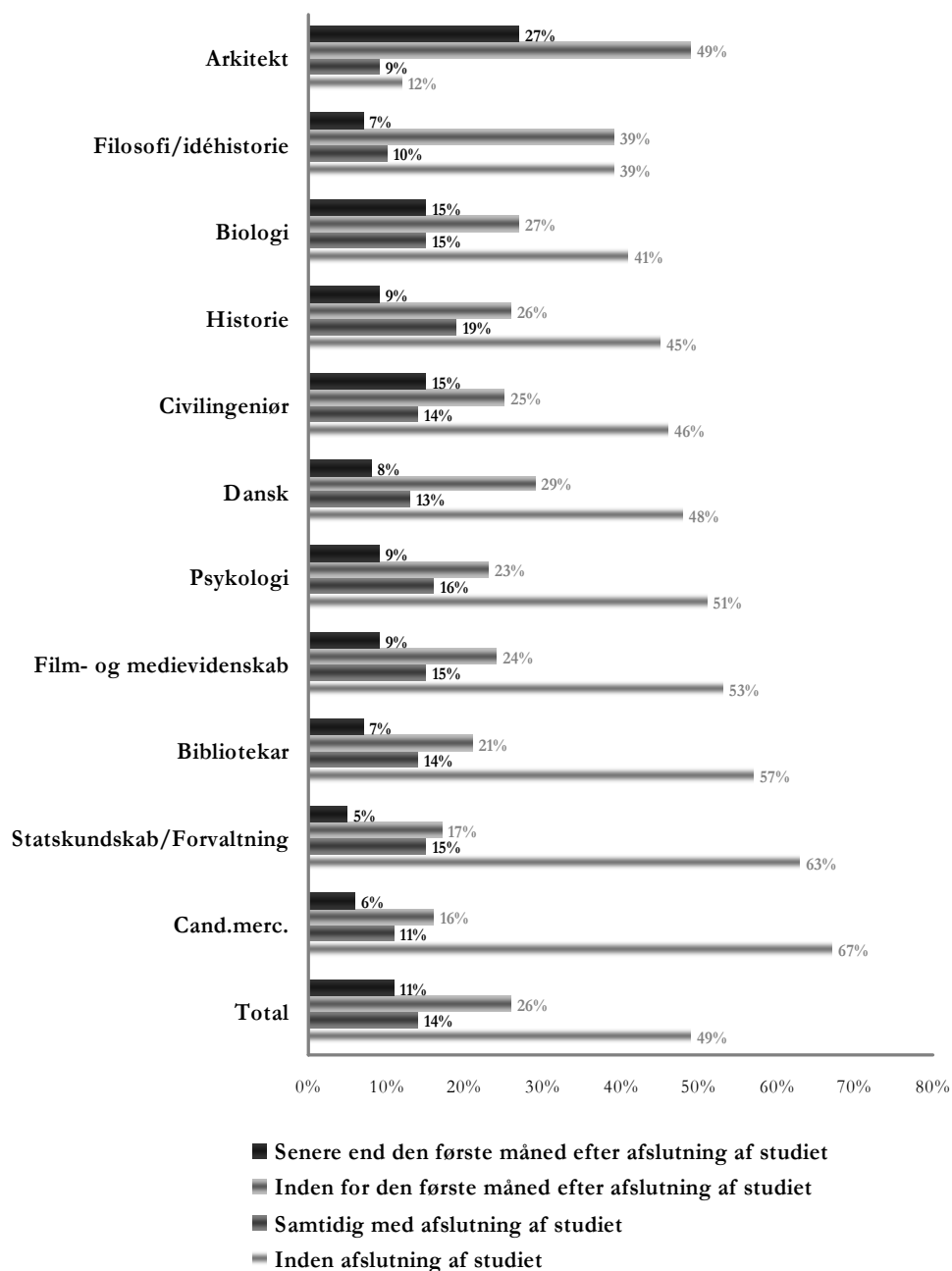


N:1.901. Analysen er afgrænset til de 788 ledige dimittender og 1.113 beskæftigede dimittender, der har søgt job. De resterende dimittender i undersøgelsen har opnået job uden at ansøge eller har endnu ikke påbegyndt deres jobsøgning. Spørgsmål: "Hvornår søgte du dit første job?".

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Her ses en klar sammenhæng mellem tidlig jobsøgning og beskæftigelsessituation. 58 pct. af de beskæftigede dimittender havde søgt deres første job inden afslutningen af deres studium, mens det kun gjaldt for 43 pct. af de ledige dimittender. Modsat er de ledige dimittender overrepræsenterede i den sene jobsøgning. Hvis vi kigger på fordelingen af jobsøgningstidspunkt fordelt på uddannelse, kan vi se, at der er stor forskel uddannelsesretningerne imellem.

Figur 1.3: Tidspunkt for dimittendernes første jobsøgning opdelt på uddannelsesretning



N:1.901. Analysen er afgrænset til de 788 ledige dimittender og 1.113 beskæftigede dimittender, der har søgt job. De resterende dimittender i undersøgelsen har opnået job uden at ansøge eller har endnu ikke påbegyndt deres jobsøgning. Spørgsmål: "Hvornår søgte du dit første job?".

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Arkitekterne er åbenlyst sene startere mht. jobsøgning, mens det er mere almindeligt for en cand.merc.'er at søge job inden afslutningen af studiet. De humanistiske fag, med

undtagelse af film- og medievidenskab, ligger alle i den sene ende af skalaen. At statskundskaberne og cand.merc'erne søger tidligt kan meget vel hænge sammen med, at de har en større grad af én-til-én genkendelighed mellem deres uddannelse og deres arbejdsmarked, i modsætning til nogle af de bredere uddannelser. Det kan også hænge sammen med kulturen på uddannelsesstederne, hvor der nogle steder er større tradition for at søge tidligt, end der er andre steder.

Tidlig jobsøgning er statistisk set en god strategi. Men hvorfor har det en betydning? Det er der ikke nogen entydning forklaring på, men vi kan se ud fra de beskæftigede dimittenders besvarelser i surveyen, at de i gennemsnit sendte 25 jobansøgninger af sted, før de fik deres første job. Og det tager tid. Derfor kan der være god fornuft i at starte tidligt. Samtidig kan vi for nogle grupper se, at det gennemsnitligt krævede færre ansøgninger for at få sit første job for dem, der startede før specialeaflevering, end for dem, der startede efter:

Tabel 1.2: Gennemsnitligt antal jobansøgninger inden første job fordelt på tidspunkt for påbegyndt jobsøgning og uddannelsesretning

Uddannelsesretning	Gennemsnitligt antal søgte job		
	Inden afslutning	Under afslutning	Efter afslutning
Historie	31	*	44
Dansk	31	*	30
Cand.merc	22	33	38
Statskundskab/forvaltning	13	24	12
Psykologi	13	18	14
Biologi	28	*	25
Civilingeniør	14	*	16
Arkitekt	*	*	39

N: 667. Analysen er afgrænset til beskæftigede dimittender. Der er kun inddraget grupper, hvor der indgår mindst 20 besvarelser. Grupper med færre end 20 besvarelser er markeret med *.

Spørgsmål: "Hvor mange jobs søgte du, inden du fik dit første job efter afslutningen af din kandidatuddannelse?"

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Men det er ikke nødvendigvis alene antallet af jobansøgninger, der er afgørende. Kvaliteten og fokuseringen af jobansøgninger spiller også en væsentlig rolle. Det er et håndværk, grænsende til en kunstart, at skrive gode jobansøgninger, og derfor er den første som oftest også den sværeste. Derudover har det stor betydning at have været inde og læse forskellige jobannoncer, som man næsten må formode, at de fleste, der har søgt job, har gjort. Det er i øvrigt et råd, som mange dimittender og kandidatstuderende fra fokusgruppeinterviewene gerne vil give de næste i rækken: Start så tidligt som muligt med at kigge på jobannoncer – for det giver et godt indblik i hvilke muligheder, man har, og hvad man kan søge. Det hænger også sammen med, hvor oplagte mulighederne er på arbejdsmarkedet for ens uddannelsesprofil og om man kan gennemskue, hvilke kompetencer, man har, og hvordan man bedst sætter dem i spil. Her er der en naturlig sammenhæng med ens valg af studium, fordi

nogle uddannelsesretninger, såsom statskundskab, har et forholdsvis veldefineret arbejdsmarked.

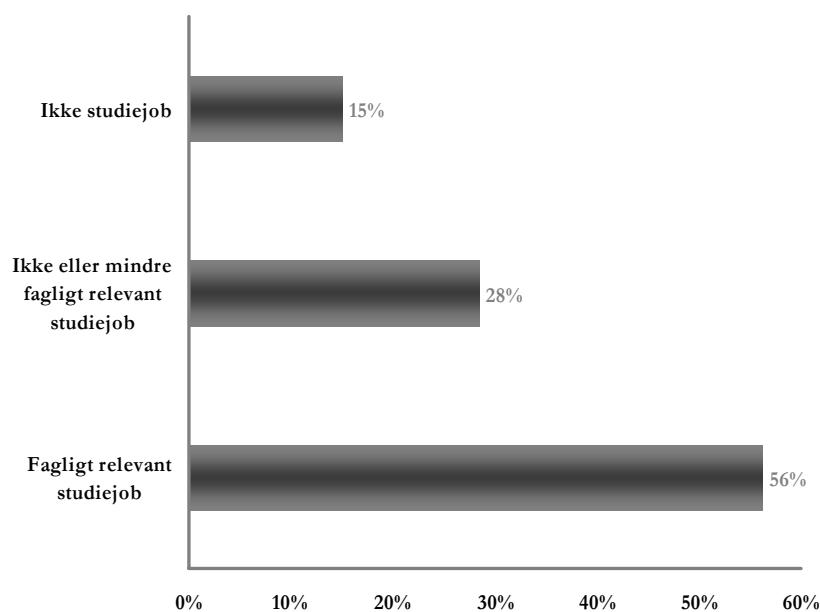
På trods af den store andel, der påbegynder deres jobsøgning tidligt, er der en række barrierer for tidlig jobsøgning, der kan være med til at forklare, hvorfor nogle venter til efter dimission med at søge deres første job. Der er årsager til jobsøgningsmønstrene, der er generelle for alle, og årsager, der knytter sig mere til enkelte uddannelsesgrupper. De generelle, håndgribelige barrierer vil vi se nærmere på i kapitel 2, mens vi vil dykke ned i de mere kulturelt bestemte barrierer i kapitel 5 og 6.

1.1.3 Studiejob

Det nedsætter ledighedsrisikoen markant at have et fagligt relevant studiejob. Regressionen viser således, at dimittender, der havde et studiejob, som i nogen eller høj grad var relevant for deres studium, har lavere ledighedsrisiko end dimittender hvis studiejob i mindre grad eller slet ikke var studierelevant.

Af figuren nedenfor kan man danne sig et generelt overblik over hvor mange kandidatstuderende og dimittender, der har haft henholdsvis fagligt relevant studiejob i forbindelse med deres studium, mindre eller slet ikke fagligt relevant studiejob, og hvor mange, der slet ikke har haft studiejob samtidig med deres studium.

Figur 1.4: Studiejob



N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med fagligt relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'.

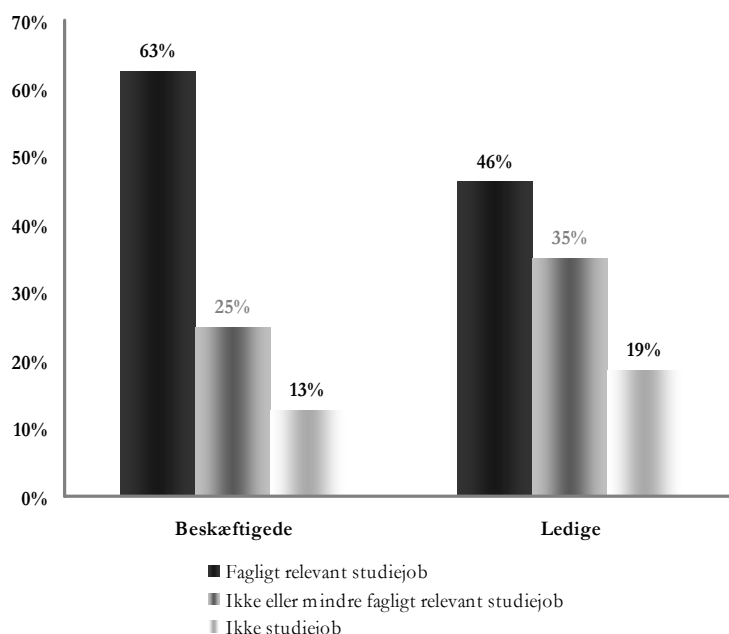
Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

En væsentlig andel har haft et studierelevant arbejde ved siden af studierne. Der er en lille andel, der ikke har haft et studiejob, måske fordi det ikke kunne lade sig gøre af praktiske årsager eller måske fordi de i højere grad ville hellige sig studiet. Den mellemstore gruppe, der har haft et ikke fagligt relevant eller et mindre fagligt relevant studiearbejde, kan have haft svært ved at finde et, og har derfor taget til takke med et job uden den store faglige relevans. En anden forklaring kunne være, at der ikke findes særlig mange studiejob til netop deres uddannelse eller i deres nærområde, eller at der simpelthen ikke er tradition for, at man tager sig et studiejob på den uddannelse, de har valgt. I kapitel 2 vil vi gå meget mere i detaljen mht. hvilke faktorer, der kan spille ind i forhold til relevant studiearbejde; bl.a. vil vi se nærmere på fordelingen mellem uddannelsesretninger.

Ifølge regressionsanalysen har det ingen særskilt betydning, om man har haft et studiejob med lille eller ingen faglig relevans i forhold til, hvis man helt har undladt at have et studiejob. Hvis man vil nedsætte sin ledighedsrisiko efter endt dimission er det altså vigtigt ikke blot at have et studiejob, men at have et studiejob, der er relevant for den uddannelse, man er i gang med.

Nedenstående figur viser, at 63 pct. af de beskæftigede dimittender har haft et studierelevant arbejde, mens det kun gælder for 46 pct. af de ledige dimittender. Det er en markant forskel.

Figur 1.5: Studiejob opdelt på relevans for uddannelse og beskæftigelsessituation



N: 2266. Analysen er afgrænset til alle dimittender (1.444 beskæftigede dimittender og ledige dimittender). Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med fagligt relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'. Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Det ser også ud til, at det har betydning, hvor mange timer man lægger i sit studiearbejde pr. uge:

Tabel 1.3: Gennemsnitligt antal timers studiearbejde om ugen blandt de studerende og dimittender, der har haft studiearbejde under kandidatuddannelsen

	Kandidatstuderende	Ledig	Beskæftiget
Gennemsnitligt antal timer brugt på studiejob pr. uge	12,81	11,25	12,74

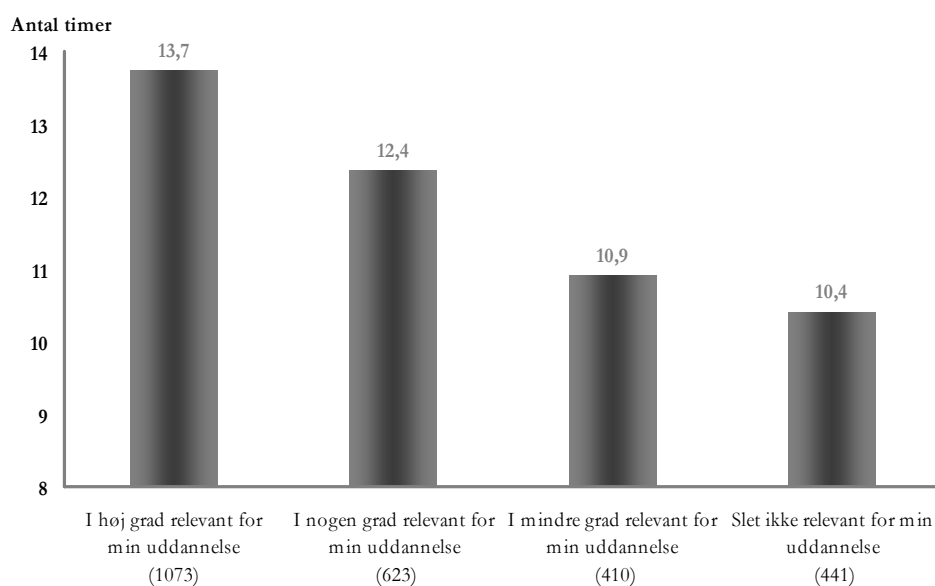
N: 2559. Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen, der har eller har haft et studiejob.

Spørgsmål: "Hvor mange timer om ugen har du *typisk* haft lønnet arbejde sideløbende med din kandidatuddannelse?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

En sandsynlig forklaring, som er illustreret nedenfor, er, at der er sammenhæng mellem studierelevant arbejde og gennemsnitlig arbejdstid. Mange akademiske arbejdspladser kræver en ugentlig arbejdstid på ca. 15 timer om ugen eller derover. Når vi opdeler den gennemsnitlige arbejdstid på jobbet relevans for ens studium, tegner der sig et billede af, at jo mere studierelevant jobbet er, jo flere timer på arbejdspladsen.

Figur 1.6: Gennemsnitligt antal timer brugt på studiejob, opdelt på studiejobbets relevans for uddannelse



■ Gennemsnitlige antal timer brugt på studiejob om ugen

N: 2581. Analysen omfatter alle dimittender og kandidatstuderende, der har haft eller har et studiejob – og som ikke har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet: 'I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob er/har været fagligt relevant for din uddannelse'.

Spørgsmål: "Hvor mange timer om ugen har du *typisk* haft lønnet arbejde sideløbende med din kandidatuddannelse?" & "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?"

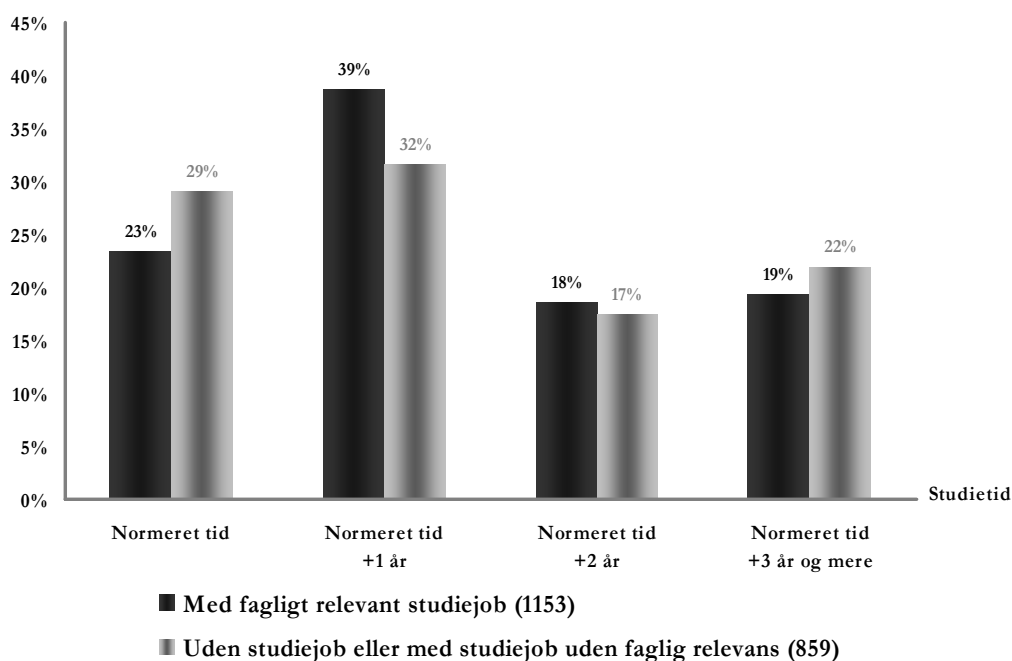
Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

En anden mulig sammenhæng er, at hvis man lægger mange timer på sin arbejdsplads, så giver det arbejdsgiveren mulighed for at tildele én nogle tungere ansvarsområder. Dermed giver det mere erfaring med forskellige og mere dybdegående emner, og det betyder derfor, at man har mere at skrive på CV'et, når man skal søge et kandidatjob.

Endeligt er det muligt, at et fagligt relevant studiejob er med til at arbejdsmarkedsrette de uddannelsesvalg, man foretager. Den enkelte studerende kan gennem sit studiejob finde inspiration og hjælp til at vælge fag, der understøtter og udbygger de kompetencer, som er efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Udover at passe et fuldtidsstudium, skal de studerende altså også bruge tid og energi på at varetage et studiejob ved siden af. Det betyder, at det for nogen kan være svært at nå at tage sin uddannelse på de normerede 5 år. Af figuren nedenunder fremgår det, at de, der har haft et studierelevant arbejde, i flere tilfælde bruger ét år mere, end deres studium er normeret til, set i forhold til dem, der ikke har haft et studierelevant arbejde.

Figur 1.7: Studiejobbets relevans fordelt på studietid



N: 2.012. Analysen omfatter alle dimittender som ikke har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet: 'I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse. Samt de dimittender der både har angivet begyndelses- og sluttidspunkt på deres uddannelse².

Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

² Studietid er baseret på en udregning af perioden mellem tidspunkt for påbegyndt bacheloruddannelse og dimissionstidspunkt.

Det ses, at 39 pct. af dem med studierelevant arbejde har brugt 1 år ekstra på deres uddannelse. Det samme gælder kun for 32 pct. af dem uden studierelevant arbejde. Til gengæld har 29 pct. af dem uden studierelevant arbejde klaret deres uddannelse på normeret tid. Dette gælder kun for 23 pct. af dem hvis studiearbejde har været studierelevant.

1.1.4 Praktikophold

Regressionsanalysen viser, at man ikke forbedrer sine jobmuligheder signifikant, hvis man har været i praktik i løbet af sin uddannelse. At praktik ikke har betydning for ledighedsrisikoen udelukker dog ikke, at praktik kan gavne på anden vis, fx som en supplerende lærings-type i supplement til den almindelige undervisning. I kapitel 3 vil vi dykke ned i mysteriet om praktikopholdets betydning.

1.1.5 Karaktergennemsnit

Tidligere undersøgelser har peget på, at karaktergennemsnittet fra gymnasiet betyder meget for efterfølgende jobmuligheder. Men karaktergennemsnittet fra kandidatuddannelsen er ifølge regressionen ikke i sig selv en betydningsfuld faktor for, om man har større eller mindre ledighedsrisiko. Der kan dog være tilfælde, hvor karaktererne alligevel har en betydning – det vil vi se nærmere på i kapitel 3.

1.1.6 Jobsøgningsbredde

Resultatet af regressionsanalysen viser, at der er en øget ledighedsrisiko for dimittender, der har søgt job i en anden landsdel eller i udlandet. Dette kan meget vel skyldes, at de studerende, der ikke i umiddelbar forlængelse af deres dimission havde udsigt til et job i lokalområdet, i højere grad har været villige til at søge geografisk bredt. Kausalforholdet er altså sandsynligvis omvendt, så det er den øgede ledighedsrisiko, der dikterer dimittendernes jobsøgningsbredde, og ikke omvendt.

1.1.7 Deltagelse i karrierefremmende aktiviteter på uddannelsesinstitutionen

Det ser ud til, at individuel rådgivning øger ledighedsrisikoen. Dette giver umiddelbart ikke mening, da det er svært at forestille sig, at alene deltagelsen i individuel rådgivning skulle påvirke ens ledighedsrisiko i negativ retning. Igen synes det sandsynligt, at kausalforholdet er omvendt: Der er nok tale om, at de personer, der tilhører særligt udsatte grupper, i højere grad deltager i individuel rådgivning på uddannelsen end andre, der ligger mere lunt i svinget i forhold til jobmuligheder.

1.1.8 Studietid

Hvis man har brugt 3 år eller mere end normeret tid på sin uddannelse, har man højere ledighedsrisiko, end hvis man klarede uddannelsen på fem år. Til gengæld er det interessant, at det ingen betydning har for ledighedsrisikoen, om man bruger ét eller to år ekstra på sit studium end normeret tid.

1.1.9 Etnicitet

Dimittender, der er født i et andet land end Danmark, har signifikant lavere ledighedsrisiko end dimittender født i Danmark. Langt de fleste af dem, der ikke er født i Danmark, er dog født i de omkringliggende lande eller i et andet vestligt land. Det er dog også vigtigt at pointere, at spørgeskemaet kun er blevet udfærdiget på dansk, og derfor må det formodes, at dem, der har svaret på spørgeskemaet kan læse og skrive dansk i et vist omfang. Etnicitet er altså ikke et udtryk for ledighedsrisikoen blandt alle ikke-danske kandidater. En sandsynlig forklaring kunne alligevel være, at udenlandske kandidater har en tendens til at blive i Danmark, hvis de hurtigt får et job efter dimission, eller har et job på hånden, inden de er færdiguddannede, mens de vil rejse hjem eller videre til et andet land, hvis de ikke hurtigt får et job.

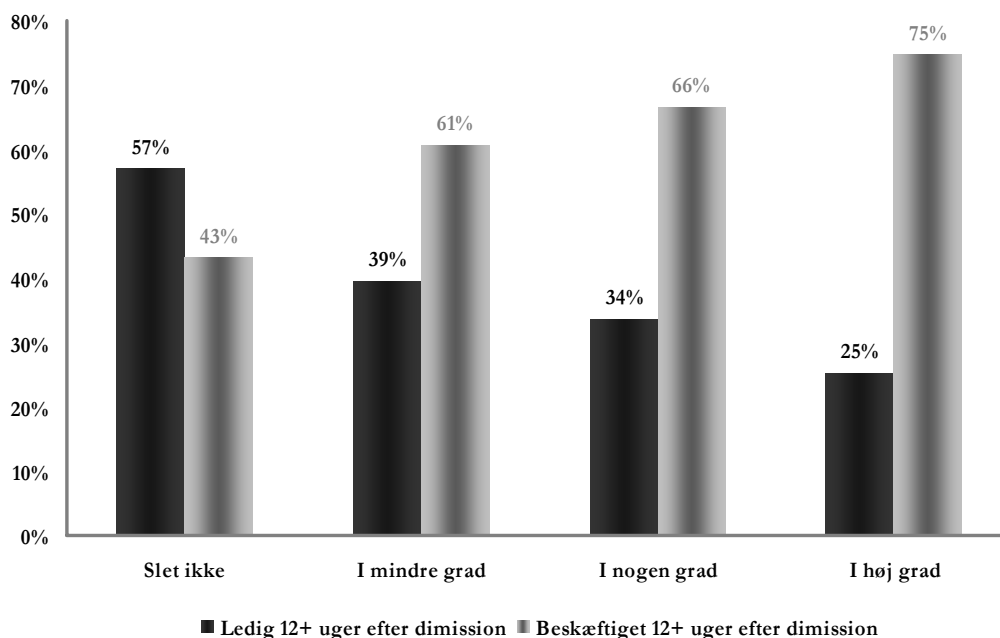
1.1.10 Familiebaggrund, køn og alder

Regressionsanalysen viser, at det ingen betydning har for ledighedsrisikoen, hvilket uddannelsesniveau dimittendernes forældre har. Det har heller ikke nogen betydning, om man er mand eller kvinde, eller hvilken alder, man har på dimissionstidspunktet.

1.2 Den subjektive vurdering af egen ledighedsrisiko

I det ovenstående har vi forholdt os til en regressionsanalyse, som er spændt op over en objektiv målestok for succes – nemlig om man er ledig 3 måneder efter dimission eller ej. Vi har imidlertid også spurgt til, i hvor høj grad den enkelte mener, at deres uddannelse har rustet dem i forhold til at få deres første job. Altså en mere subjektiv vurdering af deres egne jobchancer. Hvis vi sammenligner svarene mellem hhv. den subjektive vurdering og den mere objektive, kan vi se, at der er et stort sammenfald. Af de personer, der slet ikke føler sig rustet, er der 57 pct., der er ledige 3 måneder efter dimission. Dette gælder kun for 43 pct. af dem, der er beskæftigede 3 måneder efter dimission.

Figur 1.8: Dimittenders vurdering af, om deres uddannelse har rustet dem i forhold til at få deres første job



N= 2223. Analysen er ikke omfattet af dimittender, som har angivet 'ved ikke' spørgsmålet om i hvilken grad deres uddannelse overordnet set har rustet dem i forhold til at få deres første job.
 Spørgsmål: "I hvilken grad mener du, at din uddannelse overordnet set har rustet dig i forhold til at få dit første job".
 Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

At der er sammenfald mellem den subjektive og den objektive vurdering af jobchancer bliver også bekræftet, hvis vi laver en regressionsanalyse, hvor vi sætter den subjektive vurdering som afhængig variabel i stedet for den objektive. Resultaterne viser, at det i det store hele er de samme faktorer, der har betydning for den subjektive vurdering som for den objektive. Blandt andet ses det, at det er vigtigt at have et studierelevant arbejde i forhold til at føle sig rustet til at få sit første job. Ydermere er der næsten fuldstændig overensstemmelse mellem de forskellige studieretninger i forhold til, hvordan de subjektive jobchancer vurderes, og hvordan de objektive er. Dog er der nogle enkelte forskelle, som vi kort vil præsentere her.

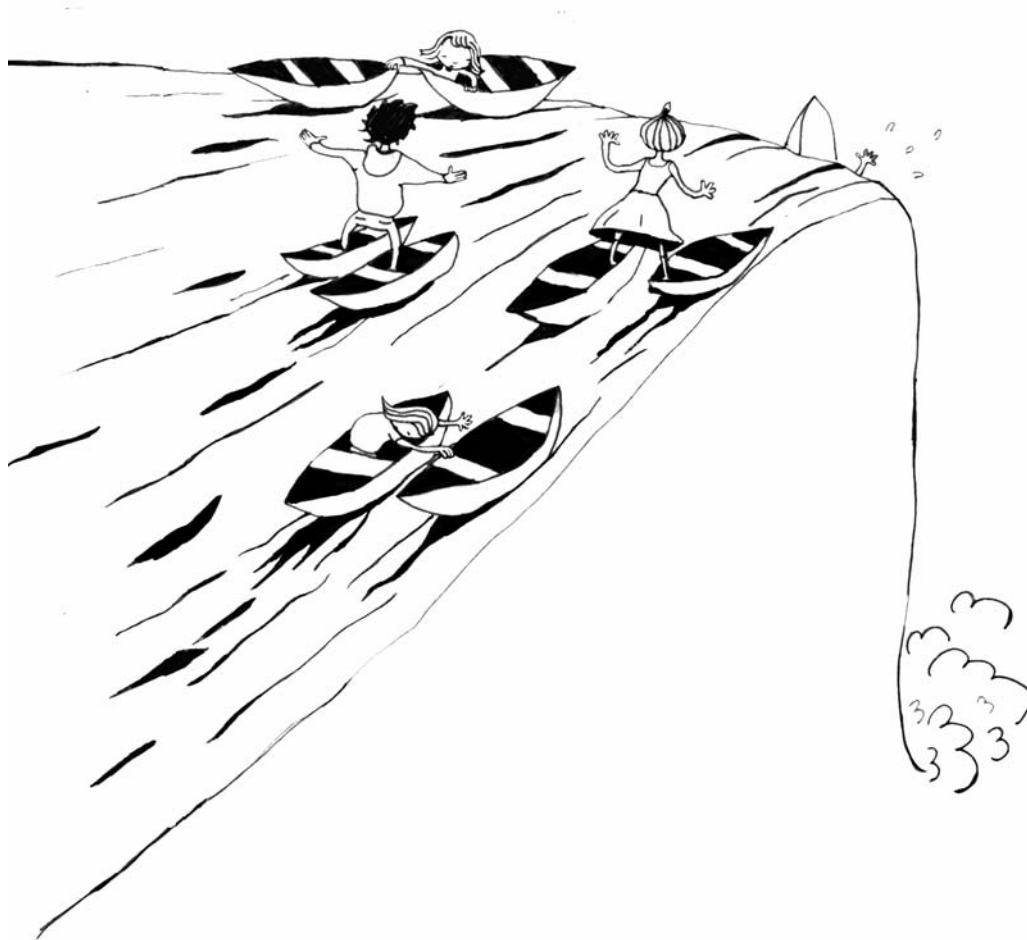
Regressionsanalysen kan ses i Bilag C, og her fremgår det bl.a., at dimittender, der har været på praktikophold i udlandet, i meget højere grad føler sig rustet til at få deres første job end personer, der ikke har været på praktikophold i udlandet. En yderligere forskel mellem den objektive og den subjektive opfattelse af jobchancer finder vi hos cand.merc.'erne - objektivt set har de en lidt større ledighedsrisiko end statskundskab/forvaltning, mens de – når man ser på den subjektive opfattelse – ikke adskiller sig signifikant fra statskundskab/forvaltning.

Vi har i dette kapitel dykket ned i de faktorer, der har betydning for ledighedsrisikoen, og kort skitseret de faktorer, der enten ikke eller kun i begrænset omfang påvirker ledighedsrisikoen. Adfærd som tidlig jobsøgning og studierelevant arbejde mindsker ledighedsrisikoen. Men vi kan samtidig konstatere, at både fokusgruppeinterviewene og besvarelsene i spørgeskemaet indikerer nogle væsentlige barrierer for at følge disse strategier under studiet. Den såkaldt statistisk set bedste strategi for at mindske ledighedsrisikoen bliver for mange udfordret af den kultur, der er på uddannelsesstedet, de forventninger, de studerende har, og som de møder fra andre, og de vilkår, arbejdsmarkedet dikterer. Vi vil se nærmere på nogle af de væsentligste barrierer i kapitel 2.

Kapitel 2: Barrierer for den gode arbejdsmarkedsstrategi

Fokus i kapitel 1 var på den ”gode” strategi på uddannelsen vurderet ud fra de muligheder, forskellig adfærd ville give én for at komme hurtigst muligt i gang med relevant beskæftigelse. Der er altså tale om adfærd, der skal udmønte sig i at nå et mål, der fra studiestart ligger mere end 5-6 år ude i fremtiden: Det første job og de første år som akademiker. For at optimere deres jobchancer skal de studerende i studietiden agere efter en strategi, der er dikteret af en langsigtet og overordnet planlægning med det ene fokus at komme hurtigst muligt i job.

I dette kapitel vil vi se nærmere på hvilke konkrete barrierer, der kan være for at følge den bedste strategi for at komme hurtigst muligt i arbejde. Vi vil følge de faktorer, som ifølge regressionsanalysen fra forrige kapitel vil nedsætte dimittendernes ledighedsrisiko signifikant og se på, hvorfor det for nogle kan være svært ”blot” at følge de anbefalinger, som regressionsmodellen giver udtryk for, er de bedste. I kapitel 5 og 6 vil vi lægge fokus på mere kulturelt bestemte barrierer for at følge en langsigtet strategi.



Den bedste adfærd for at komme hurtigt i relevant job kan man kalde en arbejdsmarkedsstrategi. Men strategien er baseret på en generel fortælling om, hvad der kan betale sig, og den tager ikke højde for den virkelighed, som den enkelte studerende oplever. Enkelte vil have en ballast andre steder fra, der gør dem i stand til at holde et mere langsigtet fokus, men på uddannelsesinstitutionerne er der ikke altid fokus på at gøre de studerende opmærksomme på en overordnet strategi, der handler om forberedelse til arbejdslivet. Nogle vil have en adfærd, der i praksis fungerer som en arbejdsmarkedsstrategi, fx ved at have et relevant studiejob. Men realiteten er, at den såkaldte arbejdsmarkedsstrategi konkurrerer hårdt med andre strategier undervejs i studietiden.

Der er en mere umiddelbar, nærværende strategi, der helt konkret går på, hvordan man kommer igennem studiet. Afhængig af udgangspunkt, vil der for mange være tale om en regulær overlevelsestrategi, hvor fokus er på at bestå eksaminerne, mens der for andre vil være tale om en optimeringsstrategi, hvor fokus vil være på at komme igennem studiet i toppen af årgangen. De fleste vil nok være et sted midt imellem. Yderligere vil evnen til at hellige sig studierne være betinget af, om man selv mener, man har fundet sin rette hylde. Mange bruger den første tid på studiet til at føle sig frem og mærke efter, om de har truffet det rette studievalg. Hvorvidt man stræber efter toppen eller blot forsøger at holde sig oven vande, kan ændre sig undervejs afhængigt af, hvordan den pågældende enten får eller mister fodfæste på studiet.

En helt tredje strategi kan være en meget langsigtet strategi, hvor fokus er på ”Karrieren”. Med det fokus kan studietiden og de første par job alene være skridt på vejen til at ende i den sektor, branche eller funktion, man allerhelst vil være. Der er studerende, der primært tænker så langsigtet, men det billede, der tegner sig fra fokusgruppeinterviewene, viser, at der er tale om et fåtal.

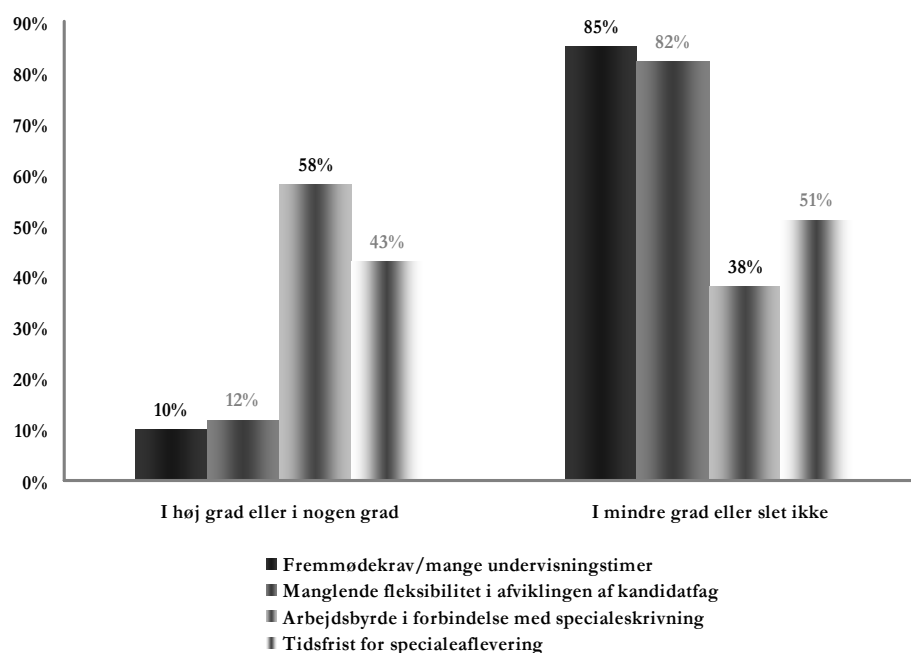
AC’s fokus i undersøgelsen er på den mellemlange strategi: Arbejdsmarkedsstrategien. Derfor kan der godt være adfærd, som vi ikke fremhæver som værende ”god” i kapitel 2, som er helt rigtig i forhold til en kortsigtet studiestrategi eller til en meget langsigtet karrierestrategi. De forskellige strategier behøver ikke være i et modsætningsforhold til hinanden, men der vil være tidspunkter, hvor strategierne kommer på koalitionskurs. Kan man for eksempel forene en god studiestrategi med en god arbejdsmarkedsstrategi i specialetiden? Kan man holde øje på bolden lige foran sig, hvis man primært fokuserer på karrierestrategien? Og hvordan påvirker kulturen på de forskellige uddannelsessteder de forskellige strategier? Man studerer inden for en given kulturramme afhængigt af studievalg, der kan påvirke, hvordan man studerer, og hvordan – og om – der fokuseres på langsigtede mål. Det vil vi gå meget mere i dybden med i kapitel 5 og 6.

I dette kapitel vil vi fokusere på de faktorer, der indgår i en arbejdsmarkedsstrategi. I regressionsanalysen kan vi konstatere, at den optimale adfærd i en god arbejdsmarkedsstrategi er at have et relevant studiejob i studietiden og påbegynde sin jobsøgning tidligt. Men der er barrierer, der kommer i vejen, også for studerende, der er blevet opmærksomme på – enten ved egen hjælp eller ved rådgivning udefra – at relevant studiejob og tidlig jobsøgning er den bedste adfærd ud fra en arbejdsmarkedsstrategi. Derudover er der faktorer, såsom netværksdannelse, der påvirker arbejdsmarkedsstrategien i positiv retning, men som ikke har betydning for studiestrategien og derfor kan være vanskelige for nogle studerende at prioritere.

2.1 Barrierer for tidlig jobsøgning

Tidlig jobsøgning er godt for at mindske ledighedsrisikoen. Men hvad kunne årsagerne være til, at ikke alle begynder at søge job inden specialet er afleveret?

Figur 2.1: I hvilken grad vurderer du, at følgende rammer og krav på din uddannelse har været/vil være en barriere for samtidig at påbegynde jobsøgning?



N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at følgende rammer og krav på din overbygningsuddannelse har været/vil være en barriere for samtidig at påbegynde jobsøgning?"

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Arbejdsbyrde i forbindelse med speciale og tidsfrist for speciale³ kan uden de store problemer slås sammen til én kategori, der omhandler specialeskrivningen. Og det er uden sammenligning specialeskrivningen, der ud af disse valgmuligheder bliver betegnet som den væsentligste barriere for tidlig jobsøgning. Men det er ikke kun i surveyen, at kombinationen af speciale og jobsøgning bliver problematiseret. I interviewene er specialestuderende og dimittender slående enige: Det er svært at søge job, mens man skriver speciale.

2.1.1 Specialeskrivning og jobsøgning samtidig?

"Jeg har utrolig dårlig samvittighed over, at jeg ikke har overskud til at søge nu. Jeg har fem uger tilbage, og jeg får ikke søgt noget, for jeg synes ikke, jeg kan tage mig tiden. Både fysisk og mentalt bruger jeg alle mine kræfter på specialet lige nu. Og hvis jeg rent faktisk satte mig ned og skrev ansøgninger, så ville jeg også have dårlig samvittighed over, at jeg ikke skrev på mit speciale. Det er Catch-22." (Helen, historiestuderende, KU)

"Jeg stoppede faktisk mit studiejob til sidst, fordi vi havde så travlt med specialet." (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

Jobsøgning under specialeskrivningen er en Catch-22 for rigtig mange studerende. Mange studerende vil gerne prioritere det, for jobsøgning tager lang tid, særligt i svære tider, hvor konkurrencen er stor. Man skal lave sit forarbejde ordentligt og man skal være omhyggelig med ansøgningen, hvis man skal håbe på at kunne konkurrere med alle de andre ansøgere. Men hvis man samtidig gerne vil gøre det godt i sit speciale, og ikke har lyst til at møde specialekontraktens konsekvenser, så er det en væsentlig beslutning at tage dage ud af specialekalenderen for at søge job. Men det er fremtiden, det gælder. Hvorfor betyder jobsøgningen ikke mere for de studerende end specialet?

For det første, så er der regulært tale om, at specialet er en helt ny disciplin. Der er stor forskel på opgaver på 20-30 sider og så et speciale på omkring 100 sider. Man har aldrig prøvet noget, der ligner, og det gør nogle bekymrede for, om de er i stand til at klare det, og andre nervøse for, om de er i stand til at klare det godt. Derfor vil man naturligt lægge en ekstra indsats i specialeskrivningen. Og har man drømme om en forskerkarriere eller har man forventninger om, at karaktererne er betydningsfulde for en kommende ansættelse, så vil man bestræbe sig ekstra ihærdigt på at klare specialet godt. Det er en naturlig antagelse,

³ Arkitekterne skriver ikke speciale, men tager i stedet for afgang. For overskuelighedens skyld bliver beggning i teksten dog kaldt specialeskrivning, selvom vi altså også omfatter arkitekternes afgangprojekt.

at – hvis arbejdsgiverne kigger på karaktererne – så kigger de især på specialet. Og presset for en god specialekarakter kommer ikke alene fra de studerende selv - studiemiljøerne bidrager også på deres side til at bygge forventningerne op:

"Til arrangementet på Nordisk Institut blev der blandt andet sagt, at hvis man havde børn, skulle man anskaffe sig en barnepige, mens man skrev speciale. Og hvis man var sart overfor støv, måtte man hellere ansatte en rengøringshjælp. Og så var der i øvrigt ikke tid til hverken studiejob eller noget som helst andet i hele perioden. Det er tre ting, jeg er fuldstændig uenig i, og som jeg ikke synes matcher, hvad der ellers bliver sagt om den her relativt vigtige specialeperiode." (Ditte, danskstuderende, KU)

Hvis der bliver pisket en stemning op på uddannelsesinstitutionen om vigtigheden af specialet, så kan det være svært at tage tid ud til andre ting, selvom de kan virke nok så vigtige. Og for dem, der stadig under specialeperioden ikke helt har droppet tanken om en forskerkarriere, kan det være ekstra svært:

"Jeg synes også, man hører, at hvis man vil holde sine muligheder åbne, også inden for forskerverdenen, så er det vigtigt med en god specialekarakter. Og det kræver altså en indsats." (Hanne, historiedimitterende, KU)

Udover forestillingen om enten universitetets eller det øvrige arbejdsmarkeds forventning til ens specialekarakter, så betyder det også noget for den enkelte at gøre det godt til sidst, så man kan møde verden fuld af selvtillid:

"Jeg har søgt et enkelt job, men man bruger mange ressourcer på at skrive ansøgninger og gå til samtaler. Og man har ikke brug for et nederlag med specialet. Så derfor vælger jeg at fokusere på specialet nu, og så koncentrere mig om jobsøgningen, når jeg er færdig." (Ciban, stud.merc., AAU)

Specialeskrivningen er altså en væsentlig årsag til, at mange venter med at søge job eller i hvert fald begrænser deres jobsøgning mærkbart inden dimission. Men det er ikke den eneste årsag.

2.1.2 Manglende kendskab til og præmisser på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet for akademikere er en ny verden for mange, men spillereglerne er heller ikke ens i alle brancher og derfor for alle uddannelsesgrupper. Det er ikke underligt, at især cand.merc.'erne og statskundskaberne søger job tidligt. En stor del af cand.merc.'erne og

en væsentlig del af statskundskaberne søger job inden for konsulentbranchen, hvor det ikke er ualmindeligt at underskrive en ansættelseskontrakt 6-9 måneder inden ansættelsesstart. I den offentlige sektor ville det være så godt som utænkeligt at ansætte en medarbejder så lang tid i forvejen. I den tidlige jobsøgning er man endvidere afskåret fra at søge en del projektansættelser og vikariater, da arbejdsgiveren typisk forlanger jobstart nu og her. For nogle særligt udsatte uddannelsesgrupper er det især problematisk, fordi projektansættelser og vikariater kan være en mulig vej ind på arbejdsmarkedet.

"Jeg lod være med at søge i starten af min specialeperiode, fordi jeg tror, det er urealistisk at forestille sig, at de ville ansætte mig, når jeg har 5-6 måneder tilbage. Jeg går bl.a. efter projektansættelser, og der er det ikke realistisk, for der er typisk et projekt, der skal til og i gang. De har ikke tid til at vente." (Heidi, historiestuderende, KU)

På den måde bliver det i flere tilfælde arbejdsmarkedets vilkår og præmisser, eller i nogle tilfælde opfattelsen af præmisserne, der dikterer de studerendes jobsøgningsmønstre. Nogle uddannelsesgruppers mest oplagte arbejdsmarked har en specifik kultur, som de studerende skal indordne sig efter. Vi kan se, at arkitekterne søger deres første job meget sent. Det har både noget at gøre med arbejdsbyrden under deres afgangsprøve, og det har noget at gøre med, at langt de fleste arkitekter søger job netop på deres afgangsprøve, fordi det er hele portefolien, tegnestuerne ansætter på. Ifølge de interviewede arkitekter, både studerende og dimittender, så er det almindeligt, at man først søger job på en konkurrenceafdeling på en stor arkitektstue. Lykkes det ikke at få job der, vil man derefter søge anden beskæftigelse. Men fokus på tegnestuerne gør, at jobsøgningsadfærden bliver betinget af traditionerne inden for den branche. Derfor er det helt naturligt for en arkitekt først at søge job, når man kan præsentere sit afgangsprøve i sin portefolie.

For andre grupper er spørgsmålet også, hvor meget titlen betyder for arbejdsgiverne – altså ikke det specifikke speciale og specialekarakteren, men derimod, at man kan kalde sig kandidat. Konsulentbranchen ansætter inden de studerende er færdige – selvfølgelig med den betingelse, at de studerende får deres titel inden for en bestemt periode - men flere interviewede har haft den opfattelse, at jobmarkedet ville åbne sig betydeligt mere, når titlen er i hus:

"Det kommer til at gøre en forskel, når man kan sige, at man er kandidat. Der bliver kigget på, om man har titlen." (Freja, film-og medievidenskabsstuderende, KU)

Det er svært at bedømme, hvor vigtig den titel er for arbejdsgiverne, men det er en barriere for tidlig jobsøgning, hvis den studerende opfatter det som et problem, at titlen skal på

plads, inden han eller hun kan påbegynde sin jobsøgning. Alt i alt er der altså tale om nogle ganske mærkbare barrierer for tidlig jobsøgning, men alligevel må det anbefales at søge job før specialeafleveringen, i det omfang det kan lade sig gøre. For det har en positiv betydning for mulighederne for at få job inden for de første tre måneder af dimission.

Vi vil nu behandle endnu en ting, som de studerende kan gøre for at mindske deres ledighedsrisiko: Nemlig at tage studierelevant arbejde.

2.2 Barrierer for studierelevant arbejde

Som vi kunne se i figur 1.4, er der tale om ca. 45 pct. af den samlede population, der ikke i noget mærkbart omfang har haft studierelevant arbejde. De har altså ikke valgt en strategi på det her område, der kunne mindske deres ledighedsrisiko. Det til trods for, at også tidligere undersøgelser har betegnet relevant studiejob som betydningsfuldt i forhold til efterfølgende muligheder på arbejdsmarkedet. Det er altså ikke noget nyt, at relevant studiejob anbefales. Hvad er det så, der gør, at næsten halvdelen ikke følger den anbefaling?

2.2.1 Forskelle mellem uddannelsesgrupperne

De fleste interviewede i fokusgruppeinterviewene peger på, at der ofte på studiestedet bliver opfordret til, at man tager et relevant studiejob. Så det er ikke fordi beskeden om, at et relevant studiejob kan være en fordel, ikke er nået frem til de fleste studerende. Problemet er nok snarere, at det ikke er tilstrækkeligt med en opfordring, hvis det er vanskeligt at gennemskue, hvordan man får relevant studiejob eller hvad et relevant studiejob i så fald skulle være. Flere interviewede giver udtryk for, at de egentlig godt vidste, at et studiejob kunne være en fordel, men det var for dem bare ikke oplagt, hvad det i så fald skulle være. I andre tilfælde er udbuddet af relevante studiejob meget lille. Et eksempel er de interviewede mikrobiologer fra Københavns Universitet:

”Studiejob hænger ikke ligefrem på træerne. Man kan ikke blive ansat som student i forskerregi, fordi man ikke er kvalificeret nok. Så skal man vælge noget helt andet og så er det ikke studierelevant.” (Brian, biologistuderende, KU)

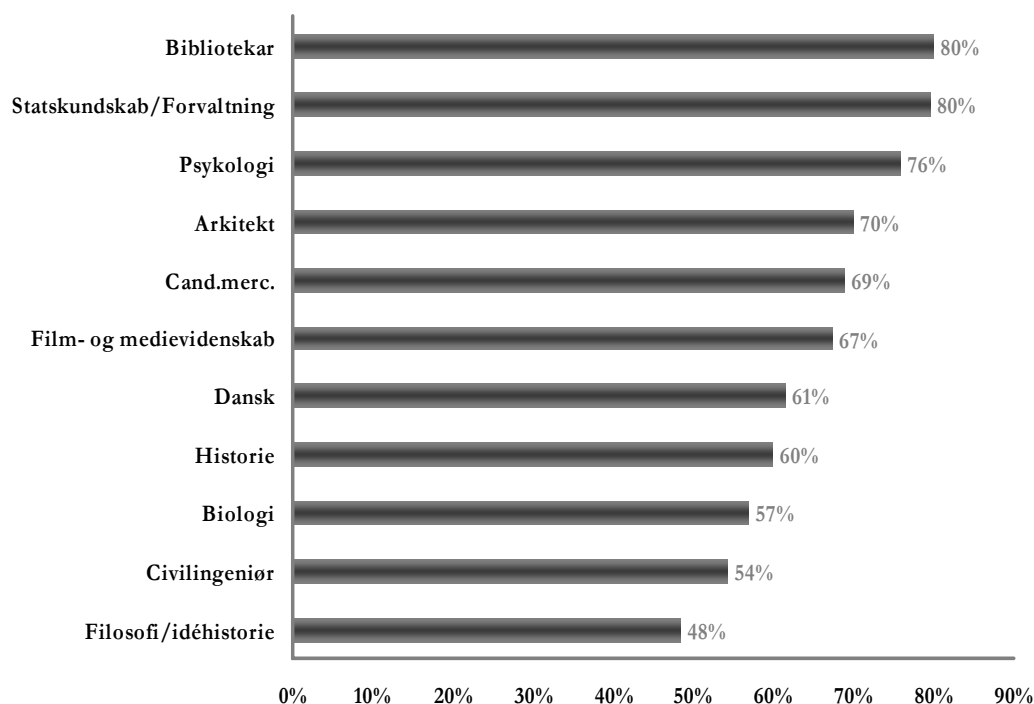
Hvis man har drømme om en forskerkarriere og derfor satser på en arbejdsmarkedsstrategi, der bedst betegnes som en forskerstrategi, så er der ikke mange studiejob, der er oplagte, fordi det for mange vil kræve erfaring at få ansættelse på universitetet. Man kan selvfølgelig argumentere for, at studiejob heller ikke er ligeså relevant for studerende med en forskerstrategi som for studerende med en anden arbejdsmarkedsstrategi. Dog vil det være en ulempe for de studerende med en forskerstrategi ikke at have haft et relevant studiejob,

hvis forskerstrategien skulle glippe. Men hvis man ingen strategi har, eller hvis man egentlig ønsker at følge en bred arbejdsmarkedsstrategi, så kan det være en væsentlig barriere, at det er svært at gennemskue, hvad man har af muligheder for studierelevant arbejde.

En anden barriere er det faktiske udbud af relevante studiejob, afhængigt af uddannelsesretning og geografisk placering. Særligt den sidste er mærkbar udenfor hovedstadsområdet, hvor fraværet af staten og mange store virksomheder skaber en udfordring.

Der er nogle uddannelsesgrupper, hvor det er nemmere at gennemskue, hvad man typisk kan lave som studentermedarbejder. Men det ligger også i den kultur, der hersker på studiet, om man får ”skulderklappene” på de gode karakterer eller på det gode CV. Det vil vi behandle mere detaljeret i kapitel 5 og 6, men for nu er det nok at konkludere, at årsager til manglende studiejob i høj grad kan hænge sammen med, at nogle uddannelsesgrupper har en kultur, der fremmer fokus på studierelevant arbejde, mens andre fremmer fokus mere ensidigt på studierne. Derudover er det for nogle uddannelsesgrupper svært at gennemskue, hvilke muligheder, der er for studierelevant arbejde, mens der for andre vil være tale om et begrænset udbud af studierelevant arbejde. For nogle særlige uheldige vil der dertil være tale om begge faktorer på én gang.

Figur 2.2: Andel med fagligt relevant studiejob fordelt på uddannelsesretning



N:

2558. Analysen omfatter alle dimittender og kandidatstuderende, der har haft eller har et studiejob – og som ikke har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet: 'I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse. Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

I figuren ovenfor ses den procentvise andel af studerende og dimittender, der har vurderet deres studiejob til at være relevant i høj eller i nogen grad i forhold til deres studium fordelt på uddannelsesretning⁴. Og fordelingen er generelt ikke så mærkelig. Statskundskabere, journalister, bibliotekarer og psykologer er alle uddannelsesgrupper med et forholdsvis veldefineret arbejdsmarked. De kender deres muligheder, og arbejdspladserne kender dem. Andre, såsom filosofferne og biologerne, har sværere betingelser.

Kulturen på statskundskab ser ud til at være med til at hjælpe de studerende til at lægge fokus på at have et studierelevant arbejde:

⁴ I Bilagstabel D.3 er der en fordeling af i hvilken grad studiejobbet er vurderet relevant for uddannelsen – medtaget er også andelen af personer, der ikke har haft et studiejob.

"På statskundskab er det en del af kulturen, at man skal have et godt studiejob, og så kan det godt være, at man skal gøre mindre ud af studiet, for studiejobbet er vigtigere. Det er virkelig en intens og målrettet diskurs på statskundskab." (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

Det – sammen med stor tradition i staten for at bruge studentermedarbejdere fra statskundskab – er sandsynligvis hovedforklaringen på, at studerende fra statskundskab/forvaltning ligger så højt i figuren.

Derimod virker det underligt, at civilingeniører og arkitekter befinder sig i den lave ende – fordi deres arbejdsmarkeder synes forholdsvist veldefinerede. Der er flere sandsynlige forklaringer. For ingeniørernes vedkommende kan der være tale om en kultur, hvor det bare ikke er almindeligt at have studiejob:

"Der er nogen, der slet ikke har lyst til at have studiearbejde, men det er de færreste. De fleste vil gerne, men det er ikke alle, der kan få taget sig sammen til at få søgt." (Ib, ingeniørdimitend, DTU)

Men der er muligvis også tale om, at grænserne for, hvad ingeniørerne vil betragte som studierelevant arbejde er forholdsvist snævre:

"Jeg havde et studiejob i et lille rådgivende ingeniørfirma, men det var overhovedet ikke relevant for det område, jeg er uddannet inden for. Slet ikke." (Ivan, ingeniørdimitend, AAU)

Ingeniørerne bliver uddannet inden for nogle ganske veldefinerede retninger på studiet, og vil derfor muligvis ikke – som citatet ovenfor giver udtryk for - betragte studiejob inden for andre ingeniørgrene som studierelevante.

Det kan også være, at deres branche er én, hvor man ikke i samme grad som andre steder benytter sig af studentermedhjælpere. Men noget tyder på, at det er et problem for civilingeniørerne, at de ikke får praktisk erfaring via deres studiejob, når studiet samtidig er så forholdsvist teoretisk orienteret.

"I det hele taget er der på langt de fleste af uddannelserne meget lidt praksis og meget lidt sammenhæng med, hvad man egentlig laver ude i en virksomhed. Der er bygningsingeniører, der ikke engang ved, hvad en lægtehammer er og som ikke kan gebærde sig på et værksted. De mangler praktisk erfaring." (Ib, ingeniørdimitend, DTU)

Som vi kan se i Bilagsfigur D.1, så benytter ingeniørerne sig heller ikke af praktikophold i særlig høj grad i forhold til andre uddannelsesgrupper. Det kan ellers være en måde at kompensere for manglende brug af studierelevant arbejde til at få praktisk erfaring med sit fag. Men arkitekterne, derimod, der ligesom ingeniørerne ikke bruger relevante studiejob meget, bruger praktik meget set i forhold til andre uddannelsesgrupper. For arkitekterne er det meget almindeligt at bruge et eller flere semestre på at gå i praktik. Og i praktikkerne får de mulighed for at arbejde med deres fag ude i den ”virkelige verden”. En anden væsentlig grund til, at så relativt mange arkitekter ikke har studierelevant arbejde, er, at der er en kultur på arkitektskolerne om, at man lægger ualmindeligt mange timer på skolen hver uge.

”Da vi startede på arkitektskolen var der en forelæsning, der blev holdt af en meget klassisk underviser, næsten en kliché på en arkitekt. Og han sagde, at når man startede på arkitektskolen, så havde man ikke længere tid til at have et liv ved siden af. Hvis man skulle studere på hans afdeling, så var det ens liv de næste fem år – der ville ikke være tid til noget andet.” (Albert, arkitektdimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

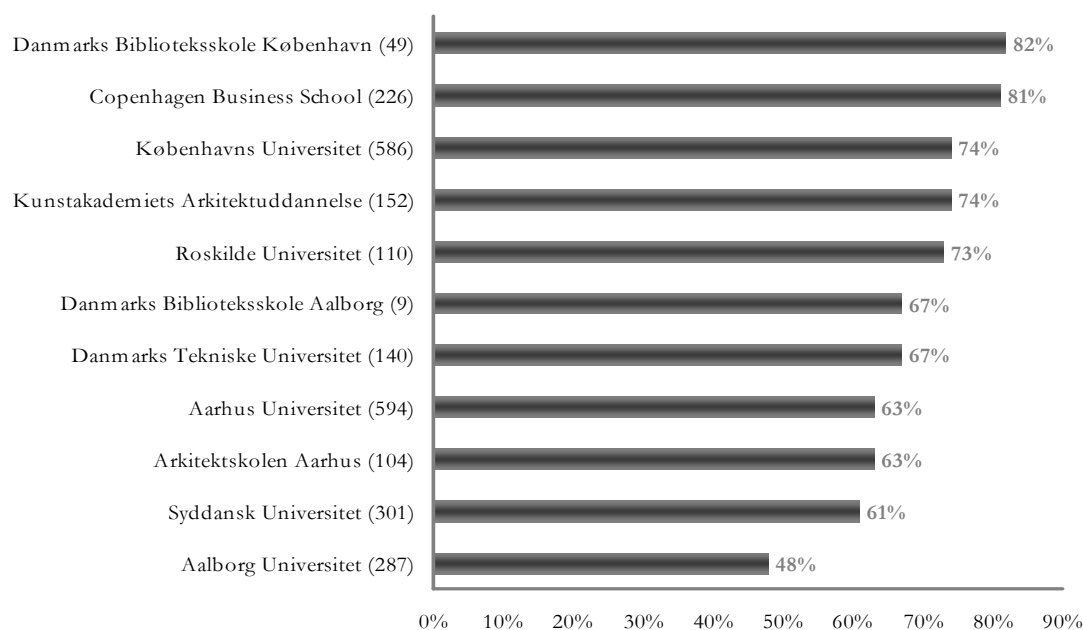
Hvis der forventes så mange timer på studiet, kan det være svært at passe sammen med et studierelevant arbejde, hvor der højst sandsynligt også vil blive forventet mange timer.

2.2.2 Geografiske barrierer

Som vi har været inde på, er der rent geografisk barrierer forbundet med relevante studiejob. Hvis man studerer i Aalborg eller Odense, er der ikke lige så gode muligheder for studierelevant arbejde, som hvis man studerer i Hovedstadsområdet. Eller sagt på en anden måde: Man skal i hvert fald være mere ihærdig og tænke mere kreativt for at få et godt, studierelevant arbejde, hvis man studerer i et område, der ligger udenfor København og omegn:

”I København ligger der mange af de store, internationale virksomheder, som vi ikke på samme måde har adgang til her. Så det kræver, at man tænker mere kreativt, når man læser i Odense”. (Svend, statskundskabsdimittend, SDU)

Figur 2.3: Andel med fagligt relevant studiejob fordelt på uddannelsesinstitution



N: 2.558. Analysen omfatter alle dimittender og kandidatstuderende, der har haft eller har et studiejob – og som ikke har svaret 'ved ikke' på spørgsmålet: 'I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse. Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Nogle universiteter i provinsen er dog blevet opmærksomme på problematikken og har igangsat større initiativer til at identificere studierelevante job i området, så udbuddet for de studerende bliver større. Det, man dog især skal holde sig for øje, er, at selvom de rent faktiske muligheder for studierelevant arbejde er dårligere udenfor de største byer, så skal de studerende passe på med på forhånd at regne deres muligheder for studierelevant job for ikke-eksisterende. For det er en selvforstærkende effekt:

"Jeg har haft studiejob på en tankstation, men det er ikke så relevant. Jeg tror, at mange i Aalborg har en formodning om, at man ikke kan få et studiejob, så derfor søger man ikke noget. Men jeg kunne godt have været mere aktiv for at finde noget, der ville være relevant for mit fremtidige arbejdsliv." (Carl, stud.merc., AAU)

Manglen på studierelevante job har også betydet, at man på nogle af universiteterne i provinsen forsøger at skaffe praktikpladser til de studerende og i stadig højere grad forsøger at få de studerende til at lave konkrete projektsamarbejder med det lokale erhvervsliv.

2.2.3 Hvornår er et studiejob relevant for ens uddannelse?

Der er ikke nødvendigvis altid en klokkeklar adskillelse mellem studierelevant arbejde og ikke studierelevant arbejde. Særligt de steder, hvor udbuddet er relativt lille, tyr mange til studiejob, der måske *næsten* er relevante i håbet om at få i hvert fald lidt ud af det.

Og nogle gange kan et ikke-relevant arbejde alligevel være interessant for en potentiel arbejdsgiver:

"Jeg arbejdede i hjemmeplejen i seks år, og det har de været enormt interesserede i, når jeg har været til samtale. Det viser, at man er villig til at få jord under neglene og man er parat til at stå i nogle til tider vanskelige situationer. Folk spørger tit om jeg har fundet en død person – det synes de er vildt spændende. Så man kan godt have haft noget, der egentlig alligevel er relevant, selvom det ikke var i en eller anden fancy virksomhed." (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

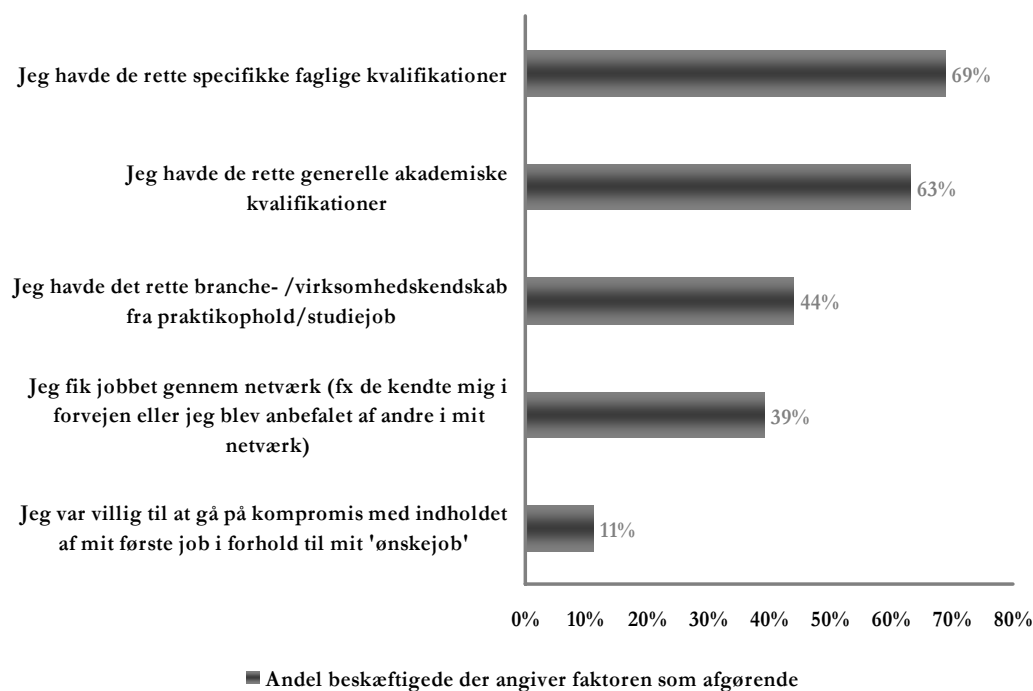
Der er dog ikke nogen tvivl om, at det kræver mere af den jobsøgende at forklare, hvorfor man alligevel har fået et stort udbytte af et studiejob, der ikke var studierelevant. Her er *fortællingen* om ens valg altafgørende – det er vigtigt, at man kan forklare udbyttet af et givent job, ja faktisk at et hvilket som helst valg, man har foretaget, hvis det ikke er oplagt for arbejdsgiveren.

Men som regressionen viser, så er der gode grunde til at forsøge at overkomme de væsentlige barrierer for studierelevant arbejde, fordi det hjælper til at mindske ledighedsrisikoen. Højest sandsynligt fordi det giver erfaring, det giver kendskab til arbejdsmarkedet, som er vigtigt, når man skal søge sit første kandidatjob, og så giver det kontakter. Netværksetableringen er højest sandsynligt en meget væsentlig faktor; problemet er, at det er vanskeligt at teste, *hvor* vigtig en faktor det er.

2.2.4 Netværk

Netværk er vigtigt. Vi kan bare ikke teste i regressionsanalysen, hvor vigtigt netværk er, fordi vi ikke har en pålidelig indikator for, hvorvidt en dimittend har et netværk eller ej. Men vi kan nærme os betydningen af netværk fra andre vinkler. Figuren nedenfor viser, hvilke faktorer de beskæftigede dimittender anser som afgørende for at opnå deres første job:

Figur 2.4: Afgørende faktorer for opnåelse af det første job



N:1.444. Analysen er afgrænset til beskæftigede dimittender.

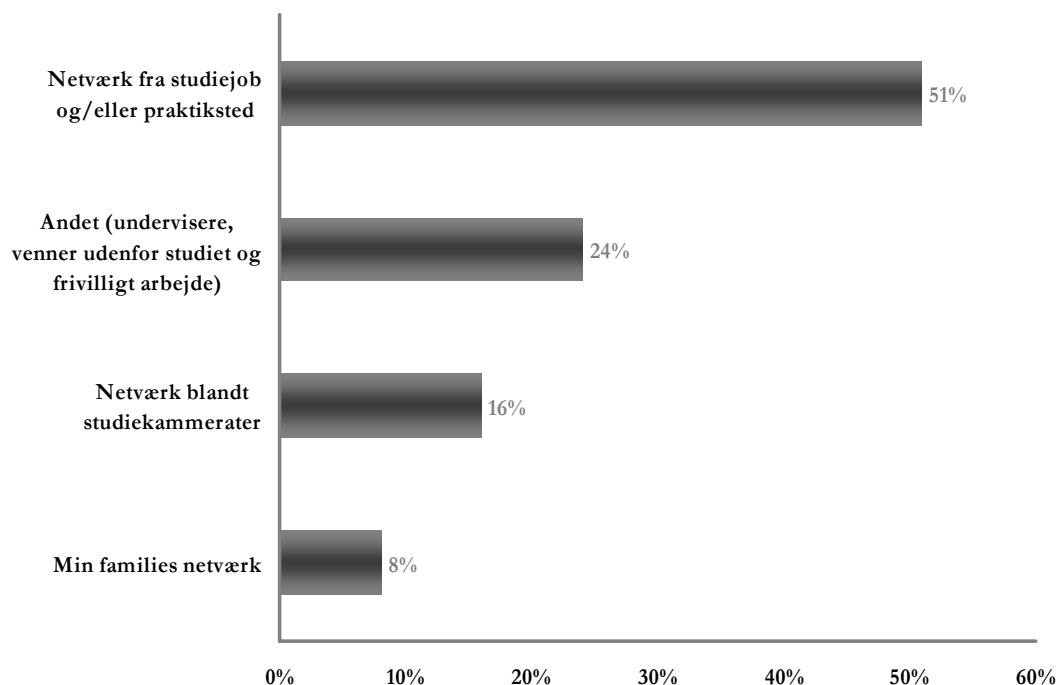
Spørgsmål: "Hvilke faktorer mener du var afgørende for, at du fik dit første job?". Det har været tilladt at angive flere faktorer end én.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Her kan vi konstatere, at 39 pct. af de adspurgte vurderer netværk til at være en afgørende faktor for opnåelsen af deres første job. Derudover kan vi se, at 44 pct. vurderer, at det branche- eller virksomhedskendskab, de opnåede via enten studiejob eller praktik, var afgørende for deres første job. Betydningen af praktik vender vi tilbage til i kapitel 4, men vi kan i hvert fald konstatere vha. af ovenstående figur, at både netværk og kendskab til arbejdsmarkedet vurderes til at være vigtige faktorer for opnåelsen af det første job.

For yderligere at nærme os netværkets betydning og sammenhæng med studiejob, har vi kigget nærmere på, hvilke netværk, der giver dimittenderne deres job:

Figur 2.5: Hvilket netværk gav det første job?



N: 578. Analysen er afgrænset til beskæftigede dimittender, der har angivet, at netværk var en afgørende faktor for, at de fik deres første job.

Spørgsmål: "Hvilken del af dit netværk gav dig dit første job?"

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Figuren ovenfor viser, at godt halvdelen af de adspurgte, der har fået job gennem netværk, har betrukket sig af det netværk, der er blevet skabt enten gennem studiejob eller gennem praktik. Netværk og studiejob hænger sandsynligvis sammen i en sådan grad, at det i nogle tilfælde kan være svært at adskille om studiejobbets positive effekt primært skyldes netværksetableringen eller om det skyldes andre ting, såsom oparbejdelse af erfaring. De interviewede dimittender er ofte godt klar over, at man kan komme langt med et godt netværk gennem studiejobbet:

"Hvis man gerne vil ind i det offentlige, så gælder det om at have et studiejob på ens sidste år, for så kan man lige så stille blive sluset ind, når man er færdig. Det har jeg set rigtig, rigtig mange gøre." (Hans, historiedimittend, KU)

Figur 2.5 viser dog, at også andre typer netværk, end det skabt gennem studiejob eller praktik, er vigtige. Men etableringen af netværk er ikke altid lige nemt. For mange kommer erkendelsen af, hvor vigtigt netværk er, for sent, særligt hvis man har skyndt sig igennem sin uddannelse:

"Jeg fik at vide til en såkaldt 'netværksdag', at det var vigtigt at netværke. De sagde alle sammen, at det var ligegyldigt, hvor lang tid, man var om sin uddannelse, så længe man fik skabt et stort netværk. Og det får man så at vide, når man er lige ved at være færdig – på normeret tid. Universitetet vil bare gerne have os igennem og ud, mens virksomhederne gerne vil have, at vi har en masse erfaring ved siden af. Og der føler man sig lidt snydt, at man ikke får det at vide noget før." (Birgitte, biologistuderende, SDU)

Citatet ovenfor illustrerer meget godt det skisma, der opstår mellem universiteternes strategi, ansporet af incitamentsstrukturen, og som derfor går ud på at få de studerende hurtigst muligt igennem studiet, og så den arbejdsmarkedsstrategi, der er nødvendig at følge, hvis man vil have gode chancer for at komme ordentligt i gang med arbejdslivet. Etableringen af netværk gennem forskellige kanaler er vigtig i en arbejdsmarkedsstrategi, men det kan være overordentligt vanskeligt at tage sig tiden til at etablere de netværk, hvis man fokuserer på at komme igennem studiet hurtigst muligt.

Derudover kan der være den udfordring, at man gennem fx praktik, udlandsophold, orlov eller specialeskrivning har fået skabt sig et netværk i udlandet. Men et udenlandsk netværk er ikke meget værd, hvis man ikke ønsker ansættelse i udlandet som nyuddannet:

"Det hul, der er mellem bachelor og kandidat, er der mange, der bruger til at skabe netværk. Jeg har en del gode studiekammerater, der tog udenlands i den periode – jeg blev hjemme. Og de har alle sammen haft svært ved at finde arbejde, fordi de i den periode fik dannet sig et netværk udenfor Danmark. De fleste har ikke lyst til at arbejde i udlandet, når de lige er blevet færdige, og så har de ikke noget netværk, de kan bruge herhjemme." (Alvin, arkitektstudierende, Kunstakademiets Arkitektskole).

Sidst, men ikke mindst, kræver det både held og timing at få job på netværk. Et råd, som flere af de interviewede gav, er at have relevante studiejob flere forskellige steder. Dvs. lade være med at være ét sted for længe, hvis mulighederne for advancement eller nye typer opgaver er udtømte. Det er vigtigt at komme rundt om flere forskellige kompetenceområder, og hvis du er flere steder i løbet af din studietid, så er der også større sandsynlighed for, at ét af de opnåede netværk lønner sig med en samtale eller ligefrem et job.

Kapitel 3: Myter og realiteter

I de foregående kapitler har vi indkredset de faktorer, der ser ud til at virke, hvis man vil mindske sin ledighedsrisiko efter dimission. Samtidig har vi set nærmere på, hvilke barrierer, der kan være i vejen for, at man som studerende har mulighed for at vælge den adfærd.

I dette kapitel vil vi kigge på andre faktorer, som ofte omtales som gode at have på plads – fortællingen om, hvad der kan betale sig at gøre:

- Det er altid godt at tage i praktik
- Det er altid godt at have gode karakterer
- Det er altid godt at læse i udlandet

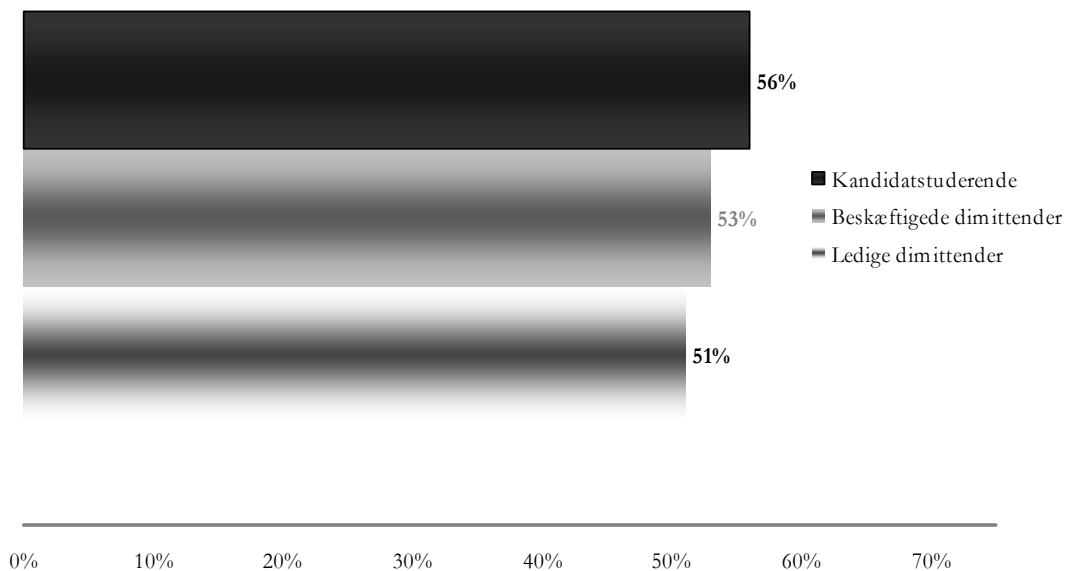
Regressionsanalysen viser noget andet: Det har ikke nogen selvstændig betydning for ledighedsrisikoen at have høje karakterer, at have været i praktik eller at have været på studieophold i udlandet. Det er ikke det samme som, at man som studerende skal undlade at tage i praktik eller til udlandet, eller man ikke skal gå efter de høje karakterer. Men det betyder, at man skal reflektere over, hvorfor man vælger at lade de – og andre - elementer indgå i sin strategi. For at reflektere over, hvorfor man vælger én aktivitet eller adfærd frem for en anden, er det vigtigt, at fortællingen nuanceres, så man som studerende ikke får den opfattelse, at man skal nå det hele, og at hvert element vægter lige højt. Enhver aktivitet har værdi, hvis den kan begrundes og er led i en reflekteret plan over, hvad man vil opnå med det. Man behøver ikke vælge en aktivitet, fordi den er et skridt på vejen til karrieren – der kan være andre, mere personlige årsager til, at man laver forskellige ting ved siden af – eller som led i - sit studium. Til gengæld er det væsentligt, at man ikke gør noget, kun fordi man tror, at det vil mindske ens ledighedsrisiko, hvis det ikke er tilfældet. Det er den nuancering af de forskellige aspekter i uddannelsesforløbet, vi her i kapitel 3 vil bidrage til.



3.1 Praktikophold

I figuren nedenfor kan vi se, at 51 pct. af de ledige dimittender har været i praktik undervejs i deres studium, mens det gælder for 53 pct. af de beskæftigede dimittender. Det er ikke nogen stor forskel.

Figur 3.1: Andel der har været i praktik



N: 3.051. Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgsmål: "Har du som en del af dit studieforløb haft et praktikophold?"

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

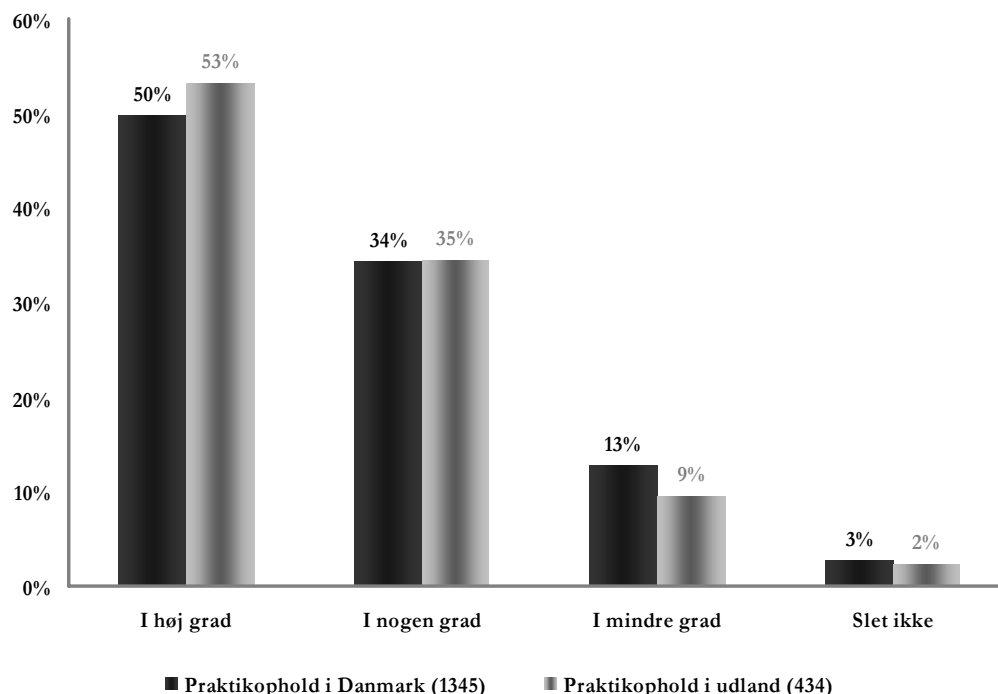
Når vi i regressionsanalysen måler på risikoen for med eller uden praktik at være ledig i over tre måneder, så forsvinder den lille forskel. Man mindsker ikke ledighedsrisikoen ved at tage i praktik under studiet. Det kunne være fordi man ved at tage i praktik mister nogle vigtige fag e.l., men det er usandsynligt, at ét semester skulle have en afgørende betydning i den retning. En forklaring kunne nærmere findes i, at arbejdsgiverne ikke umiddelbart ser ud til at vægte praktik særligt højt. Og derudover vil den fordel, der ligger i forbindelse med studiejobbet – at det helt naturligt kan overgå til et kandidatjob efter dimission – ikke findes i lige så høj i forbindelse med praktik, fordi praktik som oftest ligger tidligere i uddan-

nelsen. De studerende, der tager i praktik, vil typisk få en relation til en virksomhed, men den relation afbrydes efter en relativt kort periode, og de studerende går tilbage til bøgerne. Og et eventuelt etableret netværk er måske sværere at bruge, fordi relationen er af ældre dato - med mindre man selvfølgelig er meget bevidst om at holde det netværk ved lige. Det er der også nogle, der er, og som er heldige eller ihærdige nok til at få noget ud af et praktikophold også efter dimission. Men vi må konstatere, at det ikke er så mange, at det er betydningsfuldt.

Det skal nævnes, at vi ikke direkte spørger til kvaliteten af praktikopholdet, og vi tager heller ikke højde for hvilken virksomhed, den enkelte har været i praktik hos. Der er også flere uddannelser, hvor næsten alle tager et praktikophold. Således er det over 90 pct. af både arkitekterne og bibliotekarerne i vores undersøgelse, der har været i praktik – jf. Bilagsfigur D1. Der er altså stor forskel på tilgangen til praktik på de forskellige uddannelsesretninger. Der er heller ikke testet for, om man har brugt praktikopholdet til at få studiejob samme sted. På den måde kan der være en skjult sammenhæng mellem praktik og studiejob, som ikke kommer til udtryk gennem regressionsanalysen.

Det er som sådan ikke kontroversielt, at praktik ikke umiddelbart har betydning for ledighedsrisikoen, men det mærkelige er den uoverensstemmelse, vi kan se, både fra surveyen og fra interviewene, mellem den reelle betydning af praktikophold og den *oplevede* betydning af praktikophold.

Figur 3.2: Oplevelse af at praktikopholdet har en positiv betydning for efterfølgende jobmuligheder



N: 1620. Analysen omfatter de studerende og dimittender der har været i praktikophold.

Spørgsmål: ”I hvilken grad vurderer du, at dit praktikophold har positiv betydning for dine jobmuligheder?”

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Figuren ovenfor viser, at der ikke er væsentlig forskel på, hvordan hhv. praktikophold i Danmark og i udlandet vurderes. Samlet set oplever omkring 85 pct. af de kandidatstuderende og dimittenderne, der har været i praktik, at det skulle have positiv betydning for deres jobmuligheder. Men hvorfor? Det er der ikke nogen entydig forklaring på. Man kunne forestille sig, at *fortællingen* om praktik som værende godt for jobmulighederne er blevet så udbredt, at det påvirker besvarelsene. At man har fået overbevist sig selv og hinanden om, at praktik er godt, og derfor er svarene måske ureflekterede overfor de reelle muligheder, man skulle have fået ved at være i praktik. Noget kunne i hvert fald tyde på det i interviewene, hvor der er en stor andel, der betegner praktikophold som en god ting, uden at de selv har prøvet det.

”Jeg har ikke selv været i praktik, men det er en vildt god idé. Det er en god måde at lære rigtig meget på.” (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

Mange har svaret, at de fortryder, at de ikke har været i praktik, og at hvis de skulle vælge om, så skulle praktikken have været vægtet højere end et specifikt fag e.l. Man skal i hvert fald ikke undervurdere fortællingens kraft – hvis man ofte nok hører, at noget er godt, så er det godt. Vi vil dog ikke fortsætte den fortælling. Man skal ikke blindt vælge praktikophold alene pga. CV-opbygning, og fordi man mener, at det vil øge ens jobmuligheder efter dimission. Hvis man vælger praktik, så skal man være bevidst om, at man skal gøre det relevant både i forhold til ens studium og også i forhold til ens muligheder på arbejdsmarkedet.

Derudover kan der være gode *studiemæssige* årsager til at vælge praktik. Det kan være en supplerende læringsform, og man kan få lov til at prøve sine kundskaber af i praksis, noget som man måske ikke har så gode muligheder for i undervisningslokalerne. Derfor kan praktik være fornuftigt nok at vælge i nogle tilfælde.

3.2 Karaktergennemsnit

Overordnet set viser regressionsanalysen, at karaktererne på eksamensbeviset ikke har en særskilt betydning for at komme i job inden for tre måneder. Følger man derfor en ”klassisk” arbejdsmarkedsstrategi, der går ud på at komme hurtigst muligt i relevant beskæftigelse, vil der ikke være en fordel i at fokusere på karakterer på bekostning af relevant studiejob og tidlig jobsøgning. Følger man derimod en forskerstrategi, så er der efter al sandsynlighed god grund til at gå specifikt efter karaktererne, da udskillelsesløbet for en forskerkarriere i høj grad koncentrerer sig om karaktererne (uden dog at fokusere på karakterer alene).

Mange specialestuderende og dimittender er godt klar over, at når det kommer til jobsøgningerne, så er det CV’et, der har den største betydning. Problemet er, at det ikke passer til den fortælling, der er på studiet. De studerende gennemskuer simpelthen spillereglerne for sent.

”Ovre hos os er der karakterræs i forhold til de mange, der gerne vil have en ph.d., men jeg tror ikke, der er nogen, der tænker det i forhold til job længere. Tidligere i studiet var der nok en del, der troede, at selve specialeopgaven havde en betydning, men det tror jeg også er smuldret for det fleste. Det handler om kontakter og tilfældigheder, og det går nok op for folk i løbet af det år, de skriver speciale.” (Benjamin, biologidimittend, AU)

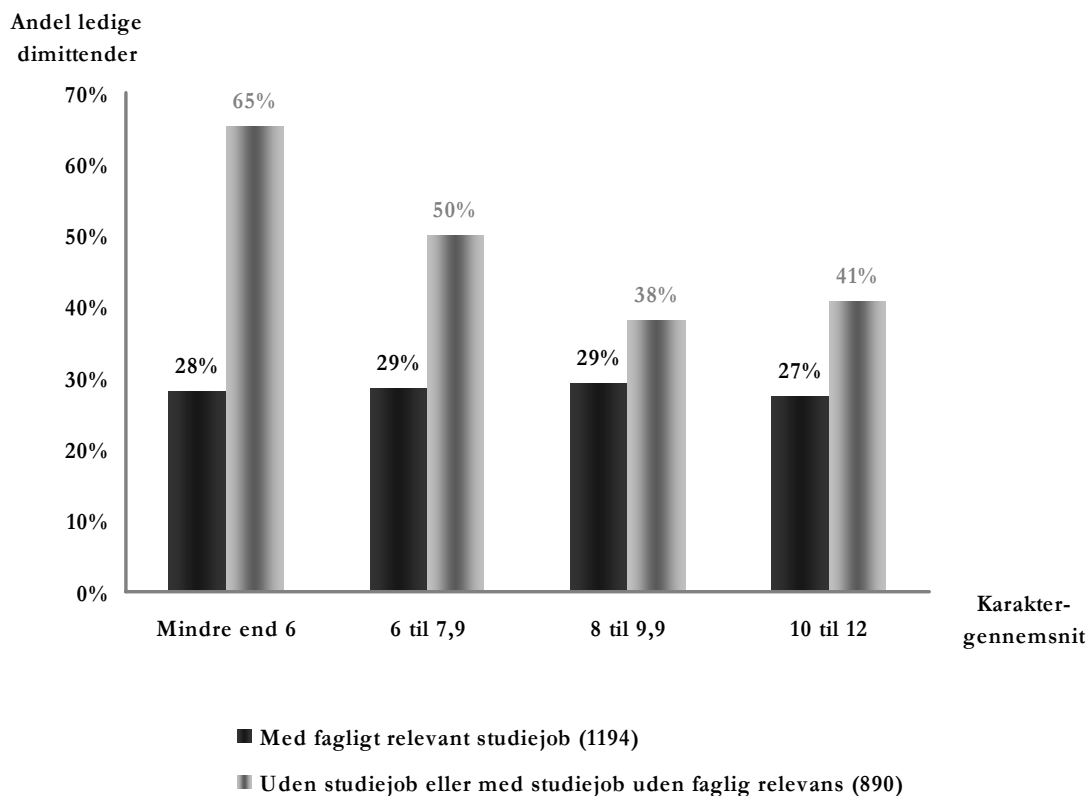
”Det er virkelig svært at vænne sig til den virkelighed, der hedder, at det faktisk er fuldstændig ligegyldigt, hvor god en specialekarakter, man får, så længe man består. Jeg er begyndt at sætte mine kandidatkarakterer ind på mit CV, for så er der da nogen, der ser dem.” (Carina, stud.merc, AAU)

Og det kan være en brat opvågnen for de dimittender, der har fokuseret på karakterer frem for erhvervsretning.

"Jeg har fået fem 12-taller, inklusiv i mit speciale, og det giver ingen adgang, for karaktererne gør ingenting, hvis du ikke har erfaringen. Og det vidste jeg intet om, da jeg gik på universitetet, helt seriøst. Jeg tænkte, at en god karakter må være vidne om, at jeg er god til noget, at jeg kan noget fagligt. Men det passer ikke, for det kigger de ikke på. Og det synes jeg godt, de kunne have sagt på universitetet. For så havde jeg gjort mindre ud af et par fag og så i stedet havde taget relevant studiearbejde." (Camilla, cand.mag. i oplevelsesøkonomi, AU)

Hvis man har fokuseret på karaktererne som det primære instrument til at komme i arbejde, og altså har prioriteret de gode karakterer frem for CV-opbygning, så er man statistisk set dårligere stillet, end de studerende, der har lagt fokus på fx studiejob. Kigger man derimod på gruppen uden relevant studiearbejde, tegner der sig et andet billede for karakterernes betydning:

Figur 3.3: Andelen af ledige dimittender opdelt på karaktergennemsnit og studiejobbets relevans for uddannelse



N: 2084. Analysen er afgrænset til dimittender som ikke har svaret 'ved ikke' på spørgsmålene: 'I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?' & 'Hvad er dit hidtige karaktergennemsnit fra kandidatuddannelsen?'.

Spørgsmål: "Hvad er dit hidtige karaktergennemsnit fra kandidatuddannelsen?" (ikke vægtet, ny skala) & "I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob har været fagligt relevant for din uddannelse?". Personer med relevant studiejob er defineret som dem, der har svaret enten 'i høj grad' eller 'i nogen grad'.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Konkret viser figuren, at af dem, der har haft et studiejob, er lige under 30 pct. ledige uanset karaktergennemsnit. For dem, der ikke har haft et fagligt relevant studiejob, gælder det, at 65 pct. af dem, der har fået dårlige karakterer, er ledige, mens det til sammenligning kun er 40 pct. af dem uden et fagligt relevant studiejob og med høje karakterer, der er ledige. Det betyder umiddelbart to ting: For det første, så nulstiller relevant studiarbejde betydningen af karakterer, og for det andet, så har karakterer stor betydning for gruppen uden studierelevant arbejde.

Dimittender med relevant studiejob er altså lige godt stillede, uanset om de har gode karakterer eller ej; de er alle sammen bedre stillede end dimittender uden studierelevant arbejde; men af de dimittender, der ikke har studierelevant arbejde, har dem med gode karakterer væsentlig bedre muligheder for at komme i arbejde, end de dimittender, der har dårlige karakterer. Det sidste er godt nyt for de studerende og dimittender, der forfølger en forskerstrategi: Hvis de vælger at fokusere eksklusivt på karaktererne, og forskerkarrieren ikke lykkes, vil de alligevel have bedre muligheder på det øvrige arbejdsmarked, end de studerende, der hverken har haft relevant studiejob eller har fået gode karakterer.

Til sidst kan nævnes en anden sammenhæng mellem karakterer og studiejob: Det kan være nemmere at få et relevant studiejob, hvis man har gode karakterer. Det er dog svært at afgøre, hvor vigtig denne sammenhæng er, også sammenstillet med den omstændighed, at mange har flere studiejob, og det kan være netværket fra første studiejob, der skaffer én det næste, uafhængigt af karakterer.

Overordnet set er der dog klare tal, der viser, at hvis man står i en situation, hvor man skal vælge om man vil koncentrere sig alene om at få gode karakterer eller om man vil koncentrere sig om generel CV-opbygning med fokus på relevante studiejob, så vil det være en sikrere arbejdsmarkedsstrategi at satse på CV-opbygning generelt og relevante studiejob specifikt.

Det skal afslutningsvis nævnes, at vi i undersøgelsen måler på, om dimittenderne er i job 3 måneder efter dimission eller ej. Vi har ikke denne gang undersøgt, om karaktergennemsnittet betyder noget for startlønnen, for typen af job, for typen af den virksomhed, hvor man har fået sit første job, eller for den senere karriere generelt.

3.3 Udlandsophold

Det har ikke været muligt at teste i regressionen, om det har større eller mindre betydning for ledighedsrisikoen om man har haft et udlandsophold i studietiden. Dette skyldes, at udlandsophold i høj grad er korreleret med uddannelsesretning – jf. Bilag B for en uddybning af dette. Nedenstående tabel viser dog, at det ikke ser ud til, at udlandsophold har den store betydning for ledigheden efter dimission. Andelen af ledige er mere eller mindre den samme for dimittender, der ikke har været på udlandsophold, som for dimittender, der har.

Tabel 3.1: Dimittender fordelt på om de har været på udlandsophold eller ej

	Beskæftigede dimittender	Ledige dimittender
Ej udlandsophold	65%	35%
Udlandsophold	63%	37%

N: 2233. Analysen omfatter alle dimittender.

Spørgsmål: "Har du været på studieophold i udlandet i forbindelse med din kandidatuddannelse?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Som studerende mindsker man altså ikke sin ledighedsrisiko ved at tage et semester eller to til udlandet i forbindelse med sit studium. Man øger trods alt heller ikke sin ledighedsrisiko ved det, men det er ikke anbefalelsesværdigt at tage til udlandet alene for at pleje sine jobmuligheder. Det er det generelle billede. Men man foretager et valg, når man enten vælger udlandsophold eller vælger at lade være – og ved ethvert valg er der et fravalg. Derfor er det alene vigtigt at gøre sig klart, hvad man håber og forventer at få ud af et udlandsophold. For nogen vil det betyde meget at have et udlandsophold på CV'et; for andre vil det måske betyde, at man mangler noget andet, der kunne have været mere givende.

"For mig ville en traineestilling i en stor virksomhed være et drømmejob lige nu. Jeg har søgt dem flere forskellige steder, bl.a. også hos Vestas, men jeg bliver ikke ringet op, fordi jeg ikke har været i udlandet. Sådan som jeg kan forstå det, så laver mange af de store virksomheder, som fx Novo Nordisk, to bunker – én med dem, der har været i udlandet, og én med dem, der ikke har." (Ivan, ingeniørstuderende, AAU)

"Jeg var af sted et halvt år til udlandet, og jeg synes ikke, at det giver mig bedre jobmuligheder. Men det giver måske noget andet, noget til ens personlighed, som ikke umiddelbart kan måles." (Helle, historiedimittend, SDU)

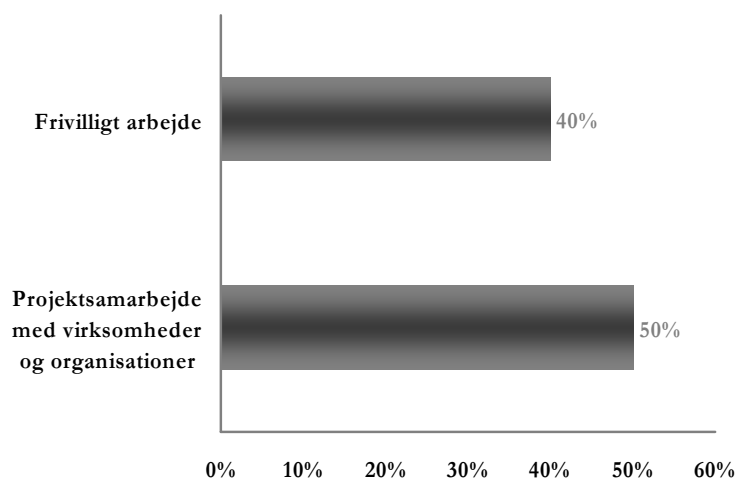
Udlandsophold kan være godt for mange ting, især hvis man gerne vil have job i en stor, international virksomhed. Der vil det lønne sig at have "international erfaring", øjensynligt fordi det viser interesse for et internationalt miljø, og fordi man har demonstreret, at man kan begå sig på i en international sammenhæng på et fremmed sprog. Men for de fleste vil det primært være personlige gevinster, der kan hentes ved et udlandsophold. Det er på ingen måde dårligt, så længe man er klar over, at det er det, man henter ved at træffe det valg. Man skal ikke tro, at et udlandsophold i alle tilfælde er så godt som obligatorisk at have på CV'et. Man er nødt til at beslutte sig for, om der kunne være andre og bedre gevinster ved at blive hjemme og bruge det semester på at udbygge sin profil i en anden retning. Typisk vil mange studieordninger være opbygget sådan, at man bruger sit udlandsophold på et

såkaldt ”frit område”, designet til at give mulighed for at dreje sin profil i en anden retning, end hovedfaget lægger op til. Den mulighed kan man miste, hvis man tager et udlandsophold i stedet for. Derfor skal man tidligt gøre sig klart, om man regner med direkte at skulle bruge udlandsopholdet på arbejdsmarkedet, eller om man vil være tilfreds med at få personlige gevinster (og måske også studiefaglige gevinster) ud af det, mod at man mister andre muligheder på den danske uddannelsesinstitution, der kunne øge ens jobmuligheder i den anden ende.

3.4 Virksomhedssamarbejde og frivilligt arbejde

Virksomhedssamarbejde og frivilligt arbejde er to yderligere CV-opbyggende aktiviteter, som de studerende kan kaste sig ud i. Dog er der stor forskel på de to aktiviteter: Virksomhedssamarbejde vil ofte være en måde at erhvervsrette undervisningen på, enten i form af mindre projekter eller i form af samarbejde med en arbejdsplads om sit speciale. Af spørgetekniske årsager kan vi desværre ikke teste virksomhedssamarbejdets betydning for ledighedsrisikoen i regressionen⁵.

Figur 3.4: Andelen af beskæftigede dimittender, der har hhv. haft frivilligt arbejde eller lavet et projektsamarbejde med en virksomhed eller organisation



N: 1443. Analysen omfatter alle beskæftigede dimittender.

Spørgsmål: ”Hvor mange timer om ugen har du typisk haft ulønnet arbejde sideløbende med din kandidatuddannelse?” & ”Har du som en del af dit studieforløb haft samarbejde med virksomheder, organisationer eller lign. om konkrete opgaver/projekter på studiet (udover eventuelt praktikforløb)?”. Personer med frivilligt arbejde er dem, der har angivet mere end 0 i svaret på spørgsmålet: ”Hvor mange timer om ugen har du typisk haft ulønnet arbejde sideløbende med din kandidatuddannelse?”.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

⁵ Desværre er spørgsmålet: ”Har du som en del af dit studieforløb haft samarbejde med virksomheder, organisationer eller lign. om konkrete opgaver/projekter på studiet (udover eventuelt praktikforløb)?”, gledet ud af spørgeskemaet til de ledige dimittender.

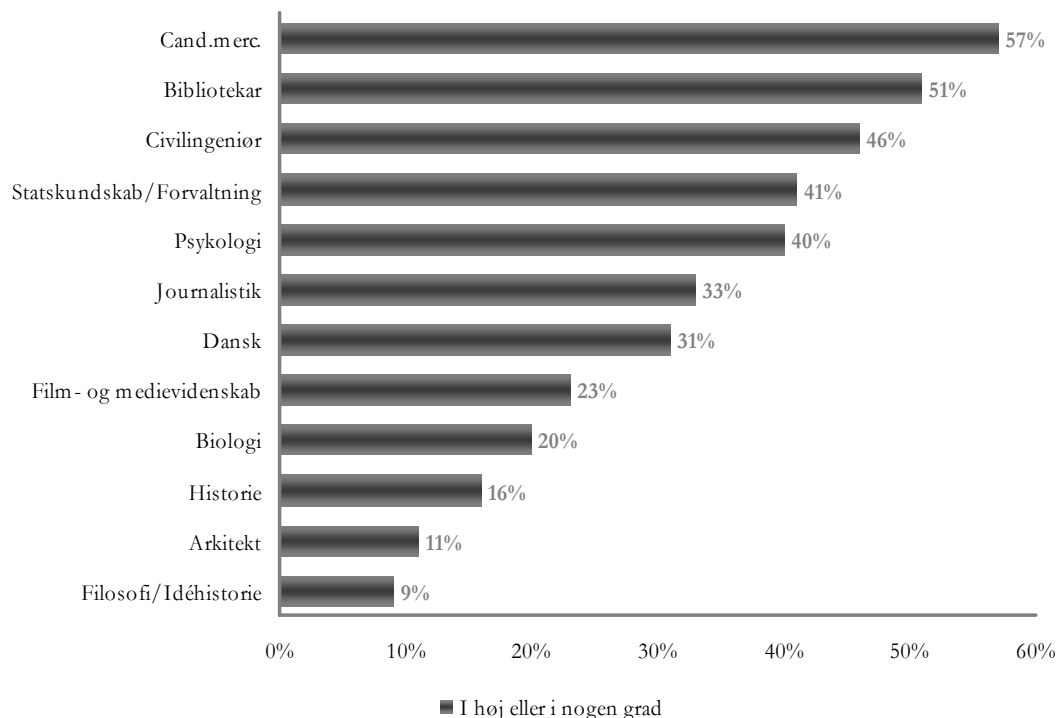
I figuren kan vi konstatere, at 50 pct. af de beskæftigede dimittender har lavet et projektsamarbejde med en virksomhed eller organisation. Ydermere kan det ses, at 40 pct. af de beskæftigede dimittender har haft frivilligt arbejde. Frivilligt arbejde har i sin karakter meget tilfælles med studiejob, om end det netop defineres som ulønnet arbejde. Tilknytningen vil derfor ofte – men bestemt ikke altid – være løsere til arbejdspladsen eller organisationen, når der er tale om frivilligt arbejde, end hvis der er tale om lønnet studiejob. Til gengæld giver frivilligt arbejde andre ting. Typisk kan man næsten frit vælge, hvad man vil arbejde med, hvis man er villig til at gøre det gratis. Det kan give rigtig meget erfaring, og det kan give en personlig tilfredsstillelse at stille sig til rådighed for organisationer, der er økonomisk trængte, men som gør en god gerning. Og så er der også en fortælling om, at arbejdsgiverne sætter pris på, at man har vist en anden, mere givende side af sig selv ved at have frivilligt arbejde.

3.5 Strategisk uddannelsesvalg?

Vi har i undersøgelsen spurgt til, i hvor høj grad efterfølgende beskæftigelsesmuligheder var styrende for den enkeltes valg af uddannelse. Dette har vi gjort, for at kunne identificere i hvor høj grad de kandidatstuderende og dimittenderne allerede inden deres studiestart havde fokus på det akademiske arbejdsmarked. Vi har lavet en ekstrakørsel af regressionsanalysen, hvor vi har inddraget dette spørgsmål blandt de forklarende faktorer. Det viser sig, at det ikke har nogen betydning for ledighedsrisikoen, om man har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Effekten forsvinder i det øjeblik, vi tager højde for bl.a. uddannelsesretning.

Men er det så efterfølgende beskæftigelsesmuligheder, som unge, nyudklækkede studenter vælger studium efter? Ud fra de 28 fokusgruppeinterviews med studerende og dimittender fra alle studieretninger er svaret forholdsvist klart: Nej, det er det ikke. For hovedparten af dem, vi har talt med, har det sjældent været efterfølgende jobmuligheder, der var den vigtigste faktor, mens det for andre slet ingen relevans havde. Vi har at gøre med en generation, der lige fra barnsben af har fået at vide, at de skal vælge med hjertet. Og det har de så gjort. Nedenstående figur viser da også, at det for rigtig mange uddannelsesgrupper er et mindretal, der angiver, at de har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder.

Figur 3.5: Valg af uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder – opdelt på uddannelsesretning



N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen.

Spørgsmål: "I hvilken grad har gode efterfølgende beskæftigelsesmuligheder været styrende for dit valg af uddannelse?"

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Figuren ovenfor viser, at cand.merc.'erne og bibliotekarerne i størst omfang har ladet efterfølgende jobmuligheder styre valget af studium. For mange cand.merc.'ere vil det være interessen for erhvervslivet, der driver værket, men der må interesse for faget og efterfølgende beskæftigelsesmuligheder være tæt på at være det samme. Noget lignende gælder nok også for bibliotekarerne, fordi deres uddannelse hælder mod en specifik type job (selvom de også har bredere interessefelter).

Hvis man lader blikket glide ned over figuren, vil man se noget ganske slående. Med enkelte få variationer, er det nøjagtig det billede, som regressionsanalysen tegnede for uddannelsesretningens betydning for ledighedsrisiko. Vi ved dog, at det ikke har selvstændig betydning, at man har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Det er i dette tilfælde altså ikke *bevæggrunden* for valget af uddannelse, der betyder noget for den enkeltes ledighedsrisiko.

Der er dog et forholdsvis stort forbehold, som vi også må overveje, når vi kigger på faktoren for, om man har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder eller ej: Der kan ligge en vis mængde snusfornuftig bagklogskab gemt i svaret. Der er ikke mange, der vil påstå, at de valgte deres arkitektstudium pga. de gode efterfølgende jobmuligheder. Ligeledes med de humanistiske fag – der er ikke mange, der har levet under den illusion, at man skulle vælge at læse et humanistisk fag alene fordi det giver gode jobmuligheder.

Hvis vi inddrager resultaterne fra fokusgruppeinterviewene, så svarer næsten samtlige interviewede, at de har ladet interessen styre deres studievalg. Der er så enkelte outsiders: Et par stykker har valgt at læse statskundskab i stedet for historie, fordi der var bedre jobmuligheder der, og et par stykker vægtede mulighederne for at tjene gode penge bagefter meget højt. Men for langt de fleste gælder det, at man har valgt efter, hvad man har interesse for og hvad man er god til. Det giver god mening, da fem år kan føles som lang tid, hvis man ikke interesserer sig for det, man uddanner sig i, og der findes vel næppe en bedre motivationsfaktor for at klare sin uddannelse godt, end at have valgt et studium, man er dygtig til.

Når det så er sagt, så er der mange, der har et bredt interessefelt, og som måske ville have haft mere ud af at have læst noget mere arbejdsmarkedsrettet end det, de har valgt. Nogle har måske ikke ladet gode beskæftigelsesmuligheder styre deres uddannelsesvalg, men havde måske en forestilling om, at en hvilken som helst akademisk uddannelse ville være et godt springbræt ind på arbejdsmarkedet. Det kan de jo i princippet have ret i, men de har måske ikke kunnet se nuancerne mellem de enkelte uddannelser; fx at det vil være et sikrere bud at vælge statskundskab frem for historie, hvis det ikke kun er kernefaget historie, man interesserer sig for, men generelle samfundsforhold. Man skal dog ikke glemme, at de enkelte universitetsuddannelser har forskellige adgangskrav, som betyder, at der for mange studenter ikke er frit valg på alle hylder, når de skal vælge, hvilken uddannelse de vil begynde på.

Så længe man ved, hvad man går ind til, så har man også et bedre beslutningsgrundlag. Det handler om ærlig kommunikation, som vi vil vende tilbage til i efterfølgende kapitler.

Kapitel 4: De karriereforsberedende tilbud på uddannelsesinstitutionen

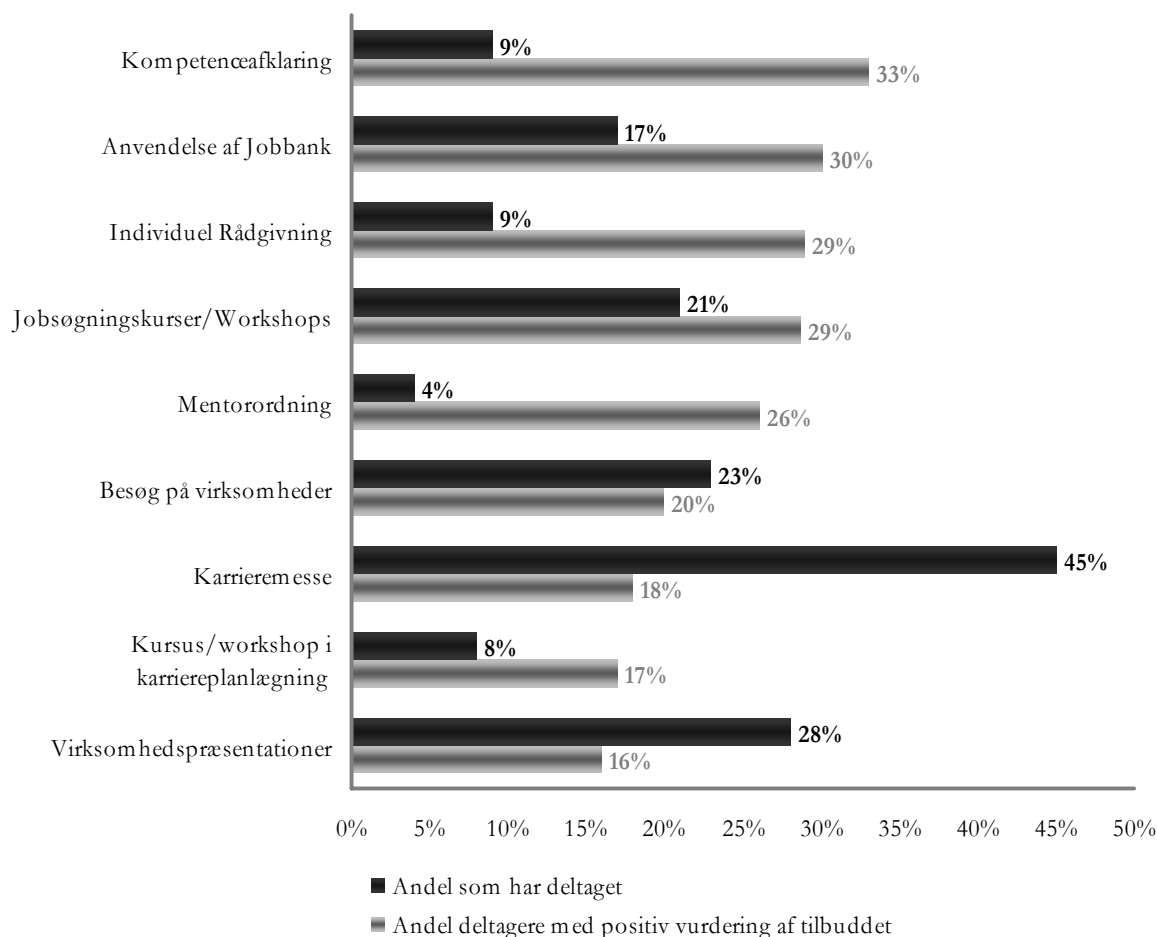
Formålet med de karriereforsberedende tilbud på uddannelsesinstitutionerne er at klæde de studerende praktisk på til at søge og komme i job. Vi vil i dette kapitel se nærmere på, hvordan de studerende vurderer den indsats og hvor meget de egentlig opsøger de tilbud, der bliver lagt frem. Der er mange forskellige typer kurser og tilbud, der hver især kræver noget forskelligt af de studerende og af uddannelsesinstitutionerne. Nogle kræver forholdsvis lidt af både studerende og institutioner – fx skal der ikke meget til at stille et auditorium til rådighed for en virksomhed, så den kan præsentere sig selv for de studerende, der måtte have interesse for den. Andre tilbud er mere individorienterede og kræver i sigens natur derfor meget af de studerende: At deltage i en mentorordning er ikke noget, man lige klarer ved at møde op i et auditorium i et par timer. Det kræver forberedelse og op til et års binding. Til sidst findes der selvfølgelig også tilbud, der kræver en del af uddannelsesinstitutionerne. At tilbyde kursusforløb i jobsøgning eller karriereplanlægning kræver, at institutionerne afsætter ressourcer til dette. Det kan derfor ikke afvises, at forskellighederne i tilbuddenes natur betyder noget for, i hvor høj grad de bliver udbudt, og derigennem også for, i hvor høj grad de bliver benyttet.

Forventningerne til tilbuddene spiller naturligvis også en væsentlig rolle. Hvis et tilbud er blevet markedsført særligt ihærdigt, vil der sandsynligvis også være opbygget forventninger hos deltagerne, der i nogle tilfælde kan være svære at indfri. Det er vigtigt at holde sig for øje, at vi ikke i denne undersøgelse lægger vægt på nogen objektive kriterier for kvalitet – hvis sådan nogle overhovedet eksisterer – men alene fokuserer på, hvordan de studerende oplever tilbuddene. Fokusgruppeinterviewene kan bidrage til en forståelse af den karriereforsberedende indsats generelt og nogle enkelte tilbud specifikt, men der er ikke lagt op til en gennemgribende analyse af hvert tilbud på de forskellige institutioner. Vi efterstræber et generelt billede af tilbuddenes værdi – og potentielle værdi - for de studerende og vil dykke ned i specifikke tilbud, når der er mulighed og behov for det.



4.1 Deltagelse i og vurdering af de forskellige tilbud

Figur 4.1. Deltagelse og vurdering af karrierevejledningstilbud på uddannelsen



N: 3.051. Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender i undersøgelsen. Vurderingerne er baseret på besvarelser fra de respondenter, der har deltaget i de enkelte tilbud.

Spørgsmål: "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?" & "I hvilken grad vurderer du, at følgende tilbud har givet dig et konkret positivt udbytte i forhold til at få et job?". Personer der har vurderet tilbuddet positivt har enten svaret "i meget høj grad" eller "i høj grad".

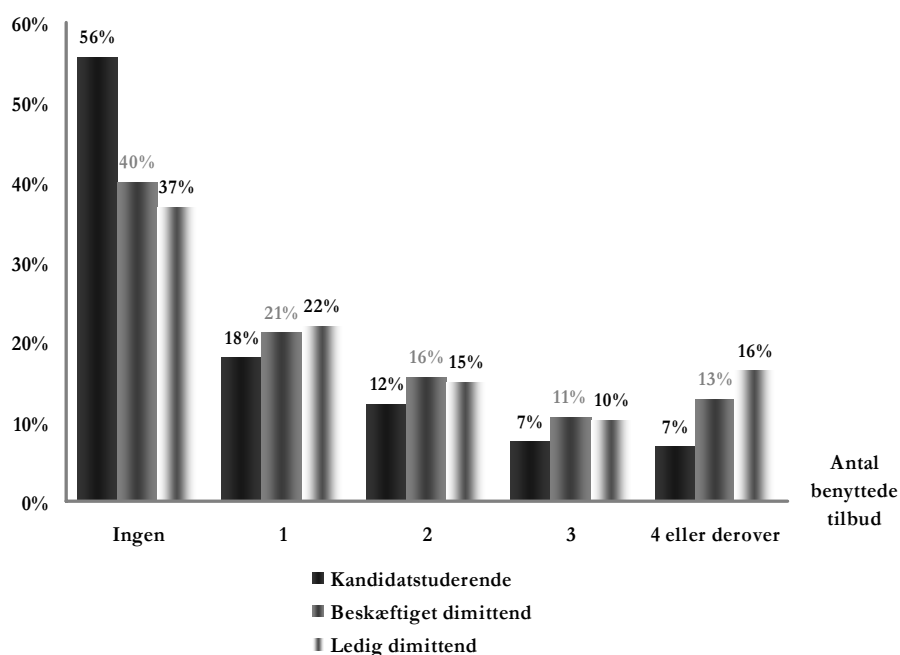
Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Der er et mindretal, der generelt benytter sig af de karrierefremmende tilbud. Det eneste tilbud, som der er tilnærmelsesvist 50 pct. deltagelse på, er karrieremesse. Til gengæld er der ikke engang 20 pct. af dem, der har deltaget på en karrieremesse, der vurderer det positivt i enten høj grad eller i meget høj grad i forhold til konkret jobrelateret udbytte. Det

tilbud, der bliver vurderet mest positivt - med 33 pct. – er kompetenceafklaring, hvor dog kun 9 pct. af de adspurgte har deltaget. Overordnet set er der en tendens til, at de mest benyttede tilbud opleves mindst udbytterige for de studerende, mens de mest udbytterige er de mindst velbesøgte. Uden sammenligning er mentorordningen det tilbud, der bliver benyttet mindst med deltagelse på 4 pct., mens 26 pct. vurderer udbyttet i forhold til jobmuligheder til at være positivt i enten høj grad eller i meget høj grad. Det er lidt overraskende, at så få benytter sig af tilbuddet, fordi fokusgruppeinterviewene giver det indtryk, at de fleste er positivt indstillede overfor mentorordningen og gerne ser det brugt mere på uddannelsesinstitutionerne. Det er dog ikke et tilbud, som uddannelsesinstitutionerne helt selv kan skrue op for, da de er afhængige af, at villige mentorer vil stille sig til rådighed for ordningen.

På det overordnede plan kan det konkluderes, at der er en forholdsvis stor andel, der ikke benytter sig af ét eneste af de karriereforsberedende tilbud. Nedenstående figur viser, at omkring 40 pct. af dimittenderne ikke har benyttet sig af nogen af tilbuddene. Der er en lille tendens til, at de ledige dimittender i højere grad har benyttet sig af flere forskellige tilbud i forhold til de beskæftigede dimittender, hvilket er positivt i den forstand, at noget tyder på, at de karriereforsberedende tilbud når de studerende med størst behov.

Figur 4.2: Andel kandidatstuderende og dimittender opdelt på antal benyttede tilbud



N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Spørgsmål: "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?".

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

4.1.1 Forskelle mellem uddannelsesretningerne

Der er stor forskel på brugen af karrierefremme tilbud på tværs af studieretningerne. På nogle uddannelsesretninger har de studerende i høj grad deltaget i et karrierevejlednings-tilbud, mens der er andre retninger, hvor det er et fåtal der har deltaget. At forskellen er stor uddannelsesretningerne imellem, kan man se af de efterfølgende tabeller, hvor det bl.a. fremgår, at det kun er 12 pct. af civilingeniørerne, der ikke har deltaget i mindst ét tilbud. Til sammenligning fremgår det også, at der er 69 pct. af kandidatstuderende og dimittender fra psykologi, der ikke har deltaget i mindst ét tilbud.

Tabel 4.1a: Deltagelse i karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesretning

Uddannelsesretning	Jobsøgningskurser	Karriereplanlægning	Kompetenceafklaring	Individuel rådgivning	Karrieremesse	N
Historie	22%	11%	13%	8%	26%	292
Film- og medievidenskab	11%	6%	9%	5%	13%	96
Filosofi/Idéhistorie	12%	12%	16%	13%	14%	114
Dansk	21%	10%	10%	5%	25%	246
Cand.merc	24%	8%	9%	15%	62%	472
Statskundskab/forvaltning	15%	6%	6%	5%	41%	376
Psykologi	15%	2%	3%	6%	7%	343
Biologi	11%	3%	4%	5%	31%	255
Civilingeniør	32%	11%	12%	7%	78%	418
Arkitekt	6%	13%	12%	10%	5%	323
Bibliotekar	25%	14%	25%	19%	16%	73
Total	19%	8%	9%	8%	35%	3008

N: 3008. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen undtagen journaliststuderende. Spørgsmål: "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?". Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010 samt egne beregninger.

Tabel 4.1b: Deltagelse i karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesretning

Uddannelsesretning	Virksomhedsbesøg	Virksomhedspræsentation	Anvendelse af jobbank	Mentorordning	Ej deltaget	N
Historie	3%	6%	9%	5%	54%	292
Film- og medievidenskab	15%	9%	4%	6%	64%	96
Filosofi/Idéhistorie	4%	9%	9%	8%	57%	114
Dansk	9%	9%	9%	4%	52%	246
Cand.merc	25%	46%	34%	5%	20%	472
Statskundskab/forvaltning	10%	11%	16%	3%	43%	376
Psykologi	6%	5%	5%	1%	69%	343
Biologi	15%	13%	7%	2%	48%	255
Civilingeniør	47%	48%	16%	2%	12%	418
Arkitekt	28%	21%	4%	3%	51%	323
Bibliotekar	16%	15%	16%	4%	52%	73
Total	19%	21%	13%	4%	43%	3008

N: 3008. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen undtagen journaliststuderende. Spørgsmål: "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?". Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010 samt egne beregninger.

Noget tyder på, at forskellene ikke udelukkende er et udtryk for forskelligheder mellem uddannelsesretningerne, men også bundet i en forskellighed imellem de udvalgte uddannelsesinstitutioner. Bilagstabel D.1 viser det præcise billede af hvor mange, der har deltaget i de forskellige karrierevejledningstilbud opdelt på uddannelsesinstitution, men ovenstående tabeller giver alligevel et forholdsvis godt fingerpeg om disse sammenhænge. Fx kan man, ved at kigge på fordelingen for civilingeniører, forholdsvis sikkert udlede, at DTU i høj grad er virksomhedsrettede i deres udbud af karrierevejledningstilbud. Dette ses tydeligt af, at civilingeniørerne i høj grad har besøgt virksomheder, virksomhedspræsentationer og karrieremesser. Civilingeniørerne får ofte arbejde i en privat virksomhed, hvorfor det virker logisk, at de søger kontakt med disse allerede i studieårene.

Tabellerne er altså ikke udelukkende udtryk for forskelligheder mellem uddannelsesretningerne men også et udtryk for, at de kommer fra forskellige uddannelsesinstitutioner. Dette skal man være opmærksom på, når man fortolker ovenstående tabeller. Hvis man lader blikket løbe over den næstsidste søjle i Tabel 4.1b er det – dette forbehold til trods – alligevel slående, at der på tværs af uddannelsesretningerne er så stor forskel på andelen af kandidatstuderende og dimittender, der ikke har deltaget i et eneste tilbud.

De efterfølgende tabeller viser, hvordan de studerende fordelt på uddannelsesretning vurderer de karrierevejledningstilbud, som de har deltaget i. Især er det de mere individuelt orienterede tilbud – såsom kompetenceafklaring og individuel rådgivning – der vurderes mest positivt. Bilagstabel D.2 viser, hvordan de enkelte karrierevejledningstilbud er blevet vurderet på de forskellige uddannelsesinstitutioner. Også her er det tydeligt, at det generelt set er de individuelle tilbud, der vurderes mest positivt.

Tabel 4.2a: Positiv vurdering af karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesretning– andel der i meget høj grad eller høj grad vurderer, at tilbuddet har givet dem et konkret positivt udbytte

Uddannelsesretning	Jobsøgningskurser	Karriereplanlægning	Kompetenceafklaring	Individuel rådgivning	Karrieremesse
Historie	10% (29)	15% (19)	30% (20)	33% (15)	9% (65)
Film- og medievidenskab	22% (9)	20% (5)	67% (6)	40% (5)	9% (11)
Filosofi/Idéhistorie	0% (8)	10% (10)	19% (16)	25% (8)	7% (14)
Dansk	23% (22)	6% (17)	29% (14)	17% (6)	2% (55)
Cand.merc	22% (41)	23% (22)	21% (28)	24% (34)	16% (225)
Statskundskab/forvaltning	29% (31)	6% (18)	54% (13)	42% (12)	14% (142)
Psykologi	18% (17)	0% (4)	13% (8)	27% (11)	0% (22)
Biologi	40% (15)	14% (7)	60% (5)	44% (9)	14% (69)
Civilingeniør	22% (51)	5% (37)	35% (40)	38% (16)	23% (257)
Arkitekt	31% (13)	20% (35)	29% (35)	42% (19)	13% (15)
Bibliotekar	17% (6)	25% (4)	30% (10)	13% (8)	30% (10)
Total	22% (242)	13% (178)	31% (195)	31% (143)	16% (885)

Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender i undersøgelsen. Vurderingerne er baseret på besvarelser fra de respondenter, der har deltaget i de enkelte tilbud.

Tallene i parentes angiver antallet af personer, der har deltaget i de forskellige tilbud på de forskellige uddannelsesinstitutioner.

Spørgsmål: ”I hvilken grad vurderer du, at følgende tilbud har givet dig et konkret positivt udbytte i forhold til at få et job?”. Personer der har vurderet tilbuddet positivt har enten svaret ”i meget høj grad” eller ”i høj grad”.

Kilde: Survey blandt dimittender og kandidatstuderende efteråret 2009, Rambøll Management Consulting.

Tabel 4.2b: Positiv vurdering af karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesretning – andel der i meget høj grad eller høj grad vurderer, at tilbuddet har givet dem et konkret positivt udbytte

Uddannelsesretning	Virksomhedsbesøg	Virksomhedspræsentation	Anvendelse af jobbank	Mentorordning
Historie	20% (10)	29% (17)	23% (26)	20% (15)
Film- og medievidenskab	7% (14)	22% (9)	25% (4)	33% (6)
Filosofi/Idéhistorie	0% (5)	0% (10)	10% (10)	0% (9)
Dansk	5% (20)	9% (22)	18% (22)	10% (10)
Cand.merc	19% (108)	11% (218)	32% (158)	33% (24)
Statskundskab/forvaltning	13% (38)	18% (39)	31% (62)	45% (11)
Psykologi	5% (19)	12% (17)	19% (16)	0% (5)
Biologi	19% (37)	13% (32)	29% (17)	40% (5)
Civilingeniør	24% (170)	21% (199)	31% (68)	11% (9)
Arkitekt	18% (89)	22% (67)	8% (12)	40% (10)
Bibliotekar	18% (11)	9% (11)	25% (12)	0% (3)
Total	18% (521)	16% (643)	28% (408)	24% (107)

Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender i undersøgelsen. Vurderingerne er baseret på besvarelser fra de respondenter, der har deltaget i de enkelte tilbud.

Tallene i parentes angiver antallet af personer, der har deltaget i de forskellige tilbud på de forskellige uddannelsesinstitutioner.

Spørgsmål: ”I hvilken grad vurderer du, at følgende tilbud har givet dig et konkret positivt udbytte i forhold til at få et job?”. Personer der har vurderet tilbuddet positivt har enten svaret ”i meget høj grad” eller ”i høj grad”.

Kilde: Survey blandt dimittender og kandidatstuderende efteråret 2009, Rambøll Management Consulting.

4.1.2 Deltagelse i karrierevejledning fordelt efter præstation på uddannelsen

Hvis vi kigger på karaktergennemsnit i forhold til hvor mange, der deltager i karrierevejledningstilbud, viser der sig en tendens til, at dem med lavest karaktergennemsnit i højere grad benytter sig af tilbuddene i forhold til dem med højere karakterer. Det ses af nedenstående tabeller, hvor andelen af personer med lave karakterer, der deltager i de forskellige karrierevejledningstilbud, ofte er større end andelen med karaktergennemsnit over 6.

Tabel 4.3a: Deltagelse i karrierevejledningstilbud fordelt efter karakterer

Karakter-gennemsnit på kandidat-uddannelse	Jobsøgnings-kurser	Karriere-planlægning	Kompetence-afklaring	Individuel rådgivning	Karriere-messe	N
Mindre end 6	21%	13%	12%	13%	56%	128
6-8	24%	9%	9%	9%	49%	726
8-10	21%	8%	9%	9%	46%	1300
10-12	20%	8%	9%	7%	40%	651
Total	22%	8%	9%	9%	46%	2805

N: 2.805. Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender, der i spørgeskemaundersøgelsen har angivet deres karaktergennemsnit fra deres kandidatuddannelse.

Spørgsmål: "Hvad er dit hidtige karaktergennemsnit fra kandidatuddannelsen?" (ikke vægtet, ny skala) & "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?"

Kilde: Survey blandt dimittender og kandidatstuderende efteråret 2009, Rambøll Management Consulting.

Tabel 4.3b: Deltagelse i karrierevejledningstilbud fordelt efter karakterer

Karakter-gennemsnit på kandidat-uddannelse	Virksomheds-besøg	Virksomheds-præsentation	Anvendelse af jobbank	Mentor-ordning	N
Mindre end 6	22%	29%	26%	5%	128
6-8	24%	31%	23%	4%	726
8-10	22%	28%	16%	3%	1300
10-12	24%	25%	11%	4%	651
Total	23%	28%	18%	4%	2805

N: 2.805. Analysen omfatter alle kandidatstuderende og dimittender, der i spørgeskemaundersøgelsen har angivet deres karaktergennemsnit fra deres kandidatuddannelse.

Spørgsmål: "Hvad er dit hidtige karaktergennemsnit fra kandidatuddannelsen?" (ikke vægtet, ny skala) & "Hvilke tilbud vedrørende beskæftigelsesmuligheder fra din uddannelsesinstitution har du deltaget i?"

Kilde: Survey blandt dimittender og kandidatstuderende efteråret 2009, Rambøll Management Consulting.

4.2 Uddybende fortællinger om de forskellige tilbud

Vi har spurgt dimittenderne og de kandidatstuderende om, hvordan de har stiftet bekendtskab med tilbuddene, og til deres umiddelbare vurderinger af nogle af de forskellige tilbud.

4.2.1 Mentorordning

"Jeg ved, der er sådan en mentorordning, når man er blevet færdig - den kunne man godt have haft brug for, mens man går på studiet. Så man havde en form for livline ud til den

virkelige verden. Jeg føler lidt, at vi sidder i en osteklokke, og kun har fokus på det, der sker inden for skolen.” (Agnes, arkitektstuderende, AAA)

Der er ikke mange, der benytter sig af mentorordningen på deres uddannelsesinstitutioner. Det hænger for det første sammen med, at det endnu ikke er alle uddannelsesinstitutioner, der udbyder mentorordningen, og for mange, der gør det nu, er det først blevet indført så sent, at de adspurgte kandidatstuderende ikke har haft mulighed for at få en mentor. Men det er højst sandsynligt ikke hele forklaringen. Der er mange studerende, der ikke deltager i mentorordningen, selvom det bliver udbudt på deres uddannelsesinstitution. Spørgsmålet er hvorfor, især når mentorordningen generelt i fokusgruppeinterviewene bliver vurderet positivt og som et sted, hvor uddannelsesinstitutionerne kunne lægge mere fokus. Én forklaring kunne være, at mentorordningerne ikke rammer helt bredt nok, dvs. nogle studerende ville være interesserede i tilbuddet, hvis mentorens profil passede bedre til deres:

”Jeg synes egentlig, det lød meget godt med den mentorordning, men jeg kunne bare se, at de mentorer, jeg kunne vælge, ikke var inden for mine retninger overhovedet. Det var primært mikrobiologi. Så det burde være lidt bredere. Fx også en biolog, der er endt med ikke at lave så meget biologi, men sidder i et mere generalistjob. For dem er der nok en del af.” (Barbara, biologistuderende, KU)

En anden forklaring kunne være, at optaget på mentorordningerne er så begrænset visse steder, at nogle studerende, trods interesse, ikke kan få lov til at deltage:

”Jeg søgte mentorordningen, men jeg fik det ikke. For det ville jeg gerne have været med, men de har åbenbart ikke plads til alle.” (Camilla, cand.mag. i oplevelsesøkonomi, AU)

Deltagelsen i de karriereforsberedende tilbud handler også om timing. Mange i interviewene har svaret, at de egentlig gerne ville, men det ikke rigtig passede rent tidsmæssigt. Det er ikke nødvendigvis en forklaring, der passer på fx jobsøgningskurser, som der typisk er flere af fordelt over året, men i forhold til Næsten-kandidat-kurser og andre kompetenceafklaringskurser, og ikke mindst i forhold til mentorordningen, kan der være helt reelle timing-problemer.

Og apropos timing, så er der en helt tredje dimension i problematikken omkring mentorordningen og de karriereforsberedende tilbud i øvrigt: De er typisk placeret meget sent i uddannelsestiden. Og det kan være et problem, hvis man vil bruge dem til at blive klogere på, hvordan man får rettet sin profil til, så den passer til ens drømme om et fremtidigt job:

"Hvis man bruger mentorordningen tidligt nok, har man tid endnu til at justere, og til at tilrettelægge sit studium efter, hvad man godt kunne tænke sig bagefter. Hvis man først begynder at tænke over det på overbygningen, så er det som oftest for sent. Der kører toget, og der har man allerede strikket sin uddannelse sammen." (Heidi, historiestuderende, KU)

Dette bliver også bekræftet, hvis vi for en kort bemærkning kigger tilbage på Figur 4.2. Her er det tydeligt, at andelen af kandidatstuderende, der endnu ikke har deltaget i et karriereforberedende tilbud er meget større end andelen af dimittender, der ikke har benyttet sig af tilbuddene. Figuren bekræfter, at det først er i den sidste tid inden afslutningen af uddannelsen, at de karriereforsberedende tilbud benyttes.

4.2.2 Jobsøgningskurser og kompetenceafklaring

Jobsøgningskurser og kompetenceafklaringskurser er for mange nok en anelse vanskelige at adskille fra hinanden, især fordi mange kurser, såsom Næsten-kandidat-kurser, typisk fokuserer på begge elementer. Også i fokusgruppeinterviewene har de studerende svært ved nøjagtigt at huske hvilket kursus om "det at søge job og blive mere afklaret", de har været til. Derfor vil vi behandle dem under ét, når vi ser nærmere på de udtalelser og kommentarer, der i interviewene kan nuancere besvarelsene i spørgeskemaet. Flere har været ganske tilfredse med disse typer kurser – de, der altså har deltaget – men der er også kommet nogle kritikpunkter, som kan være med til at forklare, hvorfor tilfredsheden ikke helt i top i spørgeskemaundersøgelsen. For det første, så er der flere, der peger på, at kurserne er for brede, typisk fordi de kommer fra de centrale karrierevejledningscentre, og ikke fra institutterne:

"Jeg har været til et karrierearrangement, for nogle år tilbage, og der blev der lagt vægt på alle de klassiske akademiske kompetencer. Men jeg ville gerne vide, hvad jeg kan som statskundskaber, ikke som akademiker. Det var fuldstændig nytteløst." (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

For det andet, så har flere været inde på, at mange af de informationer, man får på de kurser, kommer lidt for sent. Man bliver typisk opfordret til at tage til disse kurser, såsom Næsten-kandidat-kurser, når man er meget tæt på dimission, og der derfor ikke er lang tid til, at man skal ud og begå sig på arbejdsmarkedet.

"De siger, man først skal melde sig til, når man er ved at nærme sig dimission, så det har jeg overvejet" (Stephan, statskundskabsstuderende, SDU)

Det giver nok meget god mening, når det drejer sig om ren jobsøgning (på trods af flere, der siger, at de ville have haft godt af at se nærmere på jobopslag tidligt i deres studium). Men for de arrangementer, der forsøger at samle alt arbejdsmarkedsrettet og karriererett information i ét kursus, som man på mange måder prøver på i Næsten-kandidat-kurser, vil der være informationer, der rent timingmæssigt ikke giver mening. Informationer vil have mindre relevans, hvis man ikke har tid til at rette op. Lidt i tråd med at få at vide på sidste semester, at et relevant studiejob mindsker ledighedsrisikoen. Godt råd, dårligt tidspunkt at få råddet på. Det er den form for kritik, der overvejende bliver rettet mod jobsøgningskurser og kompetenceafklaring.

4.2.3 Karrieremesse

Karrieremesserne er meget velbesøgte, men de besøgende vurderer ikke umiddelbart, at de får det store udbytte ud af dem. Den absolut væsentligste årsag til den lave bedømmelse ligger umiddelbart ligefor, hvis man skal tage interviewdeltagernes forklaring for pålydende: Virksomhederne bruger i øjeblikket ikke karrieremesserne til rekruttering, men derimod til *branding*.

"Vi kan også se forskellen lige nu på karrieremesserne. Der er stor forskel på, hvordan virksomhederne agerer i dag i forhold til tidligere. Nu læner de sig tilbage og siger, at de egentlig kun er der for employer-branding." (Cecilie, stud.merc, CBS)

Opfattelsen af karrieremesserne som avancerede reklamesøjler for virksomhederne er meget udbredt hos kandidatstuderende og dimittender fra alle studieretninger, lige fra cand.merc.'erne over statskundskaberne til ingeniørerne. Og det virker meget sandsynligt, at virksomhederne, der for de flestes vedkommende i øjeblikket ikke har brug for ny arbejdskraft, mere er på karrieremesserne for at gøre reklame, og ikke for at rekruttere. For nogle enkelte grupper, såsom stærkstrømsingeniører, ser det ud til, at der fortsat kan være konkret udbytte ved at gå til karrieremesserne også i den nuværende økonomiske situation:

"De første par år synes jeg, at jeg fik noget ud af det, for der var virksomhederne rent faktisk ude for at fange medarbejdere. I år var der ingen, udover stærkstrømsvirksomhederne, der råber og skriger på folk, så var der ingen, der havde noget at tilbyde." (Ib, ingeniørdimittend, DTU)

Men hvis man tilhører en uddannelsesgruppe, der er blevet ramt af konjunkturerne, er nytteværdien af karrieremesserne sværere at gennemskue, i hvert fald hvis forventningen hos de studerende er, at virksomhedernes formål med at være der er at rekruttere. Går man ind

til en karrieremesse med forventningen om at gå derfra med en samtalebooking eller ligefrem med et job på hånden, vil man i mange tilfælde blive skuffet. Går man derimod til karrieremesse, fordi man gerne vil inspireres, så kan man være heldig at støde på virksomheder, der gerne vil gøre opmærksom på de muligheder, man kan have hos dem. Desværre er der mange fra mindre kendte eller brugte uddannelsesretninger, der typisk vil føle, at det er opad bakke at sælge sig selv:

"Jeg var på en karrieremesse, men der er ingen, der kender oplevelsesøkonomi. Og det bliver lidt trættende at skulle gå fra stand til stand og forklare, i stedet for at universitetet siger, at de har lavet en ny uddannelse, og de studerende fra den kan sådan og sådan."
(Camilla, cand.mag. i oplevelsesøkonomi, AU)

Karrieremesserne har svært ved at favne alle uddannelsesretninger og de repræsenterede virksomheder vil nok være tilbøjelige til at bruge tiden på de studerende, der har en studieretning, som er genkendelig:

"Jeg var til karrieremesse sidste år, og de eneste, som var vilde med mig, det var staten. Alle andre steder, anede ikke, hvad jeg kunne som statskundskaber" (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

Citatet ovenfor kommer oven i købet fra statskundskabsstuderende. Det er som oftest endnu vanskeligere for de humanistiske uddannelsesretninger og de nyeste uddannelser, hvor genkendelsen fra arbejdsgiverne ofte helt udebliver. Gåpåmodet fra den enkelte studerende vil nok blive lidt tyndslidt efter de første 5-10 arbejdsgivere, der kigger uforstående på én. En anden løsning kunne måske være, som mikrobiologerne fra KU foreslår, nemlig at lave mindre, uddannelsesrettede karrieremesser:

"Messerne bliver meget brede. Det er klart en bedre mulighed med en mere specifik messe rettet mod vores fag." (Benjamin, biologistuderende, KU)

Der er i hvert fald under de nuværende konjunkturforskel et misforhold mellem brugen af karrieremesse som et karriereforsberedende tilbud og så det udbytte, deltagerne oplever at få af tilbuddet.

4.3 Forslag til ændringer

Flere studerende gør i fokusgruppeinterviewene opmærksom på, at de gerne vil have, at der bliver gjort mere brug af tidligere studerende eller ældre studerende:

"Hvis man havde nogle infomøder med nogle gamle studerende, der havde fået jobs eller havde noget erfaring med at søge dem, havde det virkelig været en fordel" (Filip, filosofistuderende, AU)

"De skulle bruge sådan nogen som os, der er lige ved at blive færdige eller lige er blevet færdige, meget mere i forhold til de nye studerende. Sådan at man kan dele sine erfaringer - det virker meget bedre, at det er os, der siger det, end at det er én eller anden studievejleder. Der kommer noget andet hjerteblod ind i det, fordi vi lige har været der, og vi vil garanteret gerne give det videre til de næste. Tænk hvis dem på første semester kunne få alle vores erfaringer! (Beth, biologistuderende, SDU)

Beth fra biologi på SDU har derudover et forslag til, hvordan man på anden vis kunne differentiere imellem de forskellige dimensioner i karrierevejledningen:

"Man kunne godt lave en form for 5-trins-raket med mødepligt. Hvor universitetet insisterer på, at man kommer - at det giver nogle point. Temaer, der kommer allerede tidligt i studiet, hvor man får nogle sandheder at vide, fx det er vigtigt at netværke. Hvor man bruger fire timer én lørdag eftermiddag, og så kommer der et lignende arrangement om et nyt emne senere i studiet. Alle dage med fokus på at få én til at tænke på, hvor man gerne vil ende henne. Det er lettere at få opbygget et godt CV, hvis man starter på andet år, end hvis man starter på fjerde. Der kunne man få tidligere studerende eller andre udefra til at komme og fortælle om arbejdsmarkedet." (Beth, biologistuderende, SDU)

Beths forslag går her ud på at adskille de forskellige karriereforsberedende tilbud for at kunne tilbyde dem hver især på de tidspunkter, hvor de giver mest mening for de studerende. Fx at give information om betydningen af netværk og arbejdsmarkedsrettede aktiviteter på et tidligt tidspunkt i uddannelsen, for derefter at kunne koncentrere sig om tilbud om job-ansøgninger osv., når tiden rent faktisk er inde til at søge job.

4.4 Grund til refleksion

Helt overordnet giver det anledning til overvejelse, hvorfor de karriereforsberedende tilbud ikke bliver brugt mere af de studerende og hvorfor de ikke bliver vurderet mere positivt.

Fokusgruppeinterviewene åbner op for den mulige fortolkning, at det ikke handler om tilbuddenes kvalitet og indhold, men derimod om, hvilke forudsætninger de studerende har for at tage imod dem. Lidt karikeret trukket op, så kan det handle om de studerendes ”programmering”: Hvis de ikke er programmeret til arbejdsmarkedet, så er det meget vanskeligt for de overordnede vejledningsinstanser at reprogrammere de studerende til at tænke arbejdsmarkedsrettet i ellevte time. De studerende og dimittenderne i fokusgruppeinterviewene giver selv udtryk for et ønske om en tidligere og tættere vejledningsindsats. De har netop oplevet, hvor frustrerende det kan være at få gode råd på det forkerte tidspunkt, hvor man kun har mulighed for at ærgre sig, og ikke har mulighed for at rette op. I kapitel 5 vil vi derfor gå mere i dybden med, om og hvordan de studerende oplever, at deres studium forbereder dem på arbejdsmarkedet og på, hvordan man kan nå derhen, hvor man gerne vil.

Kapitel 5: Kurs ukendt

I kapitel 3 opridsede vi kort en række forskellige strategier, de studerende kunne have undervejs i studiet, og påpegede, at rigtig mange lægger fokus på den nærliggende, mere kortsigtede studiestrategi, der handler om at klare studierne på bedste vis. Det er et meget almindeligt fænomen, at man løser opgaven foran sig i stedet for at bekymre sig om opgaver, der ligger et godt stykke ude i fremtiden. For mange vil det være en mærkbar udfordring at komme godt igennem studiet; og at følge en mere langsigtet strategi for, hvordan man bedst kommer i første job, vil for mange kollidere med studiestrategien. Eksempelvis vil nogle finde det svært at lægge mange timer i et studiejob og samtidig holde 100 pct. fokus på alle fag. Det vil ikke være umuligt, men det vil være vanskeligt.

Derudover lægger rigtig mange uddannelsessteder klart op til, at det er fagene, der skal prioriteres. Studiemiljøerne vægter i sagens natur fagenes betydning højt, og uddannelsesinstitutionerne har, via taxametre og bonus for hurtig færdiggørelse, desuden økonomiske incitamenter til at følge en strategi, der handler om at få de studerende hurtigst muligt igennem.

Men mens man som studerende forsøger at klare sig igennem studiet, og studiestedet opfordrer én til at lægge så meget indsats i de enkelte fag som muligt, så glemmer mange at stoppe op og reflektere over, hvor de er på vej hen. Det er svært at overskue, hvilken vej man skal følge for at få de bedst mulige chancer på arbejdsmarkedet, når studietiden er så overvældende og kompliceret som den er.

Billedligt talt ser man et kæmpemæssigt floddelta for sig, med et næsten uendeligt antal bifloder, vandfald og strømhvirvler. Hver studerende er blevet placeret i en båd, og de skal nu igennem deltaet. Det er ualmindelig svært at danne sig et overblik, for ikke nok med, at det er umuligt at vide på forhånd, om det er hovedfloden eller én af de utallige bifloder, der vil føre én hurtigst og tørrest igennem deltaet - man skal også holde sig oven vande og forsøge at undgå de værste strømhvirvler. Og hvordan ved man, om hovedfloden og bifloderne fører samme sted hen? Langt de fleste vil have så travlt med at holde sig sikkert i båden, at de vil følge hovedstrømmen. Hovedstrømmen er den strategi, som kulturen på det pågældende uddannelsessted påvirker de studerende til at følge. Men er det den bedste vej?

Uddannelsesstederne har set så mange studerende kaste sig ned ad floden, at de kan danne sig et overblik over, hvordan deres studerende bedst navigerer, så de kommer igennem

deltaet hurtigt, tørskoet og med deres båd intakt. Men rigtig mange studerende oplever, at der ingen hjælp er at hente, når den rette kurs skal udstikkes. De bliver overladt til sig selv, og resultatet er generel forvirring:

"De fleste har gået rundt med sådan et "destination unknown"-skilt i panden. Det gælder i hvert fald for mit vedkommende." (Ciban, stud.merc., AAU)

De fleste studerende er for travlt optagede med at studere til at fokusere på arbejdsmarkedet. Og hvis det at studere ikke hænger sammen med, hvad man efterfølgende skal beskæftige sig med, så er der pludselig to ting, man skal fokusere på: fag og fremtiden. De fleste vil orientere sig mod fagene, for det er viden om dem, de studerende bliver bedømt på til eksamenerne. Viden om jobmulighederne får man ikke gode karakterer af. Skulderklappene fås på mange uddannelsessteder for afviklingen af fag på en tilfredsstillende måde.

"Succesen bliver målt på fagene" (Benjamin, biologistuderende, KU)

Hvis dét er fokus, så må fremtiden vente. Man kan ikke regne med, at der er nogen på uddannelsesstedet, der stopper én undervejs og opfordrer til, at man reflekterer over sin destination eller de kompetencer, man skal bruge til at komme ud på arbejdsmarkedet:

"Det har været op til én selv at definere, hvilke kompetencer, man skulle have, og finde ud af, hvor man så fik dem henne. Der er ikke nogen, der sætter ord på, hvilke muligheder, man har ved at læse de enkelte fag, eller hvordan man gennem studiet opnår det, man gerne vil. Det er meget individuelt og meget selv-planlægning. Man skal blive ramt af en erkendelse på et eller andet tidspunkt, og den erkendelse kommer som oftest for sent." (Hans, historiestuderende, KU)

Der findes selvfølgelig studerende, der hele tiden har vidst, hvad de ville beskæftige sig med, og som selv var i stand til at afstikke den rette kurs og så følge den i fem-seks år:

Jeg er gået rimelig målrettet efter et job i kulturbranchen og skræddersyet mit CV til det, og det er et drømmejob - jeg gik bare og ventede på, at det blev slået op. (Daniel, danskedimittend, AU)

Men det overvejende flertal vil gå rundt med et "destination unknown"-skilt og vælge lidt hist og lidt pist. Og det får man lov til, fordi de enkelte institutter heller ikke ser ud til at have fokus på, at de studerende skal kunne anvendes på arbejdsmarkedet:

"Man får for meget lov til bare at vælge spændende fag, og det er fint nok, men det gør også, at det er svært at få en fornemmelse af, hvad der bliver efterspurgt på arbejdsmarkedet" (Barbara, biologistuderende, KU)

Især på visse uddannelsessteder bliver der lagt op til et ensidigt fokus på fagene. Her kræver det ekstra meget af den studerende at bryde væk fra hovedstrømmen og vælge sin helt egen måde og retning. Kulturen på studiemiljøerne hænger både sammen med tradition og med det arbejdsmarked, der primært uddannes til. Spørgsmålet er bare, om de studerende kan gennemskue studiestedets strategi i forhold til deres egne ønsker.

5.1 Forskerspejlet

Forskerorienteringen er udbredt på alle landets universiteter og forekommer inden for forskellige uddannelsesretninger:

"Underviserne uddanner os til forskere. Det er åbenbart deres funktion, og det kan godt nogle gange være lidt frustrerende. Og hvor mange kommer egentlig til at være forskere? Der mangler fokus på, at de studerende kommer ud i en anden virkelighed." (Henriette, historiestuderende, KU)



"Studiet handler alene om grundforskning. Det er beregnet til, at vi skal være forskere. Så man får ikke rigtig nogle værktøjer til, hvordan man får et andet arbejde, hvis man ikke vil være forsker. Og det er jo også derfor, vi alle sidder her nu og gerne vil have en ph.d. - vi har lært, hvad man skal gøre, hvis man gerne vil være forsker. Hvis man gerne vil have et job, så er det ikke på KU, man lærer at få det, i hvert fald." (Berit, biologistuderende, KU)

"SDU er ekstremt forskerorienteret. De er orienteret i retning af medieforskning og sidde og lave indholdsanalyser og tage stilling til medierne, men ikke at være en del af dem, ikke at gå ud og blande sig i medierne. Jo mere jeg har læst på cand.publ., jo mere er jeg blevet orienteret over i retningen af at træde et skridt tilbage og kigge på medierne frem for at gå ud og tage et job. (Jette, journaliststuderende, SDU)

I citaterne bliver det fremhævet, at de studerende efterspørger fokus på den "virkelige verden" og hjælpemidler i form af værktøjer til at få arbejde andre steder end i universitetsregi. Et bredt aftagermarked er årsagen til, at mange vælger at læse en akademisk uddannelse – de vælger med vilje bredt for ikke at lægge sig fast på én kurs for tidligt. Men det kan være et problem, hvis uddannelserne slet ikke er så brede, som man havde opfattelsen af. Og det kan være et problem, hvis de mange muligheder i sig selv bliver en sovepude for de studerende, så de aldrig tvinger sig selv til at foretage valg – eller fravalg.

Men for overhovedet at kunne træffe nogle valg, påpeger mange studerende, at det kunne være en stor hjælp, hvis der allerede fra starten af uddannelsen er fokus på, hvad uddannelsen kan bruges til efterfølgende og på hvilke specifikke kompetencer, netop deres uddannelse giver dem.

Mens biologerne og humanisterne (som illustreret i citaterne ovenfor) generelt ønsker fokus på andet end forskerkarrieren, så efterlyser også andre uddannelsesgrupper et bredere fokus. På statskundskab og biblioteks- og informationsvidenskab, hvor de interviewede ellers generelt tegner et billede af, at der bliver fokuseret på arbejdslivet, efterlyser de kandidatstuderende og dimittenderne mere innovation i inspirationen til karrierevalg:

"Vi ved jo godt, at vi kan arbejde i et ministerium. Hvad med de 40 pct., der ikke arbejder i ministerierne? Jeg forstår ikke det ensidige offentlig-sektor-fokus." (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

"De vil rigtig gerne fortælle, at vi kan rigtig mange forskellige ting, men fagene er alligevel biblioteksorienterede. Fx er jeg ved at tage et fag her på kandidaten, der hedder "Biblioteksledelse og -udvikling", hvor jeg ikke forstår, hvorfor de ikke bare kalder det "ledelse og udvikling". Så kunne man gøre det til et bredt organisationsteoretisk fag, og ikke alene mønte det på folkebibliotekerne." (Bettina, stud.scient.bibl., DB)

Også på arkitektskolerne efterlyser de studerende og dimittenderne et bredere fokus end det nuværende:

"De lægger ikke op til meget andet end de traditionelle konkurrencetegnestejob - det er det, de uddanner os til, og der bliver ikke rigtig ophyst om andet." (Anne, arkitektstuderende, AAA)

De studerende lægger vægt på, at det især er underviserne, der skal engagere sig mere i at inspirere til en anden type arbejdsliv end forskerkarrieren, fordi det er dem, der er de primære kulturbærere på uddannelsesinstitutionerne. Det er underviserne, som de studerende møder til hverdag, og det er dem, der kan indprente betydningen af jobfokus i de studerendes bevidsthed. Forskerne er det spejl, de studerende har at spejle sig i. Spørgsmålet er, om forskerne er klædt godt nok på til opgaven med at inspirere de studerende til arbejdslivet, når deres verden netop er forskningsverdenen.

Nogle studerende har været inde på, at eksterne lektorer, hvis hovedansættelse var udenfor universitetsverdenen kunne bruges til at bidrage med en ny vinkel:

"Man skulle forsøge at få fat i flere eksterne lektorer til at komme og køre nogle øvelser med os eller holde nogle gæsteforelæsninger, så vi kan få noget input udefra." (Benjamin, biologistuderende, KU)

Det generelle forskerfokus synes udbredt på mange uddannelsesretninger, men de interviewede oplever samtidig det fokus som uudtalt. Det bliver ikke italesat, at uddannelsen har udpræget forskerfokus. Det virker snarere som en omstændighed, der ganske sent går op for de studerende: At floddeltaets hovedstrøm teoretisk set fører én hen ad forskersporet – uanset om de studerende har reelle muligheder eller ønsker om en forskerkarriere.

Generelt set, så ærgrer de kandidatstuderende og dimittenderne fra fokusgruppeinterviewene sig over, at de ikke selv kom tidligere i gang med at tænke over, hvad de skulle bruge deres uddannelse til, andet end at forsøge at få en ph.d. For forskningsverdenen er ikke

åben for alle, og på nogle uddannelsesretninger er et bevidst forsøg på at få en forskerkarriere en risikabel biflod at kaste sig ned af, fordi succesraten i forhold til antallet af ph.d.-stipendiater er så forholdsvis lille. Men for at træffe et valg om at gå i en anden retning, efterlyser mange studerende mere viden om deres muligheder. For større viden giver anledning til mere refleksion, og mere refleksion gør de forskellige valg undervejs i studiet mere kvalificerede:

"Jeg valgte mit sidefag historie fordi jeg troede, jeg skulle ud og undervise. På det tidspunkt troede jeg ikke rigtig, man kunne andet. Så hvis jeg havde haft en større viden og fået mere information om, hvad man også kunne inden for filosofi, så havde jeg valgt noget som kobkede mere op til filosofien." (Flemming, filosofidimittend, AU)

Valg af sidefag er et vigtigt tidspunkt for karriereorienteringen for humanisterne, ligesom valg af studieretning er det for biologerne, arkitekterne osv. Der skal træffes et valg om, hvilken retning, man vil dreje sin uddannelse: Skal det være mod forskningsverdenen, gymnasieverdenen, erhvervslivet eller den offentlige sektor? Og ved det valg efterlyser mange mere vejledning.

5.2 Kommunikation og anvendelighed

Mange vælger at læse brede fag på universiteterne i et håb om, at det også vil give mange muligheder efterfølgende. Men hvis man vælger ud fra et ønske om brede valgmuligheder, så vil der efterfølgende være skuffelse at spore - og samtidig markante overgangsproblemer - for de studerende, der meget sent finder ud af, at de egentlig er blevet uddannet til et ganske snævert arbejdsmarked. I fokusgruppeinterviewene fremhæver mange dimittender uoverensstemmelsen mellem oplevede muligheder og reelle muligheder som den største overraskelse og skuffelse i overgangen mellem studium og job:

"Man møder bare sådan en mur alle steder. Man når lige at sige, at man har en humanistisk uddannelse og så bliver døren smækket i. Det er virkelig det indtryk, man får. Jeg har skullet bruge meget krudt på at argumentere for, at jeg godt kan bruges. Og det har været overraskende." (Helle, historiedimittend, SDU)

"Marketing er meget bredt - der er mange forskellige retninger, man kan gå. Jeg har sindssygt meget matematik, økonomi og statistik, men hvor virksomhederne, der søger, tror det er tættere på en grafisk uddannelse. Jeg er en cand.merc. i økonomi, hvor det mest af alt drejer sig om tal og samfundsøkonomi, og den dimension matcher slet ikke, når de søger en cand.merc. i Marketing." (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

Citaterne illustrerer de overgangsproblemer, som ikke er konjunkturbestemte, men som er mere bestemt af en manglende forventningsafstemning mellem de studerende og uddannelsesstedet på visse uddannelsesretninger. Det handler ikke om, at dimittenderne fortryder deres uddannelsesvalg. Det handler om, at de fortryder, at de ikke foretog andre valg undervejs i deres studium, der kunne have lettet overgangen til arbejdsmarkedet. De havde en forventning om, at vejen ind i mange typer beskæftigelse var nemmere, end det viste sig at være. Ikke kun pga. konjunkturerne, men fordi deres uddannelse ikke åbnede så mange døre, som de havde forestillet sig. Og den forestilling mener de studerende, at uddannelsesinstitutionerne i høj grad er med til at skabe:

"Jeg tog ud til studievejledningen på historie, da jeg skulle vælge studium, fordi jeg ikke helt vidste, hvad jeg ville. Og hun fortalte mig så, at de havde lavet en undersøgelse, der viste, at halvdelen af kandidaterne fra historie endte med at beskæftige sig med historie og den anden halvdel beskæftigede sig med andre ting. Så mulighederne var fuldstændig åbne og man kunne så at sige gøre, hvad man har lyst til." (Hans, historiedimittend, KU)

Man vil gerne vide, hvad man får, når man dukker op første dag på studiet. Hvis studiestedets strategi på eksempelvis et bredt humanistfag i realiteten er at uddanne alle til gymnasielærere og universitetsforskere, så vil de studerende gerne have den information på forhånd. Det er ikke tids nok at finde ud af det, når man sender de første ti jobansøgninger af sted til arbejdsgivere, at ens uddannelse peger i en helt anden retning, end man troede. Disse overvejelser er det en god idé at have allerede starten af uddannelsen, fordi det er dér, de studerende skal begynde at træffe valg. Og de valg vil de studerende gerne have også bliver kvalificeret af mulighederne på arbejdsmarkedet:

"Nu har jeg godt nok fået arbejde i centraladministrationen, men det er kun pga. de studiejob, jeg har haft. Og pga. mit sidefag på statskundskab. Hvis jeg ikke havde haft det, var jeg aldrig kommet ind. Jeg var helt overrasket, da jeg mødte en anden humanist derinde." (Hans, historiedimittend, KU)

Citatet ovenfor illustrerer meget godt, hvor meget tilfældighed, der er involveret. Her er der tale om adfærd, der peger i retning af en arbejdsmarkedsstrategi, men en egentlig strategi har der ikke været tale om. Langt de fleste tror, at uddannelsen – og ikke mindst hovedfaget, hvis man har læst to fag – er kvalificerende i sig selv. Først når de søger deres første job går det op for dem, at arbejdsgiverne ikke vurderer det på samme måde. Og overraskelsen over det er let at spore i fokusgruppeinterviewene, hvor flere også spekulerer over, om ud-

dannelsesstederne egentlig godt er klar over den uoverensstemmelse, men bare ikke kommunikerer helt ærligt.

Den ærlige kommunikation, hvor kortene lægges på bordet, så de studerende ved, hvad uddannelsesinstitutionerne kan levere og hvad de ikke kan levere, efterspørges fra mange forskellige uddannelsesgrupper. Ved man dét fra starten, så ved man også, hvor ihærdigt man skal arbejde for at være anvendelig på arbejdsmarkedet – en anvendelighed, som langt de fleste forventer, når de skal ud og søge job.

Men det er ikke alene den type kommunikation, de studerende og dimittenderne efterspørger. Flere ønsker også mere ”generel” kommunikation, som sætter fokus på, hvad man som kandidat fra den pågældende uddannelsesretning er blevet særlig god til. En kommunikation, som det ikke er nok, at karrierecentre varetager i sidste øjeblik. Der skal fokus på det fra starten af:

”Når vi begynder at vælge hovedlinjer - der kunne det være super, hvis de så kunne fortælle os, hvad man kan arbejde hen imod.” (Berit, biologistuderende, KU)

”Jeg synes ikke, at man fra universitetet har fået nogle egentlige redskaber til at finde ud af, hvad man kan. Det må man selv tænke sig til. Så der mangler helt klart noget, hvor universitet hjælper til at forklare, hvad vi kan bruges til, og at det er det her, vi skal slå på. Vi har brug for at høre nogle succeshistorier. Og især nogle, der sætter fokus på netop filosofernes kompetencer. Jeg var til et infomøde for alle humanister, og det virkede ikke specielt gennemtænkt.” (Filip, filosofistuderende, AU)

Rigtig mange interviewede efterspørger, at studiemiljøerne bliver bedre til at tænke kompetencerne ind i en arbejdsmarkedskontekst, hvor det både handler om at være dygtig og om at kunne sælge sig selv. For som flere dimittender og kandidatstuderende er inde på, så er det ikke nok at være god til noget, hvis man ikke kan få et job på det. Og det er meget svært at sælge sig selv på en kompetence, som man ikke kan vise på sit eksamensbevis:

”Tit bliver det sådan, at man skal retfærdiggøre og forklare sit studium, fordi de ikke specifikt leder efter en historiker. Jeg savner nogle ord til at beskrive, hvad man kan som historiker. Historie har et kæmpe efterslæb i forhold til de historiestuderende og kandidater herfra. En kommunikationsbrist, om man vil.” (Heidi, historiestuderende, KU)

Kravet om at være anvendelig går for langt de fleste ud på, at de skal kunne markedsføre og sælge deres uddannelse. Langt størstedelen af de adspurgte føler sig egentlig godt nok rustede til at klare det første job – men det betyder bare ikke det store for en nyuddannet, hvis man ikke kan få foden inden for og vise sit værd. Og for manges vedkommende føler de sig meget dårligt rustede til at få deres første job:

”Vi er fagligt godt rustede, men arbejdsmæssigt ikke så godt rustede. Vi har sikkert et godt nok fundament, men det er bare ikke det, der ser ud til at blive efterspurgt” (Bo, biologistuderende, KU)

”Jeg synes absolut ikke, de opfylder erhvervslivets krav. Overhovedet ikke, faktisk. Vi lærer selvfølgelig nogle vigtige og gode ting, men omvendt skal det hele være så kunstnerisk. Når vi kommer ud, så skal vi lære alt det praktiske, som tegnestuerne egentlig kan bruge os til. Alt hvad der hedder projektering, alle de lidt småtørre ting som 80 pct. af ens tid på tegnestue går med.” (Alma, arkitektstudier, Kunstakademiets Arkitektskole)

Det er vigtigt for en dimittend at kunne sælge sig selv. Det er selvfølgelig rart selv at vide, at man er god til mange ting, og at man vil kunne løse mange typer opgaver, men som nyuddannet er det ikke en stor trøst, hvis man ikke oplever, at ens profil bliver efterspurgt. Derfor ønsker mange af de interviewede studerende konkrete, værktøjsorienterede fag, som de kan sælge sig selv på overfor arbejdsgiverne:

”Når man begynder at søge job, så finder man ud af det, man mangler. Jeg mangler fx rigtig meget om GMP (Good Manufacturing Practice). Hvis man skal ind i medicinalindustrien, så skal man åbenbart kunne enten GMP eller GLP (Good Laboratory Practice), og det var jeg ikke klar over. Man kunne jo godt ønske, at universitetet, der udmærket godt ved, hvad virksomhederne efterspørger, kunne have lavet et kursus i GMP eller GLP. Og hvis de ikke ved, hvad arbejdsgiverne efterspørger, så burde de gøre en indsats for at finde ud af det. Jeg har så efterfølgende fundet ud af, at DTU har et kursus i det. Vi har ikke noget. (Ivan, ingeniørdimittend, AAU)

”Man har jo vildt meget brug for kurser i kommunikation og statistik – bare det at kunne betjene et regneark. Og hvis man ikke har det, så skal virksomhederne betale de kurser for én. Og der ville man klart stå stærkere, hvis man havde det forhånd.” (Hans, historiedimittend, KU)

Der er altså to ting i det her: Det ene er, at mange efterspørger at have nogle specifikke kompetencer at profilere sig på. Og den anden er, at de også har brug for hjælp til at sætte ord på de generelle kompetencer, som kan være nyttige på en arbejdsplads, men som er meget vanskelige at profilere sig på, uden at man må ty til klichéer, eller i hvert fald til meget brede vendinger om, hvad man kan som akademiker.

Efterspørgslen på ærlig kommunikation og tidlig vejledning betyder ikke, at de studerende forventer – eller ønsker - at blive holdt i hånden fra første dag, indtil de står med deres eksamensbevis i hånden. Der er mange ting at forholde sig til, når man studerer, og fremtiden er en vigtig del, men trods alt kun en del. Der er ikke ønske om, eller behov for, *pacing* fra studiemiljøernes side:

"Man skal bare tidligt have fremlagt forskellige muligheder. Det er ikke fordi man skal punkes, men man bliver nødt til at blive inspireret." (Heidi, historiestuderende, KU)

"Vi er jo alle støbt forskelligt. Og ja, enhver er sin egen lykkes smed, men hvis man ved siden af alt det stress om, at det ikke kan gå hurtigt nok med at komme ud på arbejdsmarkedet, havde nogle kurser, hvor man får det personlige perspektiv ind. Så man kan få hjælp eller gode råd til, hvor man er på vej hen og hvad det hele skal bruges til. Kender du ikke en forlæser, der virkelig kan lave åbenbaringer for dig inden for det pågældende fag? Kunne man ikke få en "mentor" e.l. ind, der kunne hjælpe med den mere personlige del, så der var en større helhed i det? Det kunne jeg i hvert fald godt have haft glæde af." (Ciban, stud.merc., AAU)

De studerende vil vide, hvad de får ud af deres studium, hvad deres kompetencer er, og hvad deres reelle muligheder er med de fag, der bliver udbudt og med den profil, de får, hvis de følger den slagne vej. Får man de informationer på et tidligt nok tidspunkt i sin uddannelse, så har man muligheden for at tilpasse sin profil til den karriereretning, man kunne ønske sig i forhold til de givne muligheder. Faglighed er godt, men hvis de studerende ikke kan sælge den faglighed, så mister den værdi "i den virkelige verden." Og ifølge dimittenderne og de kandidatstuderende i fokusgruppeinterviewene, så burde uddannelsesstederne have fokus på, om deres studerende også er anvendelige på arbejdsmarkedet:

"Jeg synes, universitetet bør have en kæmpe interesse i, at dem, de uddanner, også kommer ud i arbejde. For det er med til at brande universitetet, det er med til at give dem et godt navn, det er med til at sprede universitetets studenter i alle mulige virksomheder og på sigt vil det skabe flere nye studerende. Det er en positiv synergi, og de skal interessere sig for, at

vi kommer i job. De skal interessere sig for, hvad der sker med os. Deres job er ikke bare at uddanne os, det er også at sørge for, at vi kommer i sving og vi kommer videre. Det synes jeg, de er forpligtede til.” (Beth, biologistuderende, SDU)

Det kan godt være, at studiemiljøerne egentlig interesserer sig for, at alle deres kandidater får et godt arbejdsliv og især en god start på arbejdslivet, men udover det skisma, som vi allerede har været inde på, at forskerne underviser i eget billede, og derfor ikke har fokus mange andre steder end på forskningsverdenen, så har uddannelsesinstitutionerne også deres egen dagsorden, som ikke nødvendigvis er helt på linje med de studerendes ønsker og behov: Færdiggørelse på normeret tid.

5.3 Normeret tid

”Der er virkelig sket et kulturskifte herude – det er blevet meget fy-fy ikke at blive færdig på normeret tid.” (Henrik, historiedimittend, KU)

Ifølge mange kandidatstuderende og dimittender fra fokusgruppeinterviewene, er der sket en kulturændring på uddannelsesstederne: Hvor der førhen var tradition for, at det ikke var usædvanligt at forlænge sit studium, og især bruge længere tid på sit speciale, er det ikke længere ”god tone” at være rigtig lang tid om sit studium – eller som citatet siger ovenfor: Det er blevet ”meget fy-fy” ikke at blive færdig på normeret tid.

Det er de interviewedes opfattelse, at der er sket en kulturændring. Incitamentsstrukturen i universiteternes finansiering gør, at det virker meget sandsynligt, at uddannelsesstederne vha. forskellige virkemidler bidrager til, at de studerende bliver færdige inden for normeret tid. Universiteterne får en økonomisk gevinst – en færdiggørelsesbonus – når en studerende har færdiggjort sin bacheloruddannelse på normeret tid plus et år og sin kandidatuddannelse på normeret tid. Det er implementeret for at uddannelsesinstitutionerne får incitament til at få de studerende hurtigere igennem uddannelsessystemet. Universiteterne er pålagt at lave specialekontrakter med de studerende, hvor langt de fleste studerende nu har et halvt år til specialeskrivningen.

Der ligger altså et økonomisk incitament for universiteterne i, at deres studerende kommer hurtigt igennem studierne, et incitament som er direkte foranlediget af et politisk ønske om at få de studerende hurtigst muligt igennem hele deres uddannelsesforløb, og som udmønter sig i konkrete initiativer såsom specialekontrakter og hurtigere reeksamen. Men som vi kunne se i regressionsanalysen, er der ikke noget, der tyder på, at de studerende mindsker

deres ledighedsrisiko ved at blive færdige til normeret tid. Tværtimod fortæller de studerende, at netop diskursen om, at man skal være færdig så hurtigt som muligt, bidrager til, at man i væsentlig grad vægter en studiestrategi højere end en arbejdsmarkedsstrategi. Det første citat præsenteret herunder er en genganger fra side 52, men vi mener at citatet også viser, at fortællingen om at man skal klare sit studium på normeret tid lever hos flere af de studerende:

"Jeg har lige været til netværksdag, hvor de personer, de havde hevet ind, alle sammen sagde, at det ikke betyder noget, hvor lang tid man er om uddannelsen, det vigtige er få et stort netværk. Og det får man så at vide, når man er lige ved at være færdig. Så der er lidt en konflikt mellem, hvad arbejdsgiverne gerne vil og hvad staten eller universitetet gerne vil. Universitetet vil bare gerne have os igennem og ud, mens virksomhederne gerne vil have, at vi har en masse erfaring ved siden af. Og der føler man sig snydt, at man ikke får det at vide lidt før." (Birgitte, biologistuderende, SDU)

"Der er mange ting, der er virkelig vigtige, såsom netværk og studiejob, og nej, det siger de ikke så meget om. Vi bliver mest rådet til at være her enormt meget." (Anne, arkitektstuderende, AAA)

Det kan være svært at have relevant studiejob gennem sin studietid, danne sig relevante netværk og generelt fokusere på, hvordan man bedst kommer ud på arbejdsmarkedet, hvis man hele tiden prioriterer efter, om man kan gøre studiet færdigt inden for normeret tid. Nogle vil kunne nå det hele, mens der for andre vil være tale om, at de muligvis bliver hurtigere færdige, men ikke nødvendigvis, at de bliver bedre færdige. Det er ikke et mål i sig selv at blive hurtig færdig, hvis der alene er tale om, at man kommer hurtigere ud i arbejdsløshedskøen. Derfor er der brug for en nuanceret diskussion af, at ikke alle kommer igennem med de bedste forudsætninger for at få et arbejde ved ensidigt at fokusere på at nå igennem på normeret tid.

Kapitel 6: Kultur på kollisionskurs

Vi har i de foregående kapitler været inde på, at tradition og kultur på de forskellige uddannelsessteder og inden for de forskellige studieretninger synes at præge de studerendes adfærd undervejs i studiet. I dette kapitel vil vi dykke længere ned i kulturen på udvalgte studieretninger og se nærmere på, hvordan kulturen påvirker de studerende og sandsynliggør én slags adfærd frem for en anden. For mens der er fællestræk for de nuværende kandidatstuderende og dimittender, er der også væsentlige punkter, hvor de adskiller sig fra hinanden. Men netop erkendelsen af, at en anden type adfærd kunne have været en fordel i forhold til beskæftigelse, kommer som oftest først i bagklogskabens klare lys, når man søger det første job. Og mens nogle studieretninger vil pege på konjunkturerne som den altoverskyggende årsag til, at de studerende har svært ved at bryde igennem på arbejdsmarkedet, kan andre se mere strukturelle og kulturelle årsager til, at netop de har det lidt sværere end andre akademikere.

I kapitel 5 var der fokus på de mange studerende, der var frustrerede over, at hovedstrømmen på deres uddannelsessted ledte dem mod forskerverdenen – trods et begrænset arbejdsmarked - uden at der blev præsenteret nogle åbenlyse veje til at gå efter andre karrieredrømme. Men ikke alle er frustrerede: Der er nogle, der har haft deres egen plan fra starten, og som ikke ønsker, at uddannelsesstederne på nogen måde skal blande sig; andre har ingen plan, men ønsker stadig ikke inspiration til at blive afklarede om deres ønsker. De to grupper har det fællestræk, at de ikke ønsker, at uddannelsesinstitutionerne øger fokus på kandidaternes indtog på arbejdsmarkedet. En helt tredje gruppe vil til gengæld have obligatorisk vejledning, fordi de ikke tror på, at frivillige tilbud vil være tilstrækkeligt synlige til, at de vil blive brugt.

Hvis vi fortsætter metaforen om floddeltaet, så vil hovedandelen af de studerende i bådene altså gerne have hjælp til at overskue, hvor hovedfloden og hvor bifloderne fører én hen, hvordan man undgår de værste strømhvirvler, og hvordan man bliver i båden. Men en mindre del vil overlades til sig selv; for nogle fordi de allerede har gennemskuet den bedste retning (og måske ikke ønsker konkurrence på bifloden?) for andre måske fordi de mener, at uvisheden og dermed de mange ukendte muligheder netop er grunden til, at de overhovedet vil være på floden. Og så en helt fjerde gruppe, der synes at ville have andre til at trække båden.

Vi vil senere i kapitlet se nærmere på kultur og mindretalskulturer inden for forskellige uddannelsesretninger, men der er et overordnet begreb, der binder alle de studerende og dimittender sammen, der ikke ønsker hjælp til overblik: ”Det voksne menneske”.



6.1 ”Det voksne menneske”

De to grupper, der ikke ønsker hjælp til at sætte fokus på arbejdsmarkedet – enten fordi, de varetager det fokus på egen hånd, eller fordi de først vil tænke på karriere, når studiet er færdiggjort - positionerer sig ofte i form af udtrykket ”voksent menneske”. Når man er et voksent menneske, har man ikke brug for hjælp til at finde ud af, hvad man kan bruge sin uddannelse til:

”Jeg syntes, vi er voksne mennesker på det her tidspunkt; jeg synes ikke, at universitetets opgave til hver tid er at fortælle os, hvad vi skal og holde os i ørerne.” (Stephan, statskundskabsstuderende, SDU)

Det store fokus på selvstændighed - i denne kontekst udmøntet i et krav om at få lov til at være i fred - kan tolkes som en måde at *brande* sig på som universitetsstuderende, som et bevis på, at man er rykket fra gymnasiet, hvor der blev holdt styr på én. Nu har man selv fået lov til at vælge, hvad man vil læse, og man demonstrerer den nyvundne selvstændighed ved at afvise enhver tanke om, at der skal være andre involveret i ens fremtidsplanlægning. For nogle bliver det en afstandtagen til al vejledningsindsats, mens det for andre primært drejer sig om, at der ikke må være obligatoriske elementer i universitetsuddannelsen.

Der er dog nogle studerende, der ikke finder problemer i det obligatoriske:

”Men hvis det skal virke, så skal det ikke hænge på, at de enkelte studerende er så opsegende. Det er nødt til at være en del af undervisningen. Der er nogen, der er nødt til at komme og sige det til mig.” (Berit, biologistuderende, KU)

Disse studerende opfatter ikke obligatoriske kurser som udfordrende for deres selvstændighed, men snarere som en praktisk foranstaltning, der skal bevirke, at de kan koncentrere sig om deres fag, uden at miste chancen for at orientere sig udadtil.

Andre vil betragte ønsket om obligatoriske kurser som forsøg på ansvarsfralæggelse, og nogle vil også betragte flere frivillige initiativer til vejledning som noget, der ikke hører hjemme et sted, hvor selvstændigheden må være førsteprioriteten:

”Men jeg er bare af den overbevisning, at universitetet er for voksne mennesker - ikke at man skal have lov til at rende rundt fuldstændig lost, men det har været rart at opleve, at der bliver stillet krav til én, i form af en vis arbejdsmoral og disciplin.” (Ditte, danskstuderende, KU)

"Der kommer ikke noget til én her. Jeg ved heller ikke, om der skal gøre det - vi er trods alt voksne mennesker, som selv kan bestemme, hvad vi vil gøre." (Filip, filosofidimitend, AU)

Andre igen vil muligvis betragte obligatoriske kurser som problematiske, men er til gengæld interesserede i at få lidt hjælp, vejledning og inspiration, uden at de mener, at de på den måde mister identiteten som voksne mennesker:

"Det kunne være rart at få lidt hjælp, men vi er voksne mennesker efterhånden, og vi burde kunne klare det selv." (Birgitte, biologistuderende, SDU)

"Det er ikke fordi jeg mener, at man skal bæres igennem det hele, for vi er også voksne mennesker, men jeg tror, at hvis CBS ønsker, at deres studerende bliver færdige til tiden og går direkte i arbejde bagefter, så har de en stor opgave foran sig." (Cecilie, stud.merc., CBS)

Der er absolut intet i vejen med at vægte selvstændighed meget højt, og det er forståeligt, at nogle værdsætter den så højt, at de ikke bryder sig om tanken om obligatorisk vejledning. Problemet opstår, når identiteten som et voksent menneske, der selv har truffet sit valg, kolliderer med udfordringen om at navigere sikkert mod et efterfølgende job. Hvis et flertal ønsker mere fokus på anvendelighed på arbejdsmarked og bedre redskaber til at sætte ord på de opnåede kompetencer, så kan det være svært at forene med mindretallets ønske om at være i fred og først tænke på karriere, når specialet er afleveret. Kun få har vel lyst til at overveje deres fremtidige karriere hver gang, de åbner en bog. Og ikke alle synes at ønske obligatoriske kurser. Men mange har indset, at det heller ikke er optimalt i forhold til en arbejdsmarkedsstrategi at gå rundt med et "destination unknown"-skilt i panden under hele uddannelsen. Den erkendelse er ikke det samme som at læne sig tilbage og håbe på, at andre klarer opgaven med at klargøre én til et fremtidigt job. Det er ikke det samme som ikke at være voksen – det er et spørgsmål om, at disciplinen har ændret sig. For det har ikke været på dagordenen at skulle tænke så langt frem i tiden på noget som helst andet tidspunkt i uddannelsesforløbet. I folkeskolen og gymnasiet løser man opgaven foran sig efter bedste evne, og det bedste resultat i et pågældende fag vil også efterfølgende give de bedste muligheder. Men på universitetet er det grundlæggende anderledes – her er der i realiteten tale om dobbeltkvalificering, hvor man efterfølgende bedømmes på en bred vifte af parametre, hvoraf karakterer i fagene kun er en lille del. Og her er der altså nogle studerende, der efterspørger en hjælpende hånd fra universiteterne, samtidig med, at de godt kan se, at det havde været mere fornuftigt, at de selv tidligere havde haft tankerne vendt mod karrieredrømmene.

For den gruppe, der modsætter sig mere fokus på karrieren, er der også i høj grad tale om en frygt for nedprioritering af den faglighed, de gennem studiet har sat så høj pris på. En frygt for, at man også ved at fokusere på tiden efter studierne glemmer at fokusere på den læring, man i bund og grund er der for; at man giver køb på uddannelsens grundidé og de studerendes ønsker om fordybelse for at tilgodese arbejdsmarkedets ønsker:

"Jeg frygter, at fagligheden ryger, hvis man shopper rundt for at tage karriereorienterede fag." (Dagmar, danskedimittend, AU)

"Jeg tror også, at det kunne være stærkt ødelæggende for uddannelsen, hvis man gør det obligatorisk at have en praktisk vinkel på filosofien fra starten. Der ligger noget almen dannelse i selve faget, som der skal være plads til. Ikke at det modsiger, at man kan finde et arbejde bagefter, men det er vigtigt, at man har tiden til at fordybe sig. For ellers er et fag som filosofi ikke så meget værd." (Filip, filosofidimittend, AU)

Mens nogle ønsker fokus på, at uddannelsen skal være anvendelig på arbejdsmarkedet, frygter andre altså, at det fokus vil give virksomhederne lov til at diktere, hvad man skal lære, og dermed vil man miste den selvstændighed, der ligger i at gå sine egne veje og skabe sine egne muligheder. På mange måder er de to forskellige måder at anskue uddannelsestiden på en del af en større diskussion om uddannelsesinstitutionernes rolle: Den klassiske opfattelse, hvor der er fokus på almen dannelse og på forskerambitioner, og den mere moderne, hvor der skal være en samhørighed med det omkringliggende samfunds kompetenceefterspørgsel. Man kan se sporene af de to opfattelser på alle uddannelsesretninger, men det er især på humaniora, skismaet bliver italesat.

6.2 Humanisterne

Der synes at tegne sig et billede på humaniora af en institutkultur, der læner sig mod den klassiske universitetsopfattelse. De humaniorastuderende, der ønsker mere inspiration til arbejdslivet, mener, at det vil kræve en kulturændring på humaniora, hvis det skal lykkes dem at komme igennem med deres ønsker.

"Det ville godt nok kræve en kulturændring af de større, hvis underviserne skulle gøre en indsats for at reformere kandidaten, så den giver bedre muligheder på arbejdsmarkedet." (Hans, historiedimittend, KU)

"Det kan godt blive svært at ændre kulturen herude. Og får man ikke den kulturændring, så vil alle nye kandidater få samme overraskelse, som vi har fået." (Helle, historiedimit- tend, SDU)

De er dog klar over, at det bliver vanskeligt, fordi underviserne også skal være med på ide- en. Men kulturen bliver også båret af andre studerende, og her vil deres ønsker som sagt også være i modstrid med ønskerne hos den mere "klassiske" humaniorastuderende, der lægger vægt på, at universitetsuddannelsen primært skal være et led i den personlige dannel- se uden udefrakommende indflydelse:

"Jeg synes ikke, at de skal blande sig for meget. Men det er jo en større diskussion om, hvad universitetets rolle er. Man kan tage det helt op på dannelsesdiskussionsniveau: Hvad er humanioras opgave? Det er at videregive viden, det er ikke at producere job. Jeg læste dansk, fordi jeg er litteraturnord, og det skulle jeg bære fuldstændig ned i, og det har jeg fokuseret på og fået noget ud af i de fem år, jeg har læst. Og så kan man begynde på alt det andet bagefter. Det er også forskelligt fra fakultet til fakultet, hvad dets opgave skal være. Folk, der læser jura e.l., det er klart, at de skal ud i den "virkelige verden", som man kalder det af en eller anden grund. De skal selvfølgelig have noget helt konkret karrierevejledning, men folk, der vælger at læse humaniora, de gør det af andre grunde, går jeg ud fra, når man starter på første år - det er af personlige grunde. Bare fordi der er en krise nu, så skal man til at omdefinere universitetets opgave. Det er ret snævert, synes jeg. Hvis man vælger at læse humaniora, så har man sine egne begrundelser for det, og så må man selv følge med, hvis man alligevel ikke vil være forsker." (Daniel, danskdimit- tend, AU)

"Jeg søgte bare ind på nordisk, fordi jeg gerne ville skrive og jeg skrev digte. Jeg har hele tiden været i tvivl om, hvad jeg vil, og det er jeg stadigvæk. Om de på universitetet kunne have hjulpet mig med at blive mere afklaret? Nej, det kunne de ikke. Og det ville jeg slet ikke have været interesseret i - jeg har jo ikke valgt at gå på seminaret. Jeg ville have haft meget svært ved, hvis de skulle have blandet sig for meget i det. Den selvstændighed, der ligger i universitetsregiet, den har jeg sat meget højt. Den skal man virkelig værne om - der skal ikke for meget ind over - så må man gå på seminaret." (Diana, danskdimit- tend, AU)

Opfattelsen af, at humanioras opgave er videregivelse af viden og ikke at skabe job, passer glimrende til dengang universiteterne var en uddannelse for de få. Engang skulle der kun uddannes nok kandidater til at holde forskningen i gang.

"I det nordeuropæiske system drejer det som om Wissenschaft, altså om faget. Så forbehold fagene for dem, der vil dem. Og det kan godt være, at det ikke er rationelt for samfundets skyld, men jeg kan ikke lade være med at holde fast i det for fagenes skyld. Så er det heller ikke så stort et problem. Nu ved jeg så heller ikke, hvor stort problemet er for filosofi, for vi er virkelig ikke mange, der bliver færdige derfra. Men samfundet kan nok heller ikke bære så mange filosoffer." (Frank, filosofidimittend, KU)

Men universiteterne er ikke længere elitens legeplads; det er blevet et uddannelsessted for en bred gruppe unge, der ikke nødvendigvis kan tilslutte sig ideen om, at en universitetsuddannelse skal foregå isoleret fra det øvrige samfund. Tiderne har ændret sig, og humaniora har fået en ny type studerende, der læser humaniora, fordi det er en akademisk uddannelse med hovedvægt på et specifikt område, som de har særlig interesse for. De har valgt faget, fordi det interesserer dem, men formålet med at gå på universitetet for dem er at tage en uddannelse, der kan være springbræt til et job og en karriere. De bliver identificeret – ikke mindst på arbejdsmarkedet – som værende i samme kategori som de ”klassiske” humanister, selvom de egentlig har mere til fælles med den brede masse af studerende andre steder, der læser for at komme videre ud i arbejdslivet.

Som vi tidligere har været inde på, så vælger langt størstedelen fag efter deres faglige styrke og kompetencer, og de er som oftest inspireret af fagene i gymnasiet. I gymnasiet er dansk og historie to meget store, obligatoriske fag. Hvis man så har flair for det samfundsfaglige, så vil man typisk vælge statskundskab eller historie på universitetet. Er man som nyudsprunget student klar over, at det ikke altid vil give de samme muligheder at læse historie på det humanistiske fakultet som at læse statskundskab på det samfundsfaglige fakultet? Ikke nødvendigvis.

"Jeg vil mene, at man er meget dårligere gearret til at få job fx i centraladministrationen, hvis man har læst historie, end hvis man har læst statskundskab. Og det var ikke det indtryk, jeg fik, da jeg startede på historie." (Hans, historiedimittend, KU)

Det er to kulturer blandt de unge, der mødes på et fakultet, hvor den ”klassiske” kultur har præget tænkningen meget længe. En ganske betydelig andel af de humaniorastuderende er sandsynligvis ikke længere af den klassiske type, men af den ”nye”, der ikke har valgt humaniora af personlige årsager, men fordi de forventer, at mulighederne for at få et godt og tilfredsstillende arbejdsliv bagefter er store ved at vælge et bredt fag. Det er studerende, der gerne vil have den humanistiske vinkel, hvor mennesket er i forgrunden, og som gerne vil føre den humanistiske ånd ud i centraladministrationen og i den private sektor. De nye typer humanister efterspørger, at deres institutter forstår dem og klæder dem på til det.

Problemet er bare, at de klassiske humanister vender sig mod tanken om at blive klædt på til arbejdslivet, fordi de ikke ønsker, at arbejdslivet skal diktere deres læring:

"Hvis man bare shopper rundt i øst og vest, så risikerer man jo også at smadre fagidentiteten fuldstændig. Og det eksisterer på CBS og RUC, hvor du uddanner det moderne projektmenneske. Så må man læse det, hvis det er det, man vil." (Frank, filosofidimittend, KU)

6.3 Det moderne projektmenneske?

Kulturen på CBS og RUC har hver deres unikke særpræg, der drejer sig om fagsammensætningen, arbejdsformen og om typen af studerende, der vælger at studere der. Selvom de studerende og fagene adskiller sig fra hinanden på hhv. RUC og CBS, så er der alligevel fællestræk ved de to uddannelsesinstitutioner, der begge er projektorienterede med stor vægt på gruppearbejde.

Cand.merc.-fagene synes dog at pege mere mod erhvervslivet end RUC-fagene gør. Især kulturen på CBS lægger op til en arbejdsmarkedsstrategi hos de studerende, fordi der synes at være meget fokus på, hvad man kan bruge fagene til i praksis, og fordi mange fag direkte handler om forretningsverdenen. Samtidig har man prioriteret et tæt samarbejde med private virksomheder på CBS:

"Man er da ikke i tvivl om, at man går på en skole, hvor der er mange interesser fra private virksomheder, når det hele hedder sådan noget som "Novozymes Lounge" og "Vestas Auditorium" (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

Udover at kulturen og fagene generelt lægger op til en prioritering af studiejob og orientering mod erhvervslivet, synes der også at være en overrepræsentation af studerende, der fokuserer på arbejdsmarkedsstrategien, fordi det er arbejdsmarkedet, der interesserer mange CBS-studerende.

"Jeg ved præcis, hvor jeg gerne vil arbejde: Jeg vil gerne ind hos PA Consulting Group. Jeg har vidst på det meste af min overbygning, at jeg vil arbejde med Management Consulting, og jeg har så været rundt og forhøre mig og samarbejde med de forskellige virksomheder i Danmark, og faldt pladask for PA. De passer lige til mig. Og jeg passer lige til dem. Så nu tager jeg til workshops hos dem og tager ud og spiser frokost med dem, så jeg kan lære dem og deres arbejds gange bedre at kende." (Camilla, stud.merc., CBS)

Citatet ovenfor illustrerer meget præcist en studerende med en klar arbejdsmarkedsstrategi, hvor den studerende allerede fra starten af overbygningen har reflekteret over, hvad hun gerne ville arbejde med. Så har hun sat sig for at undersøge hvilken arbejdsplads, der bedst passer til hende, for dernæst at lægge en plan for, hvordan hun i hårde konkurrencetider alligevel kan komme til at arbejde netop der.

Det *drive*, man synes at kunne spore hos nogle cand.merc.-studerende, har sammen med en række andre faktorer været med til at skabe en fortælling – også på CBS – om, at cand.merc.-studerende generelt og CBS-studerende specifikt, er en helt anden slags studerende, der stormer frem med rundsav på albuerne, iklædt dyre jakkesæt og endnu dyrere ure, mod en karriere i de store, internationale banker eller konsulenthuse.

"Jeg har de sidste par år arbejdet ca. 50 timer om ugen ved siden af mit studium på forskellige job. Og jeg har ligget i toppen af min årgang hvert år, så det har jeg da kunnet få til at fungere. Jeg fik faktisk et tilbud fra en bank i London, som jeg sagde nej til, fordi jeg gerne vil blive i Danmark, og fordi jeg gerne vil have et liv ved siden af. Jeg glæder mig til at komme til at arbejde omkring 70 timer om ugen, men i Londonbankerne forventer de ca. 90 timer om ugen, og det er for meget. Så nu har jeg skrevet under med et management konsulenthus i Danmark, hvor jeg starter, når jeg har afleveret mit speciale om ni måneder."(Carsten, stud.merc., CBS)

"Mit perspektiv har muligvis ændret sig lidt nu, men mit udgangspunkt var - og det tror jeg gælder mange – at det bare skulle gå hurtigt med uddannelsen og det var pengene, der talte, og ikke en skid andet. Jeg gik faktisk hen til sådan et vejledningssted, hvor jeg snakkede med en studievejleder for at høre, om jeg kunne springe det der "bachelorfis" over. Men det kunne jeg ikke... Så måtte jeg jo tage den hårde vej, ligesom alle de andre." (Cihan, stud.merc., AAU)

Men fortællingen om cand.merc.'erne er dog væsentlig mere nuanceret. Det er ikke en homogen gruppe, der læser cand.merc.:

"Der er en masse fordomme om CBS med slipsedrenge, der er karrieremindede fra dag ét, men det passer altså ikke på alle. Vi er ret mangfoldige på CBS, vi har filosofi og sprog osv., der bløder det hele lidt op. Den typiske "CBS-identitet" passer ikke på os. Vi er anderledesovre på Dalgas Have - der er vi vant til at være de sorte får. I den interne kultur er vi vant til at føle, at vi er nederst i fødekæden. Fordi alle dem på Solbjerg Plads med deres attache-mapper, det er de rigtige CBS'ere." (Christina, stud.merc., CBS)

Derfor skal man naturligvis være forsigtig med at generalisere over gruppen cand.merc.'er – der kan internt være grupper, der kunne have glæde af mere arbejdsmarkedsinspiration, særligt måske i forhold til de studerende med fagkombinationer, der endnu ikke er fuldt genkendelige på det private arbejdsmarked.

6.4 Det naturvidenskabelige og tekniske univers

Biologerne står i deres helt egen, særlige situation. For det første er der igen forskel på biologer – selvfølgelig på et individuelt plan – men man kan sagtens argumentere for, at de mere generelle forskelle er større inden for biologi end for rigtig mange andre uddannelsesgrupper. Firkantet sagt er der tale om gummistøvlebiologer og kittelbiologer. Kulturen og de studerendes forventninger til fremtiden er mærkbar forskellig alt efter om man vil arbejde med flora/fauna eller i et laboratorium, i hvert fald malet med den brede pensel. Vi har talt med både gummistøvlebiologerne og mikro- og cellebiologerne, og overordnet set er der stor forskel på deres arbejdsmarked og tilgangen til arbejdsmarkedet. Og det hænger i høj grad sammen med kittelbiologernes fokus på forskerverdenen. De betragter i det store hele ph.d.'en som en del af en større CV-opbygning:

"At tage en ph.d. er ikke bare en del af en større karriereforbedring – det er ren nødvendighed, hvis man vil arbejde med sit fag, og overhovedet få en karriere inden for det felt." (Bo, biologistuderende, KU)

Der er et udbredt, ensidigt forskerfokus, der gør, at de studerende inden for den retning ikke søger job eller karriereorienterer sig for alvor, mens de er kandidatstuderende, fordi de slet ikke oplever, at de er færdige med at studere efter fem år. Og det er til trods for, at de ikke forventer, at det bliver let at få en ph.d. Der er til gengæld blandt de interviewede studerende en vis frustration at spore, når man spørger ind til, hvad de fremadrettet vil bruge deres uddannelse til, fordi der ifølge dem bliver gjort så lidt ud af at præsentere muligheder for job på studiet:

"Der var en enkelt dag, hvor man kunne komme til åbent hus på en virksomhed, men det var virkelig svært at få øje på. Man burde selvfølgelig selv som selvstændigt menneske kunne opsoge det, men de gemmer det virkelig væk. Et lille opslag ovre i et hjørne om åbent hus på Lundbeck. Det kunne man godt gøre mere ud af. Det eneste, vi i øvrigt lærte på Lundbeck var, at de har tre biologer ansat ud af fem tusind mennesker. Men så ved man jo det – der er ingen job til os på Lundbeck" (Benjamin, biologistuderende, KU)

"Gummistøvlebiologerne" er ikke primært rettet mod forskning, men det er ikke nødvendigvis nemmere for dem, for de har nogle andre udfordringer:

"Det er enormt svært at få et job, særligt for sådan én som mig, der gerne vil ud og have noget med dyrene at gøre. Så mange dyr er der heller ikke i Danmark, og derfor er der heller ikke så mange job, der går ud på, at man skal lave noget forskning med dem."
(Berta, biologidimitterende, AU)

"Jeg var ret tidligt klar over, at jeg ville noget andet, noget bredere, og derfor søgte jeg hjælp hos studievejlederne. Men der sidder kun biologer, der også har forskerfokus. Så jeg kunne ikke bruge dem. Jeg kunne ikke finde nogen med et bredere overblik. Jeg har taget mine sidste ECTS-point ude på CBS inden for projektledelse osv., for jeg vil gerne sidde i en mere koordinerende rolle, der har lidt at gøre med biologi, men som ikke er hardcore-biologi- jeg ved bare ikke, hvad det hedder. Havde jeg ikke taget de fag på CBS, havde min profil alene peget mod spildevandsundersøgelser i en kommune eller mod en ph.d. Nu har jeg mulighed for at komme i betragtning til nogle andre typer job, tror jeg" (Barbara, biologistuderende, KU)

Deres uddannelse er ikke så bred, som mange studerende tror, og en løsning kunne derfor være, at man supplerer med fag andre steder fra, hvis man vil dreje sin profil – lidt ligesom nogle humanister har indset, at de med fordel kan gøre. Det er bare svært for mange at sætte fingeren på, hvordan man kommer derhen, hvor ens interesser ligger, fordi underviserne koncentrerer sig om forskningsverdenen og dermed også koncentrerer sig om de studerende, der har forskerinteresse og forskerpotentiale. Og beskeden er klar: Kulturen på uddannelsesstederne belønner de fagligt stærke, der vil gå forskervejen – de vil ikke være i tvivl om, hvilken vej, de skal gå, for det er forskervejen, der er hovedstrømmen og så er det bare om at følge efter. Men for alle dem, der har fulgt forskerstrømmen, og ikke kommer igennem nåleøjet, og for dem, der vil bruge deres uddannelse til noget andet, er der ingen hjælp at hente. På den måde ligner de meget humanisterne, med den ene forskel, at flertallet af humanisterne godt ved, at der ikke er så mange ph.d.'er – de bliver bare for sent klar over, at hovedstrømmen alligevel bærer i den retning.

For ingeniørerne er der en lignende og alligevel helt anderledes udfordring: Deres uddannelse peger også typisk mod forskerverdenen og for dem er ph.d.'en relativt nem at få – det er bare ikke altid, at det er det, de vil:

"Jeg kan få et job på universitetet, ph.d. eller videnskabsassistent eller noget i den dur, men hvis jeg vil ud og arbejde i det private, så er jeg nødt til at flytte et andet sted hen. Jeg vil rigtig gerne arbejde med stamceller, men ikke bare med forskning, jeg kunne godt tænke mig at finde en privat virksomhed, som arbejder med stamceller, så man også arbejder med salg og rådgivning og de andre aspekter. Og de virksomheder er der - bare ikke i

Danmark. Jeg har også overvejet en ph.d., men hver gang jeg nærmer mig er jeg kommet frem til, at det vil jeg ikke, for jeg ville ikke kunne dedikere mig 100 pct. til det, for jeg ville altid have i baghovedet, at der er noget, jeg hellere vil.” (Ivan, ingeniørdimitend, AAU)

Hvis man gerne vil bruge sin uddannelse i en praktisk sammenhæng efter endt kandidatuddannelse, får mange ingeniører den udfordring, at mulighederne er stærkt begrænsede, især i provinsen, men også i København. Uddannelsen peger i en forskningsretning, og mulighederne for at blive forsker er ganske betydelige, men dem, der ikke vil have en forskerkarriere, men derimod en karriere i det private erhvervsliv, vil opleve store udfordringer. Især fordi kulturen ikke fordrer en adfærd, hvor de studerende fokuserer på en arbejdsmarkedsstrategi:

”Fokus var i hvert fald ikke på job, for vi havde fået at vide, at vi kunne vælge og vrage, når vi blev færdige. Så derfor laver man det, man allerhelst vil. Havde man haft lidt mere opmærksom på, at det kunne blive svært, så havde man nok tænkt mere over specialeemnet i hvert fald. Jeg lavede ren grundforskning - min uddannelse er i det hele taget nok en forskeruddannelse.” (Ivan, ingeniørdimitend, AAU)

Fordi kulturens hovedstrømning typisk fører mange ingeniører mod forskningsverdenen, minder de meget om biologerne og om humanisterne. Væsensforskellen er bare, hvor nemt det er for ingeniørerne at få en ph.d.:

”Der er en del, der gerne vil ud i erhvervslivet, men som bliver ph.d.’er i desperation, fordi det er bedre end at være ledig. Det er enten dagpenge og lave ingenting eller blive forskningsassistent og så tage en ph.d.” (Ian, ingeniørdimitend, DTU)

Selvom det mest optimale er at komme til at beskæftige sig med det, man ønsker, er det jo ikke dårligt for ingeniørerne, at der bliver kastet så mange ph.d.’er efter dem, at de kan bruge tre år med forskning som et alternativ til ledighed. Dog må man konstatere lidt af en skævvridning i forhold til humanisterne og andre på de tørre områder, der sandsynligvis vil have svært ved at genkende billedet.

6.5 Det kunstneriske univers

Arkitekternes kultur og virkelighed er igen helt anderledes. Det er en del af kulturen på arkitektskolerne, at de studerende er på skolen virkelig meget, faktisk i en sådan grad, at det for nogle studerende er meget svært at få tid til andre ting, såsom et fagligt relevant studiejob. Det mest almindelige er, at man først søger job, når portfolien er komplet, dvs. når

afgangen er med. Konsekvensen af det er, at arkitektstuderende kommer meget sent i gang med at søge job i forhold til andre studerende, og fokus i jobsøgningen starter ud mere snævert, fordi det er svært at få øje på andre muligheder. Det primære fokus er på job på tegnestuerne, fordi det er den type job, de bliver uddannet til:

"Jeg har været i tre praktikker på forskellige tegnestuer, men jeg ser faktisk ikke mig selv ret længe på sådan en konkurrenceafdeling, som er det typiske job - det er det job, vi bliver uddannet til. At tegne den type projekter i den detaljeringsgrad, tror jeg faktisk ikke er noget for mig. Så jeg er meget i tvivl om, hvad jeg helst vil, hvis muligheden skulle byde sig." (Anne, arkitektstuderende, AAA)

Skolen tilrettelægger undervisningen og fagene på en sådan måde, at arkitektstuderende bliver særligt gode til de ting, der peger mod et job på en konkurrenceafdeling på en stor tegnestue. Det er der ikke noget i vejen med, men det gør konkurrencen meget stor for at komme ind enkelte steder, mens der kunne være muligheder andre steder, som er sværere at få øje på. Det er især problematisk i nedgangstider, hvor tegnestuerne ofte vil blive ramt hårdt. Derudover efterspørger de studerende mere sammenhæng mellem det, man lærer på skolen og det man rent faktisk skal lave, når og hvis man er heldig nok til at få job på en tegnestue:

"Man skulle arbejde mere på at lave et overlap mellem de sindssyge ting, der sker på arkitektskolen og de sindssyge ting, der sker i erhvervslivet. For de to ting hænger ikke sammen. Man burde lave en kobling mellem studiet, og det man virkelig laver, fx på en tegnestue." (Alvin, arkitektstudierende, Kunstakademiets Arkitektskole)

Udfordringerne for arkitekterne er primært konjunkturbestemte, men der kunne måske være en mulighed for at lave en blødere landing for mange ved at orientere dem mod et bredere arbejdsmarked. Det gøres både via kommunikation og via en fag-sammensætning, der åbner dørene ind til forskellige verdener.

"Man kunne også bruge et semester på studiet, hvor man netop ikke tegner, men man lærer om alle de andre sider af faget. Det ville man ikke blive dårligere til at tegne af, det ville bare skærpe dit fokus. Et semester, hvor afdelingsstrukturen blev komplet elimineret, og hvor man tog nogle generelle, tværfaglige fag såsom projektstyring eller "den projekterende arkitekt" e.l. Et semester med erhvervsrettede kurser, og ikke bare flere kurser om kul eller lys eller skygge." (Alvin, arkitektstudierende, Kunstakademiets Arkitektskole)

På trods af at de studerende i fokusgruppeinterviewene synes, at arkitektskolerne primært retter dem mod job på tegnestuerne, oplever dimittenderne en uoverensstemmelse mellem

det, man lærer på skolerne, og det man rent faktisk skal kunne, når man får et job på en tegnestue. Det virker derfor som om, at kulturen på arkitektskolerne, i lighed med flere kulturer på universiteterne, lever for isoleret i forhold til den verden, deres studerende skal ud og møde. Arkitekterne benytter sig meget af praktik og snuser på den måde også til arbejdsmarkedet, men praktikken synes ikke at flytte fokus fra tegnestuerne. Fokus på faget er godt, men hvis det ikke er anvendeligt på arbejdsmarkedet, så skaber det frustrationer for de nyuddannede – og markante overgangsproblemer mellem studium og job.

6.6 Statskundskab

Kandidater fra statskundskab/forvaltning står i den særlige situation, at de i øjeblikket har den laveste ledighedsrisiko blandt de 12 udvalgte studieretninger i undersøgelsen. Hvad er det, der gør, at kandidater fra statskundskab er så relativt efterspurgt på arbejdsmarkedet? Noget tyder på, at det ikke alene er uddannelsens indhold, men også kulturen på uddannelsesinstitutionerne, der er en medvirkende faktor. Flere studerende kommer i hvert fald ind på, at kulturen bidrager til, at man på statskundskab har en adfærd, der gavner i forhold til at få det første job:

”På statskundskab er det en del af kulturen, at man skal have et godt studiejob, og så kan det godt være, at man skal gøre mindre ud af studiet, for studiejobbet er vigtigere. Det er virkelig en intens og målrettet diskurs på statskundskab.” (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

Der bliver ifølge de studerende opfordret til, at man tager fagligt relevant studiejob i en sådan grad, at man opprioriterer det, også i det tilfælde, at det koster noget i forhold til studiet. Her er der tale om, at man får ”skulderklappene” på baggrund af det studierelevante arbejde og ikke i så høj grad på de gode karakterer. Det er et incitament til at forfølge en arbejdsmarkedsstrategi.

Derudover er der naturligvis andre faktorer, der gør sig gældende for statskundskaberne. Deres fag er tydeligvis relevante for arbejdsmarkedet, men ifølge nogle studerende er fagene faktisk ikke møntet så meget på arbejdslivet, som de med fordel kunne være:

”Den metode, man bliver trukket igennem, er ikke beregnet til, at man skal anvende den i praksis, fx i et dagligdags driftsarbejde i et ministerium eller som konsulent. Det er beregnet til, at man skal udføre noget relativt avancerede studier som forsker, som jeg ser det. I den forstand er man håndværksmæssigt ikke særligt godt rustet til andre job end at være forsker.” (Søren, statskundskabsstuderende, KU)

"Jeg kunne godt tænke mig flere praksis-nære fag, mindre teori - selvfølgelig er en universitetsuddannelse teoretisk, men alting med måde, især med et studium som vores, der vil det ikke gøre noget at have flere værktøjsfag." (Stephan, statskundskabsstuderende, SDU)

Men arbejdsgiveren kender cand.scient.pol.-uddannelsen. De ved, hvad de får, og de ved at de studerende, der kommer ind på statskundskab, har høje karaktergennemsnit fra gymnasietiden. Der er simpelthen tale om et brand, som arbejdsgiverne – særligt i centraladministrationen – efterspørger:

"De værner så meget om brandet cand.scient.pol., at de bare bliver ved med at gentage de samme fag. Det skal åbenbart gerne være sådan, at vores kommende afdelingschef kan genkende vores studium, fordi han selv havde fuldstændig de samme fag." (Sandra, statskundskabsstuderende, KU)

De kan markedsføre sig selv på deres titel, fordi den giver mening for arbejdsgiverne, og udbuddet er stort for statskundskaberne, fordi fagene synes at matche arbejdsopgaverne i centraladministrationen og kommunerne. Det giver også flere udbud af studiejob og det øger igen kendskabet til statskundskaberne. De har nogle konkrete fag, der bliver efterspurgt og arbejdsgiverne har derudover øjensynligt en formodning om, at det er nogle særligt dygtige kandidater, der kommer fra statskundskab, fordi adgangskriterierne er høje. Og det er noget, der giver selvtillid:

"Jeg tror, at grunden til, at vi – berettiget eller uberettiget - har så meget tiltro til vores egne evner er fordi, der er en kultur på statskundskab, hvor vi bliver klappet på skulderen og får at vide, at vi er cremen af den danske ungdom." (Sebastian, statskundskabsstuderende, KU)

Der kan godt argumenteres for, at den form for selvtillid også smitter af på de reelle muligheder for at komme hurtigt i arbejde. Det giver et godt udgangspunkt at føle sig eftertragtet. Det overvældende flertal af de interviewede dimittender og kandidatstuderende er fortsat glade for deres uddannelsesvalg, også selvom det for mange er svært at komme ind på arbejdsmarkedet. Men kulturen på uddannelsesstederne skal kunne rumme alle deres studerende, og ikke bare dem, de er vant til. Og mange efterlyser kulturændringer på uddannelsesstederne, så der bliver mere fokus på, hvilke kompetencer, man er ved at tillære sig, hvordan man bedst sætter dem i spil, og hvor man eventuelt skal justere sin uddannelsesprofil og sin adfærd for at få den karriere, man ønsker sig. Det betyder ikke, at alle studerende og kulturer skal være ens. Det er muligt at tage ved lære af andre kulturer, uden at adoptere den kultur som sin egen. På den måde påvirker de studerende lige så meget kultu-

ren, som kulturen påvirker dem. Og der vil nok gå ualmindelig lang tid, før nogen vil forveksle humaniora på Københavns Universitet med cand.merc.-uddannelsen på CBS. Og heldigvis for det, for de studerende på humaniora vil nok ikke bryde sig om det, hverken de nye eller de gamle typer humanister, og det vil cand.merc.'erne på CBS sandsynligvis heller ikke. Det er positivt, at hvert sted har sin egen kultur, som de studerende selv præger og bliver præget af. Problemet opstår alene, hvis uddannelsesstedet holder så meget fast på traditionerne, at de skaber nogle forventninger hos de studerende, som ikke kan indfris, og kulturen det pågældende sted gør det meget vanskeligt at opdage uoverensstemmelsen, før det er for sent.

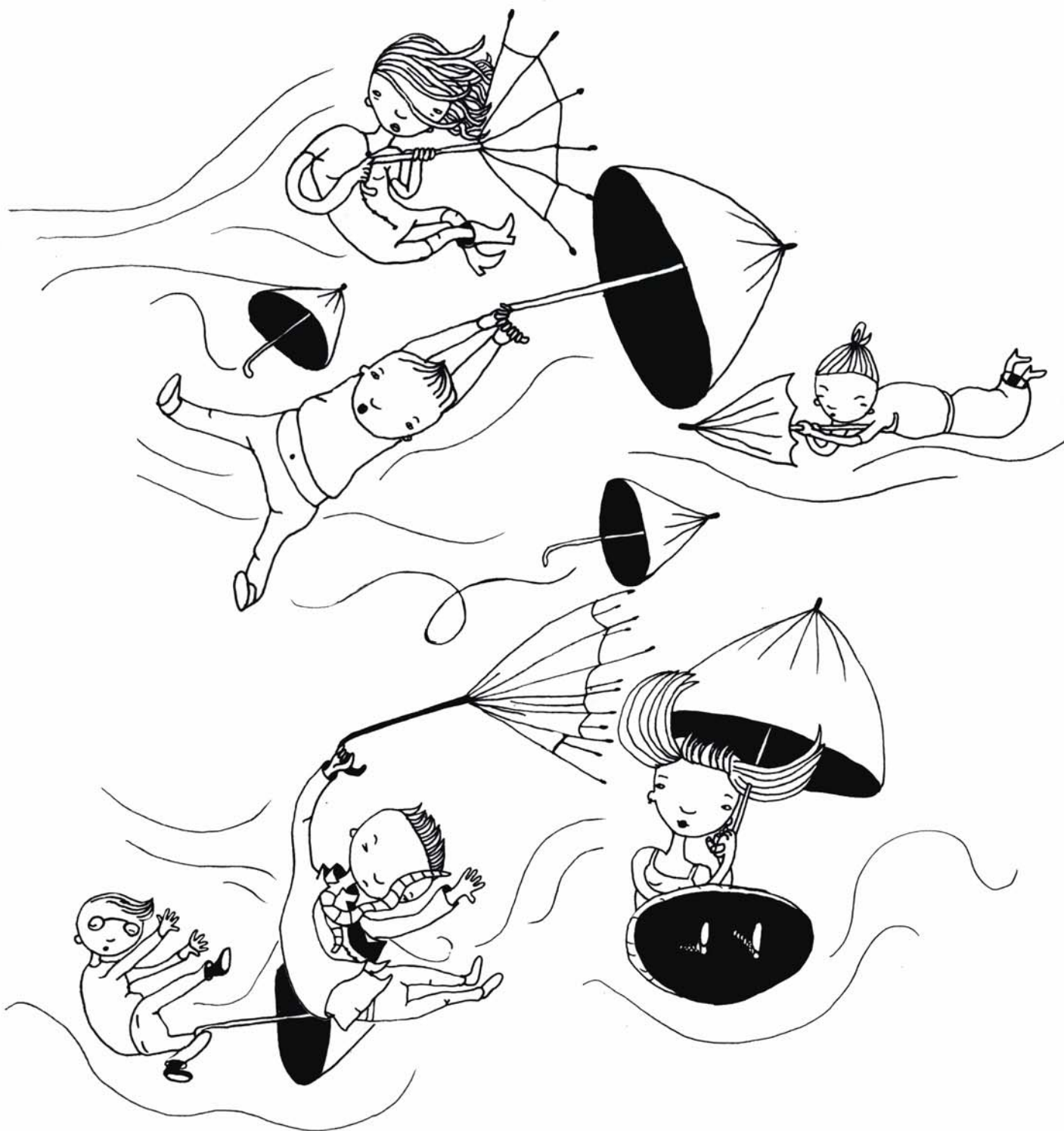
Kapitel 7: Jobsøgning i modvind

Det er altid nemt at gemme sig bag samfundsøkonomiske udtryk som ”konjunkturbaseret ledighed”. Konjunkturerne vender, gode tider forsvinder og bliver efterfulgt af dårlige, hvorefter de gode tider som Fugl Fønix genopstår fra asken. Det er en samfundsmæssig præmis og man må bare håbe på at kunne følge med og holde sig fri af de værste udfordringer. Men bag konjunkturbaseret ledighed og kulturbestemte overgangsproblemer, er der rigtige mennesker af kød og blod, der skal forsøge at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Med sig har de deres uddannelse, de valg, de har truffet undervejs og den adfærd, de har udvist, og med det skal de forsøge at tvinge sig ind på et arbejdsmarked, der i øjeblikket er næsten hermetisk lukket for mange nyuddannede. Det er traditionelt svært at få sit første job, men de nyuddannede lige nu skal kæmpe sig ind på arbejdsmarkedet under én af de største økonomiske kriser, Danmark har stået i siden depressionen

”Vi lagde alle kræfter i vores speciale og vi kunne se, hvor let de andre fra studiet kom i job. 14 dage efter, vi afleverede, krakkede Lehman Brothers, og fra den ene dag til den anden forsvandt markedet fuldstændig. Der var ingen job at søge.” (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

Det er en ualmindelig dystre situation, mange pludselig befinder sig i, og som intet har med deres adfærd at gøre. De har gjort præcis det samme som de studerende, der dimitterede årgangen før, men modsat de forrige, er der ingen virksomheder, der nu skriger på deres arbejdskraft. De har knoklet i fem-seks år for at tage en uddannelse, der skulle kvalificere dem og i øvrigt tjene samfundet, og i stedet bliver de tilovers på et arbejdsmarked, hvor ingen synes at have fokus på de nye, unge kræfter. Mareridtsscenariet for dem er, at når krisen engang vender, så vil der være et nyt, yngre kuld af studerende, der pludselig har overhalet dem indenom, fordi virksomhederne helst tager dem med den nyeste viden. Og mareridtsscenariet for samfundet er, at de, ligesom årgangene fra 2002 og 2003, vil være overrepræsenteret i arbejdsløshedsstatistikkerne mange år frem i tiden. Menneskeligt og økonomisk spilder vi enorme ressourcer på, at de nyuddannede ikke får et ordentligt fodfæste på arbejdsmarkedet.

Så hvordan får vi dem sparket bedst ind på arbejdsmarkedet i en krisetid? Hvad gør de nyuddannede, når den skinbarlige sandhed, at de skal søge deres første job i strid modvind, går op for dem? Der er ikke noget, de kan gøre ved deres uddannelsesretning eller ved deres adfærd undervejs i studiet. Søger de geografisk bredere eller snævrere? Dropper de tanker om drømmejob? Søger de i stedet alle job? Bliver de iværksættere eller netop ikke? Søger de mere i én sektor frem for en anden? Og er der overhovedet nogen konkrete råd,

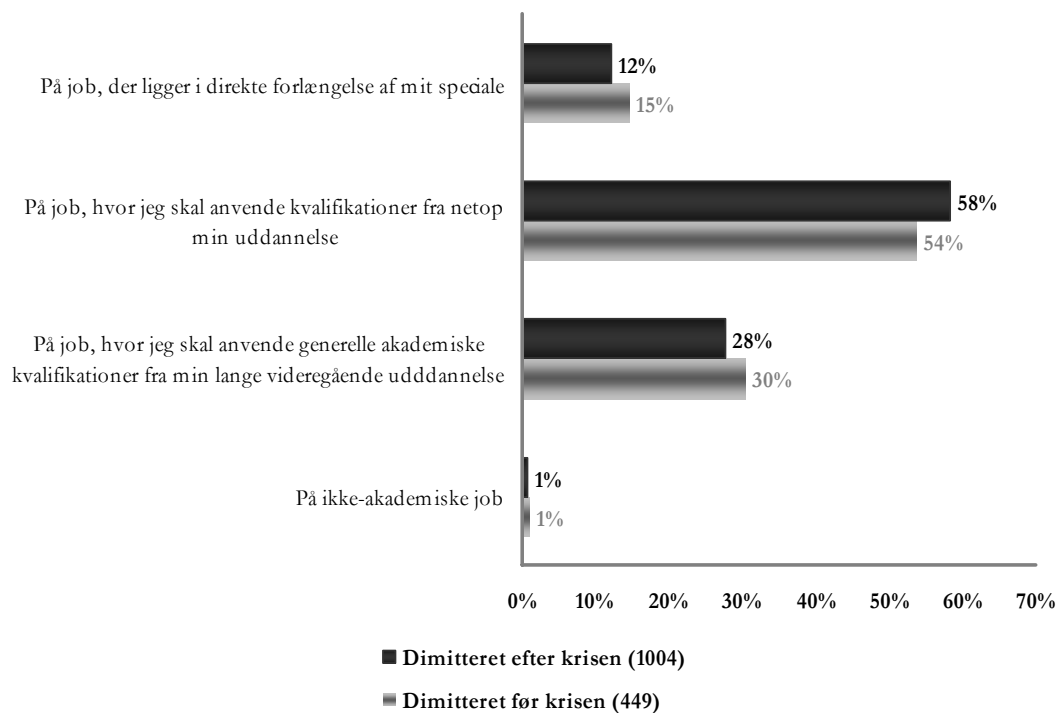


man kan give de nyuddannede, der ikke er bagudrettede, men derimod produktivt fremadrettede? Er det entydigt positivt bare at søge mere og søge bredere, både i geografisk henseende og i forhold til ens faglige profil? Eller handler det mere om fokus, om at finde frem til den niche, hvor man kan klemme sig ind på det trængte arbejdsmarkedet? Finde ud af, hvordan man markedsfører sig selv og sin uddannelse bedst muligt?

7.1 Faglig bredde i jobsøgningen

For at komme ind på arbejdsmarkedet kunne man vælge at søge alle job, der overhovedet bliver slået op. Men der er ikke noget, der taler for, at det hjælper at søge med spredehagl. På et tidspunkt vil det muligvis handle om bare at komme i gang, men optimalt set vil man gerne have et job, der - selvom det muligvis ikke er drømmejobbet - dog kan give én starten på ens karriere. I figuren nedenfor kan vi se billedet af, hvordan de studerende før og efter krisen søger job i forhold til deres faglige profil:

Figur 7.1: Jobsøgningsadfærd baseret på dimissionstidspunkt



N: 1453. Analysen er afgrænset til dimittender, der er dimetteret i perioden fra januar 2008 til juni 2009. De, der er dimetteret før krisen, er dimetteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimetteret efter krisen, er dimetteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009.

Spørgsmål: "Hvor har du primært lagt vægten i din jobsøgning?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Figuren ovenfor synes ikke at give et billede på, at dimittenderne i kølvandet på krisen alene søger bredere i forhold til deres faglige profil. Der er lidt færre ”krisedimittender”, der søger job, som ligger i direkte forlængelse af deres speciale, men færre, der søger job, hvor de alene bruger deres generelle, akademiske kvalifikationer. Umiddelbart tyder det derfor på, at strategien for krisedimittenderne går på at finde deres faglige fokus og den rette vinkel til at komme ind på arbejdsmarkedet på.

Yderligere argumenterer nogle dimittender for, at faglig bredde i jobsøgningen rent faktisk nytter dårligere i krisetider end i opgangstier, fordi konkurrencen på de opslåede job er så stor, at man ved at søge ”skævt” i forhold til sin faglige profil, aldrig vil have en chance:

”Jeg har arbejdet med alt fra programmering til stamceller, og det er jo to vidt forskellige grene, så jeg kan omstille mig. Problemet er bare, at jeg ikke føler, at jeg får noget ud af at søge bredt nu, fordi der er så mange ansøgere i øjeblikket, der også kan søge bredt, men som netop har en profil, der passer bedre. Så jeg prøver stadig at finde nogle stillinger, hvor de ikke behøver at bruge alt for meget tid på at lære mig op. Jeg søger stadig forholdsvis bredt, men hvis det havde været en anden tid, havde jeg nok søgt noget bredere.” (Ivan, ingeniordimittend, AAU)

I et felt med mange konkurrenter vælger nogle nyuddannede altså at snævre deres jobsøgning ind, så de ikke kommer i konkurrence med for mange andre. I stedet for søger de stillinger, hvor netop deres kompetencer kan udnyttes optimalt og hvor arbejdsgiveren derfor ikke skal bruge ressourcer på at lære dem for meget op.

Af figuren kan vi ydermere se, at der ikke er mange dimittender, der lægger deres primære fokus i jobsøgningen på ikke-akademiske job. Det er ikke så underligt, fordi det er svært at se en grund til, at mange dimittender netop primært skulle fokusere på stillinger, som de er overkvalificerede til. Der er nogle dimittender, der søger ikke-akademiske job, men det vil ikke være, fordi de mener, at det er den optimale situation:

”Jeg har søgt rigtig meget, også mange forskellige ting, fordi jeg bare gerne vil ud og arbejde - jeg har bl.a. også søgt sekretærstillinger - og der er intet at få.” (Kamilla, kandidat i oplevelsesøkonomi, AU)

Man opererer typisk med en tredeling af arbejdsmarkedet for akademikere: akademiske job, ikke-akademiske job, der har potentialet til at blive akademiske job, og ikke-akademiske job, hvor der ikke er udviklingsmuligheder i akademisk retning. Den første kategori er umiddelbart den mest attraktive for akademikere, men der kan være muligheder i mellemkategorien. Den sidste kategori derimod vil nogle måske føle sig pressede til at søge, fordi de enten

økonomisk eller personligt mistrives i en sådan grad med at være ledige, at det er det mindste onde. Det er dog ikke nødvendigvis nemt at få ikke-akademiske job som akademiker, fordi arbejdsgiverne udmærket er klar over, at akademikerne søger af nød mere end af lyst, og derfor hurtigt vil forsvinde igen. Og det vil koste arbejdsgiveren penge:

"Min specialekammerat søgte job som pædagogmedhjælper, fordi han ikke kunne holde ud at være ledig længere, men han kunne ikke få jobbet, fordi de vurderede, at der var for stor risiko for, at han ville være væk om en måned, og så gad de ikke bruge tid eller penge på ham." (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

Udover at det kan være svært at få ikke-akademiske job, vil det i nogle tilfælde være en dårlig idé. For de nyuddannede er der ikke blot tale om, at de skal have et job – de skal have en karrierestart. Og når man skal have gang i sin karriere, så har man behov for at kunne se videre perspektiver i det job, man får, selvom man starter et helt andet sted, end man oprindeligt havde forestillet sig. Man har som nyuddannet behov for at kunne danne sig et netværk og i hvert fald med tiden kunne sætte sine akademiske kompetencer i spil. Der vil de ikke-akademiske job i den sidste kategori ikke give mange muligheder for at få fodfæste på det akademiske arbejdsmarked. Ikke et hvilket som helst job er bedre end at være ledig ud fra en karrierestrategi:

"Jeg tog et job i en smørrebrødsforretning, fordi jeg tænkte, at det ville være nemmere at få et job, hvis man er i arbejde, end hvis man er ledig. Men det er det ikke." (Bodil, biologidimittend, KU)

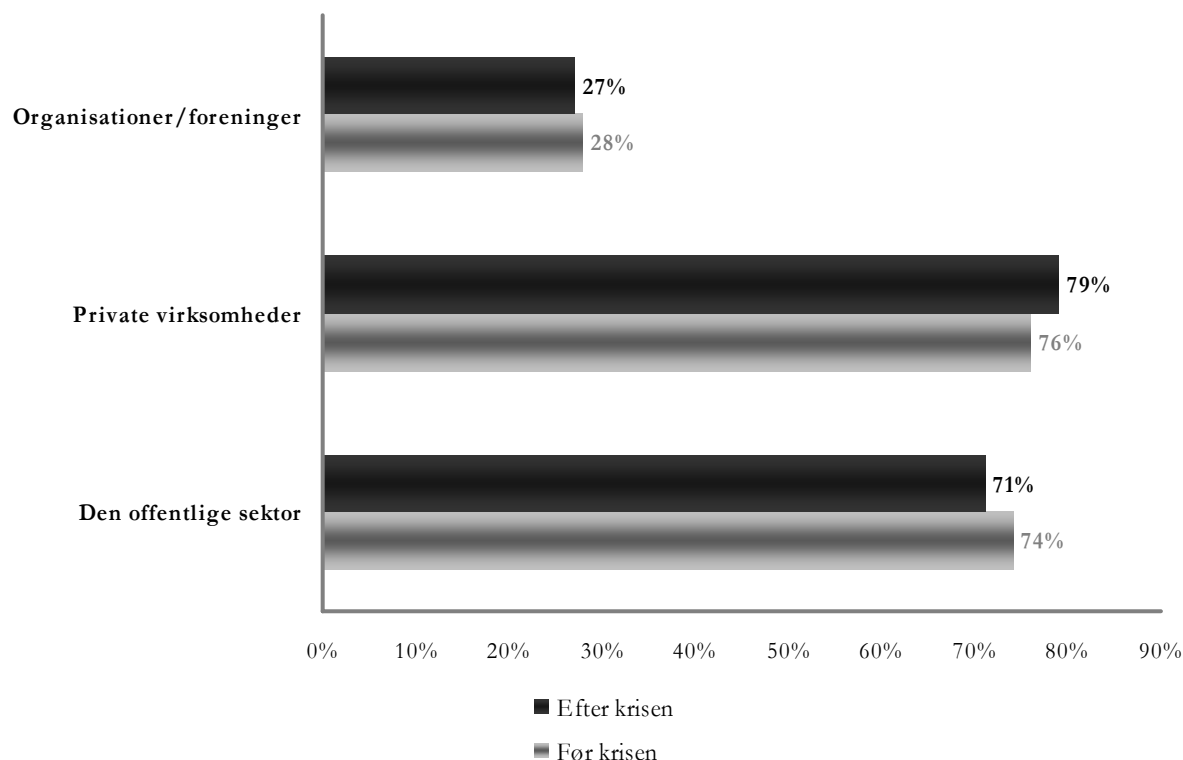
Det tager lang tid at søge job, og hvis man arbejder på fuld tid, er det ikke altid lige nemt at få tid til grundig jobsøgning. Derudover kan der være ulemper ved ikke at være meldt ledig, fordi man dermed går glip af nogle muligheder i dagpengesystemet. I denne type ikke-akademiske job vil man derimod være udenfor systemet, officielt i arbejde, men uden muligheder for, at det arbejde kan hjælpe én videre.

Der vil være tidspunkter, hvor ikke-akademisk arbejde kan være relevant, og der vil det også give mening at søge dem. Men generelt set virker det som om, at dimittenderne primært har valgt den strategi, der går ud på at søge relevante stillinger, der skal få dem i gang med en akademisk karriere, men uden at fokusere snævert på job, der ligger i direkte forlængelse af deres specialeprojekt.

7.2 Sektorbredde

Der kunne være en logik i, at krsedimittenderne i højere grad søger mod den offentlige sektor, fordi den økonomiske krise har ramt særligt hårdt i den private sektor. Nedenfor kan vi dog se, at det overordnet set ikke er tilfældet:

Figur 7.2. Jobsøgning opdelt på sektorer og dimissionstidspunkt – før og efter den økonomiske krise



N:1.574. Analysen er afgrænset til de dimittender, der har søgt job og som er dimmitteret i perioden januar 2008 til juni 2009. De, der er dimitteret før krisen, er dimitteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimitteret efter krisen, er dimitteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009.

Spørgsmål: "Indenfor hvilke sektorer har du søgt job?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Mens søgningen til organisationer og foreninger er forholdsvis konstant, så er der en lille nedgang i søgningen til den offentlige sektor og en lille stigning i søgningen til den private sektor. Det kan der være flere årsager til: For det første, så er der ikke nogen decideret job-fest i den offentlige sektor – der bliver generelt slået færre stillinger op på hele arbejdsmarkedet, og mens man i den private sektor kan have held med uopfordrede ansøgninger, er det sværere at få job på den måde i den offentlige sektor, hvor alle stillinger skal slås op. For det andet kan vi se i afsnit 7.4, at nogle dimittender tager konsekvensen af de færre

opslåede stillinger, og forsøger at skabe deres eget job, enten som freelancer eller ved at blive iværksætter. De dimittender vil teknisk set søge mod det private, men hører alligevel ikke med til den bredde gruppe, der søger job i den private sektor.

Ydermere kan vi ved at kigge på tabellen nedenfor konstatere, at den lille stigning i søgningen mod den private sektor og faldet i søgningen til den offentlige, ikke gælder for alle uddannelsesretninger:

Tabel 7.1: Andelen der har søgt job i de forskellige sektorer, opdelt på før og efter den økonomiske krise begyndte

	Den offentlige sektor		Den private sektor		Organisationer eller foreninger		N	
	Før	Efter	Før	Efter	Før	Efter	Før	Efter
Historie	95%	97%	80%	52%	49%	51%	41	89
Dansk	92%	99%	61%	62%	44%	45%	36	84
Cand.merc	51%	56%	97%	98%	27%	23%	67	190
Statskundskab	97%	95%	32%	30%	46%	59%	63	123
Psykologi	97%	96%	48%	54%	18%	25%	61	140
Biologi	97%	95%	74%	62%	14%	9%	35	58
Civilingeniør	53%	50%	85%	92%	12%	9%	75	153
Arkitekt	72%	68%	96%	94%	23%	10%	47	117

Analysen er afgrænset til dimittender, der er dimitteret i perioden fra januar 2008 til juni 2009. Ud er taget de uddannelsesgrupper, hvor N er mindre end 20. De, der er dimitteret før krisen, er dimitteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimitteret efter krisen, er dimitteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009. Spørgsmål: "Indenfor hvilke sektorer har du søgt job?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Det skal nævnes, at tabellen er en smule misvisende i den forstand, at der vil være ledige dimittender, der dimitterede før krisen, der fortsat er ledige, men som har haft tid til at orientere sig mod flere sektorer, alene fordi de har haft mere tid til at søge job. Konsekvensen af det er fx, at der er flere arkitekter, der kun har sat ét kryds efter krisen, fordi de har været ledige i kortere tid, end arkitekterne fra før krisen har. Til gengæld kan vi se, at arkitekterne generelt har søgt mindre efter krisen end før. Det er højst sandsynligt også en konsekvens af, at udbuddet af job for arkitekter er blevet mindre i alle tre sektorer.

Der er faktisk flere uddannelsesretninger, der i højere grad har orienteret sig mod den offentlige sektor: Dimittenderne fra historie, dansk og cand.merc. har alle orienteret sig mere mod den offentlige sektor, end de dimittender, der dimitterede før krisen, gjorde. Det er dog fortsat cand.merc.'erne sammen med ingeniørerne og arkitekterne, der primært har fokus mod den private sektor. Selvom det kan undre en smule, at især ingeniørerne og arkitekterne ikke søger mere mod den offentlige sektor, så er der i hvert fald to ting, det er vigtigt at være opmærksomme på: For det første, så startede krisen før for mange ingeniø-

rer og arkitekter, der har fokus mod byggesektoren – og derfor passer adskillelsen mellem dimittender før krisen og efter krisen ikke nødvendigvis lige så godt på dem, som på de andre uddannelsesgrupper. Og derudover – og det gælder også for cand.merc.’erne – så ligger der en stærk kultur på uddannelsesstederne, der påvirker de studerende til at starte deres jobsøgning i én sektor frem for en anden:

”Jeg startede med at søge de store steder og så gik jeg videre til de små steder og så over i det offentlige, og jeg har i øvrigt også søgt løntilskudsjob. Der er et par steder, der undersøger, om det kunne være muligt, men også der bliver man udkonkurreret på erfaringen.” (Arne, arkitekt-dimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Citatet ovenfor opridses ganske klart, hvordan de fleste arkitekter tænker, fordi de føler, at de bliver uddannet til specifikke job, nemlig tegnestuejobbene: Man starter søgningen på de store tegnestuer, bevæger sig over til de små tegnestuer, for derefter at bredde søgningen ud til job i den offentlige sektor, for til sidst at forsøge sig med et relevant løntilskudsjob. Det er ikke usandsynligt, at mange ingeniører og cand.merc.’ere har omtrent det samme mønster (selvom de naturligvis ikke søger job på store eller små tegnestuer), fordi uddannelserne meget specifikt lægger op til job i den private sektor. Derfor vil det også tage dimittenderne fra de studieretninger mere tid at bevæge sig over i andre sektorer.

7.2.1 Gymnasiesektoren

Inden for den offentlige sektor finder vi gymnasiesektoren, som især henvender sig til cand.mag.’erne og ”gummistøvlebiologerne” af de 12 udvalgte studieretninger, men som også kan have relevans for andre studieretninger. Derfor er der grund til at dvæle lidt ved netop det aftagermarked.

For mens noget af humanisternes øgede søgning mod den offentlige sektor kan skyldes, at flere søger gymnasielærerjob, så er det ikke et nemt marked at komme ind på for dimittenderne. Der er flere udfordringer i det: For det første, så skal man dimittere på et helt særligt tidspunkt på året for at kunne komme i betragtning til de faste stillinger på gymnasierne:

”Jeg har også søgt gymnasiestillinger, men jeg blev lidt for sent færdig i forhold til de almindelige stillinger, der bliver opslået. Så der har kun været timerester at søge. Og der vil de typisk gerne have nogle meget specifikke fagkombinationer. Så jeg har kun søgt 3-4 steder, hvor de ledte efter min fagkombination. Og dem fik jeg ikke, fordi jeg ikke har undervisningserfaring. Der har de typisk ansat nogle med undervisningserfaring eller et pædagogikum. Det er jo klart - jeg kan godt forstå det.” (Hanne, historiedimittend, KU)

Hvis man afleverer speciale i efteråret, vil man typisk være for sent ude, både til pædagogikumstillinger og til årsvikariater. Tilbage er timerester, der som eksemplet ovenfor viser, kan være meget fagspecifikke, når de rent faktisk er der. Der sker altså en forfordeling af de dimittender, der ikke kan være klar til et fuldtidsjob, når skoleåret begynder i august.

For det andet er det svært for de dimittender, der ikke undervejs i hele studiet har været klar over, at de kunne være interesserede i et job som gymnasielærer. Det kunne dreje sig om de humanister, der primært orienterede sig mod et job i erhvervslivet, og som derfor har stykket deres eget sidefag sammen, men som senere finder ud af, at et gymnasielærerjob kunne være interessant:

"Jeg har læst historie som hovedfag, og så har jeg lavet mit eget sidefag, hvor jeg har læst en blanding af pædagogik og sociologi på KU. Egentlig kunne jeg godt tænke mig at være gymnasielærer, men jeg har så valgt ikke at tage den almindelige pakke med gymnasiesidefag, og det er enormt svært at komme ind i gymnasieverdenen, hvis man ikke har den rigtige fagkombination." (Helle, historiedimittend, SDU)

Hvis man har eksperimenteret med et mere erhvervsrettet eller skræddersyet sidefag, og derfor reelt kun har undervisningskompetence i ét gymnasiefag, så vil man typisk opleve et ualmindeligt lukket aftagermarked i gymnasieverdenen, der benhårdt prioriterer de kandidater, der minimum har haft halvandet års undervisning i to gymnasiefag. Det kan som sagt gå ud over de mere eksperimenterende humanister, men det kan også gå ud over andre faggrupper, der egentlig gerne vil bruge deres kompetencer til at undervise i gymnasiet:

"Jeg er ved at tage min ph.d., men fremadrettet er jeg faktisk begyndt at tænke over, at det kunne være sjovt at blive gymnasielærer, selvom det ikke lige er en ph.d., man normalt bruger på det. Men det er ikke særlig nemt for en molekylærbiolog at blive gymnasielærer. Jeg har ikke et gymnasiesidefag og jeg mener ikke, at jeg kan blive biologilærer. Jeg ville kunne undervise i biotek og ellers tror jeg, det er kemi, jeg kan byde ind på. Og så naturfag." (Bjørn, biologidimittend, AU)

Traditionelt set har det været nemmere for kandidater med naturvidenskabelige fag at få job som gymnasielærere, end det har været for de humanistiske kandidater, hvor der er flere om buddet, men det er ikke nemt for kandidater med en skævere fagkombination, såsom fx molekylærbiologerne. Og for cand.merc.-gruppen er det bestemt ikke nemmere:

"Jeg kunne egentlig godt tænke mig at undervise, men det har vist sig, at det kræver to års erhvervs erfaring for at kunne undervise på en handelsskole" (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

Realiteten er, at hvis man gerne vil være gymnasielærer, så er det for humanisterne nødvendigt at være klar over det allerede på andet år af sit studium, hvor man kan vælge sidefag. Ellers kræver det, at man efteruddanner sig, men det kan man ikke gøre som ledig på dagpenge. Det vil i så fald kræve, at man fandt et andet job først, for derefter at opkvalificere sig i sin fritid. For andre faggrupper er det mindst lige så vigtigt at vide tidligt, at man godt kunne tænke sig at undervise, ellers vil de typisk stå med ét stort fag, som ikke passer direkte til et gymnasiefag, og som derfor er svært at sælge til gymnasieskolerne. Og handelsskolerne kræver erhvervserfaring af deres undervisere. Derfor kan nyuddannede cand.merc.'ere ikke orientere sig i den retning.

Sidst, men ikke mindst, så er konkurrencen benhård for at blive gymnasielærer, selvom man står i den heldige situation, at man har to gymnasiefag på sit eksamensbevis.

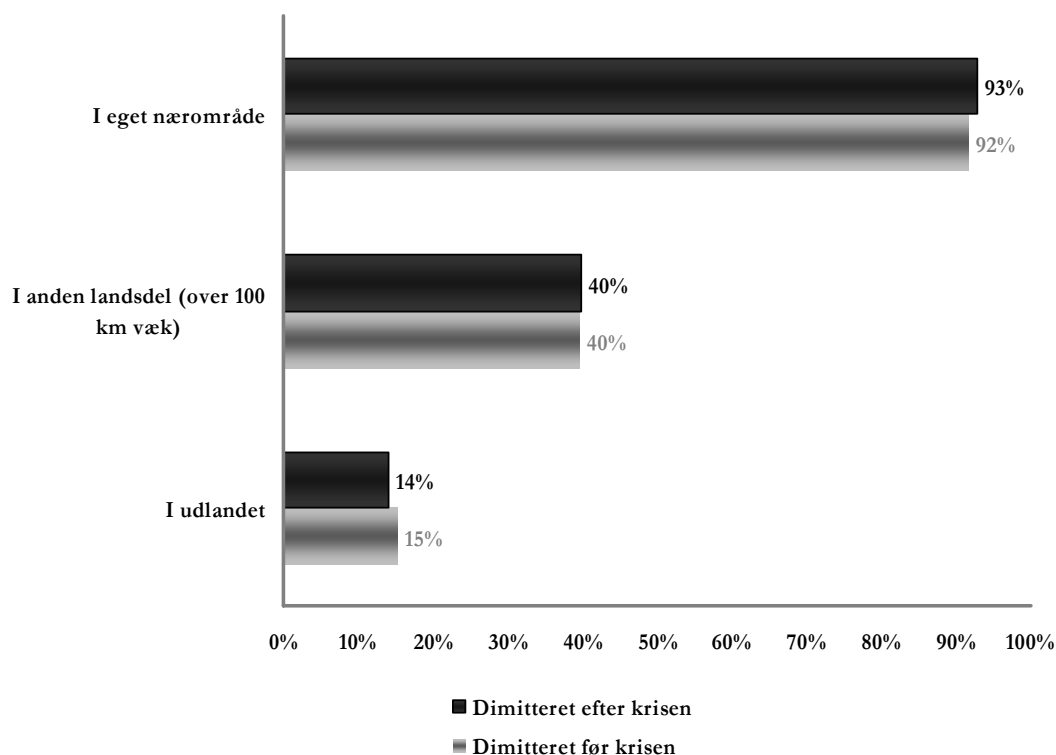
"Det overraskende for mig var virkelig at finde ud af, hvor absurd mange, der søger gymnasielærerstillingerne. Hvad er der - 400 pædagogikumstillinger om året, på alle landets gymnasier, på alle fagkombinationer? Og der er vel ca. 200 ansøgere pr. stilling - det var jeg overrasket over. Man kan ikke tage det som en sidste udvej." (Hector, historiedimittend, SDU)

Der er rigtig mange om buddet, og det gælder om at køre sig selv i stilling tidligt til gymnasieverdenen, hvis det er den vej, man vil gå. Det er for sent at finde ud af, når man har afleveret speciale.

7.3 Geografisk bredde

En anden strategi, når man får afslag på afslag på ansøgningerne, er at udvide jobsøgningen til også at omfatte andre landsdele og udlandet. Figuren nedenfor viser dog, at der ikke kan måles en nævneværdig forskel i den geografiske jobsøgningsbredde:

Figur 7.3: Dimittenders geografiske jobsøgningsbredde fordelt på før og efter den økonomiske krise begyndte



N: 1453. Analysen er afgrænset til dimittender, der er dimetteret i perioden fra januar 2008 til juni 2009. De, der er dimitteret før krisen, er dimitteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimitteret efter krisen, er dimitteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009.

Spørgsmål: "Indenfor hvilke geografiske sektorer har du søgt job?". Det tyske grænseområde og Skåne regnes ikke som udlandet, hvis du bor i henholdsvis Sønderjylland eller Storkøbenhavn.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Andelen af dimittender, der har søgt enten i en anden landsdel eller i udlandet, har holdt sig rimelig stabilt på henholdsvis 40 pct. og 14-15 pct. Men heller ikke med hensyn til geografisk bredde kan fortællingen simplificeres ved, at man burde søge så bredt som muligt.

7.3.1 I anden landsdel

I de store universitetsbyer vil konkurrencen for at få et job være hård blandt de nyuddannede lige meget hvilken by, der er tale om, og der vil derfor ikke nødvendigvis være fordele ved at søge til den ene frem for den anden. Vi kan dog – i Bilagsfigur D.2 – se en tendens til, at der i højere grad er villighed til at søge job i en anden landsdel, hvis man er bosat i Aalborg, Århus eller i Odense. Dette hænger højst sandsynligvis sammen med, at personer bosat i disse byer i højere grad søger mod hovedstaden, end personer bosat i hovedstaden

søger den anden vej. At der ikke er forskel på villigheden til at søge i en anden landsdel, før og efter den økonomiske krise indtraf, er ikke overraskende, da krisen har ramt lige hårdt på begge sider af Storebælt.

Når det så er sagt, så er der en vis tøven at spore ved at skulle flytte fra en af de store universitetsbyer til en mindre eller mellemstor by, men for mange nyuddannede vil de ændre opfattelse, jo længere tid de har været ledige:

"Men man var lidt mere køk lige i starten - jeg ville fx ikke søge Vestas, fordi jeg ikke gad flytte til Randers. Men det har jeg da gjort nu. Pludselig lod otte måneder i Randers ikke så slemt, men der fik jeg også afslag - de havde fået 6000 ansøgninger til deres traineeforløb." (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

Hvis det rigtige job byder sig, vil de fleste nyuddannede ledige også søge i anden landsdel; men man søger ikke 100 km væk, bare for at søge bredt. Der skal være et konkret formål og en konkret plan, hvis man skal flytte væk fra familie og venner.

7.3.2 I udlandet

At der skal være et specifikt formål med at søge væk fra venner og familie, gælder i endnu højere grad for job i udlandet. Der skal være en plan, og det er der også for nogle, fx dem, der kan se, at deres profil faktisk passer bedre til udenlandske virksomheder end til danske:

"Rigtig mange af de job, jeg har søgt, har jeg søgt i udlandet. For de firmaer, der arbejder med stamceller, de er hovedsageligt i Nordamerika, men det er lidt svært at komme ind der, når man ikke har amerikansk eller canadisk statsborgerskab. Det er praktisk talt umuligt." (Ivan, ingeniordimittend, AAU)

Men for mange er det ikke en nem beslutning at skulle flytte til udlandet, især hvis der er mand/kone og børn involveret:

"Jeg synes, jeg har forsøgt at vende de sten, jeg kunne. Jeg har søgt et par job i Sverige, men ellers ikke. Jeg har et lille barn, så der er lidt flere, jeg skal lokke med på ideen om at skulle længere væk." (Arne, arkitekt-dimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Der er mange overvejelser, når man skal søge job i udlandet: Man skal være forberedt på at skulle bygge et helt nyt netværk op, ens nærmeste familie skal helst kunne flytte med, og så skal man være indstillet på, at man kan komme til at starte forfra, når man kommer tilbage til Danmark, netop fordi ens netværk og kontakter er blevet skabt i udlandet. Det kan være en rigtig god karrierestrategi for nogen at tage job i udlandet, men det er ikke en beslutning,

der er helt ligetil, og derfor er det heller ikke underligt, at kun 15 pct. søgte job i udlandet, inden krisen slog igennem. Og at krisen ikke har flyttet mærkbart på det tal er heller ikke uforklarligt i betragtning af, at krisen er global: Det er ikke nødvendigvis nemmere at finde job i udlandet, sådan som arbejdsmarkedet ser ud nu.

7.4 Jobtypebredde

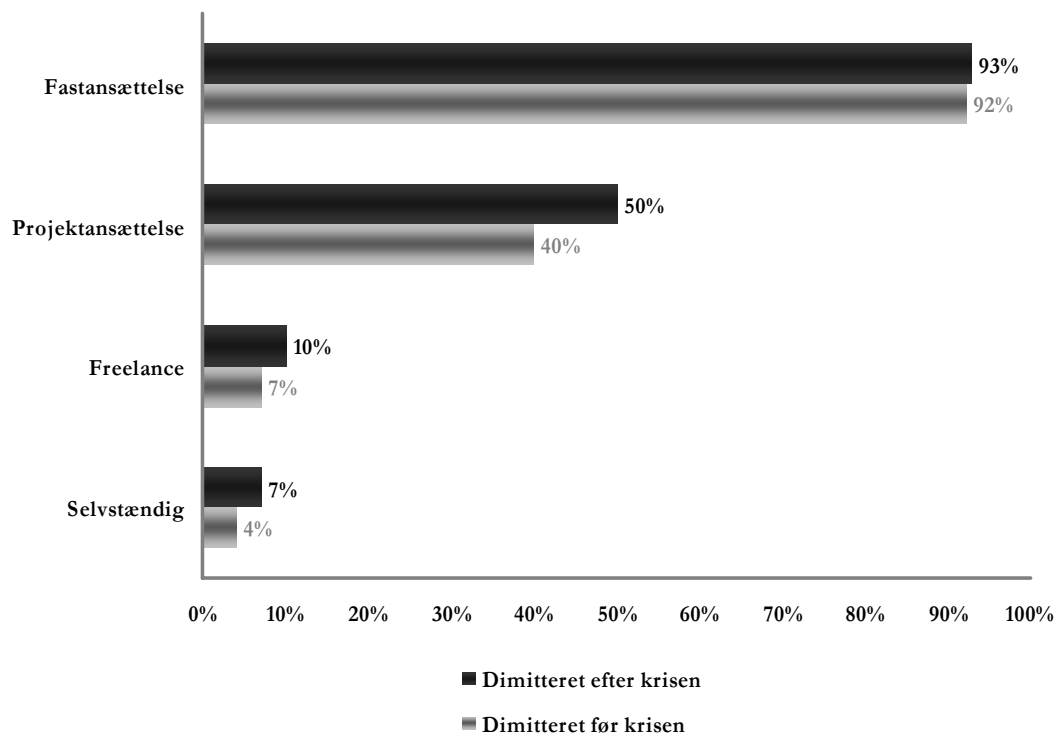
Det er også interessant at se på hvilken type job, dimittenderne går efter: Er det fastansættelserne, projektansættelserne, job som freelancer eller er der tale om iværksættere, der vil være selvstændige?

I figur 7.4 kan vi se, at mens der er sket nogle forskydninger, så er det primært fastansættelser, dimittenderne søger. Og det er måske heller ikke så underligt:

”Som akademiker bliver man opflasket meget med en lønmodtager-tankegang” (Julie, journaliststuderende, RUC)

Der er ikke en kultur blandt de unge akademikere, der handler om, at man skal være iværksætter. Nogle driftige, idérige unge gør det, men som vi kan se i figuren nedenfor, så er det ikke det normale:

Figur 7.4: Dimittenders jobsøgningsbredde hvad angår jobtype fordelt på før og efter den økonomiske krise begyndte



N: 1453. Analysen er afgrænset til dimittender, der er dimitteret i perioden fra januar 2008 til juni 2009. De, der er dimitteret før krisen, er dimitteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimitteret efter krisen, er dimitteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009.

Spørgsmål: "Hvilke af følgende beskæftigelsesmuligheder søgte du eller arbejdede du på at opnå i forbindelse med dit første job?" eller "Hvilke af følgende beskæftigelsesmuligheder har du på nuværende tidspunkt søgt eller arbejdet på at opnå?"

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Overordnet set, så søgte 92 pct. af dimittenderne før krisen fastansættelse, 40 pct. søgte projektansættelser, 7 pct. af dem søgte job som freelancer, mens 4 pct. forsøgte sig som selvstændige. Det har ændret sig til, at 93 pct. af dimittenderne efter krisen søgte fastansættelse, 50 pct. søger projektansættelse, 10 pct. søgte job som freelancer, mens 7 pct. forsøgte sig som selvstændig. Så selvom det generelle billede fortsat er, at akademikere primært søger traditionelle ansættelsesformer, så har krisen har altså orienteret dimittenderne mod andre ansættelsestyper og mod iværksætterbranchen. I tabellen nedenfor kan vi se billedet fordelt på studieretningerne:

Tabel 7.2: Andelen der har søgt forskellige jobtyper, opdelt på før og efter den økonomiske krise begyndte

	Selvstændig		Freelance		Projektansættelse		Fastansættelse		N	
	Før	Efter	Før	Efter	Før	Efter	Før	Efter	Før	Efter
Historie	2%	3%	4%	8%	60%	58%	82%	82%	41	89
Dansk	6%	6%	19%	15%	42%	48%	81%	83%	36	84
Cand.merc	2%	3%	0%	4%	23%	29%	79%	79%	67	190
Statskundskab	0%	2%	3%	3%	27%	42%	90%	82%	63	123
Psykologi	11%	11%	4%	3%	24%	23%	81%	82%	61	140
Biologi	4%	1%	2%	4%	50%	44%	66%	68%	35	58
Civilingeniør	1%	5%	4%	6%	22%	32%	66%	75%	75	153
Arkitekt	14%	19%	32%	36%	65%	76%	73%	85%	47	117

Analysen er afgrænset til dimittender, der er dimitteret i perioden fra januar 2008 til juni 2009. Ud er taget de uddannelsesgrupper, hvor N er mindre end 20. De, der er dimitteret før krisen, er dimitteret i perioden fra januar 2008 til og med august 2008, mens de, der er dimitteret efter krisen, er dimitteret i perioden fra september 2008 til og med juni 2009.

Spørgsmål: ”Hvilke af følgende beskæftigelsesmuligheder søgte du eller arbejdede du på at opnå i forbindelse med dit første job?” eller ”Hvilke af følgende beskæftigelsesmuligheder har du på nuværende tidspunkt søgt eller arbejdet på at opnå?”.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Relativt set, så har psykologerne i høj grad været selvstændige både før og efter krisen – højst sandsynligt åbner de deres egne praksisser – mens arkitekterne før krisen lå højt, og nu ligger endnu højere. Arkitekterne søger i øvrigt både arbejde som selvstændige og som freelancere, mens psykologerne ikke i synderlig høj grad søger som freelancere. Det gør til gengæld danskdimitterende, om end freelancer-orienteringen går lidt tilbage under krisen. En forklaring kunne være, at de danskdimitterende, der arbejder på at få job som freelancere, er orienteret mod kommunikationsbranchen, der har været særligt hårdt ramt under krisen.

Statskundskaberne, biologerne og civilingeniørerne orienterer sig ikke i så høj grad mod de alternative ansættelsesformer, skønt ingeniørerne kommer lidt efter det i forbindelse med krisen. Statskundskaberne er traditionelt orienteret mod centraladministrationen, hvor der ikke er mange alternative ansættelsesformer, og desuden har vi tidligere været inde på, at de, ud af de uddannelsesretninger, undersøgelsen omfatter, har lettest ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Derfor har de ikke incitament til at søge alternative veje ind på arbejdsmarkedet (i modsætning til arkitekterne, hvis høje ledighed sandsynligvis ikke er en ubetydelig faktor for, at de søger så mange forskellige ansættelsesformer). Især for biologerne, men sikkert også for nogle typer ingeniører, gælder det dog, at det er meget vanskeligt for dem at starte noget nyt op selv eller arbejde som freelancer, fordi selve arbejdsformen, i hvert fald for mikrobiologerne, kræver stor kapital:

"Det kræver godt nok meget kapital at sætte et laboratorium op – man bliver ikke bare lige freelancebiolog" (Brian, biologistuderende, KU)

Derudover ligger der en generel udfordring for nyuddannede i, at de i sagens natur ikke kender arbejdsmarkedet særlig godt. Og derfor kan det være svært at finde ud af, hvor man kan bidrage med noget nyt:

"Det er nok også lettere for en erfaren biolog, der lige netop har fundet en niche. Det er ikke noget man lige gør." (Benjamin, biologistuderende, KU)

"Det handler nok også om, at man skal ud i virkeligheden, for man kan se, hvor man kan gøre gavn. Når man lige kommer fra universitetet, så er det svært at se, hvor man lige kan gøre en forskel." (Hanne, historiedimittend, SDU)

Udover erfaring, kræver det som sagt også kapital – for nogle mere kapital end for andre – men det kræver penge at starte sin egen virksomhed. Og alligevel er der nogle nyuddannede, der kaster sig ud i stabile egen virksomhed på benene, også selvom det er i krisetider:

"Jeg er i gang med sammen med en tidligere medstuderende at starte en mindre, selvstændig virksomhed op, men det er lidt svært i de her tider. Vi har udviklet et softwaresystem til den offentlige plejesektor, så man bedre kan styre sine ressourcer i forbindelse med dækning af vagter udenfor det fast personale. Men det er en meget langsom proces, og der kommer ikke rigtig nogle penge ind, og det skulle der jo helst på et tidspunkt." (Imran, ingeniordimittend, AAU)

Det kræver mod, talent og held at starte sin egen virksomhed, men der er altså nogle, der gør det. Mange gør det nok, fordi de har fået en god idé, og de simpelthen ikke kan lade være, men krisen har også gjort, at man må tænke lidt nyt. Og det på trods af, at en dybtgående, længerevarende økonomisk krise gør en lille, nystartet virksomhed til en noget risikabel affære.

Flere søger projektansættelser, mange sandsynligvis fordi det er svært at få en fastansættelse, mens andre forsøger sig med freelancererhvervet. Det er nødvendigt, også for nyuddannede, hvis forudsætninger for at skabe egne nicher må siges at være dårligere, end for dem, der har et årelangt branchekendskab. Men det er nødvendigt for nogle, fordi markedet simpelthen er så svært. Og de nyuddannede må erkende, at mens samfundet i teorien vil dem alt det bedste, så er det alligevel begrænset, hvad der bliver gjort for, at de får fodfæste på arbejdsmarkedet.

Kapitel 8: Det Trehovede Monster

I de gode tider er der kun en mindre del af dimittenderne, som stifter bekendtskab med beskæftigelsessystemet, da godt 75 pct. selv finder beskæftigelse uden at være i berøring med hverken a-kasse, jobcenter eller anden aktør. Med de nuværende konjunkturer er det til gengæld næsten halvdelen af dimittenderne, som kommer i nærkontakt med beskæftigelsessystemet. Dette kapitel indeholder en nærmere beskrivelse af dimittendernes oplevelser og vurderinger af beskæftigelsessystemet anno 2009.

Beskæftigelsessystemet er meget stærkt detailreguleret med sparsom plads til, at de enkelte aktører kan imødekomme individuelle ønsker og behov hos den ledige akademiker. Reglerne er stort set ens for alle dimittender, og derfor er det interessant at se på, hvordan de nyuddannede føler sig behandlet af beskæftigelsessystemet som helhed. Vi vil i dette kapitel næsten udelukkende lægge os op ad det kvalitative materiale fra vores 28 fokusgruppeinterviews.

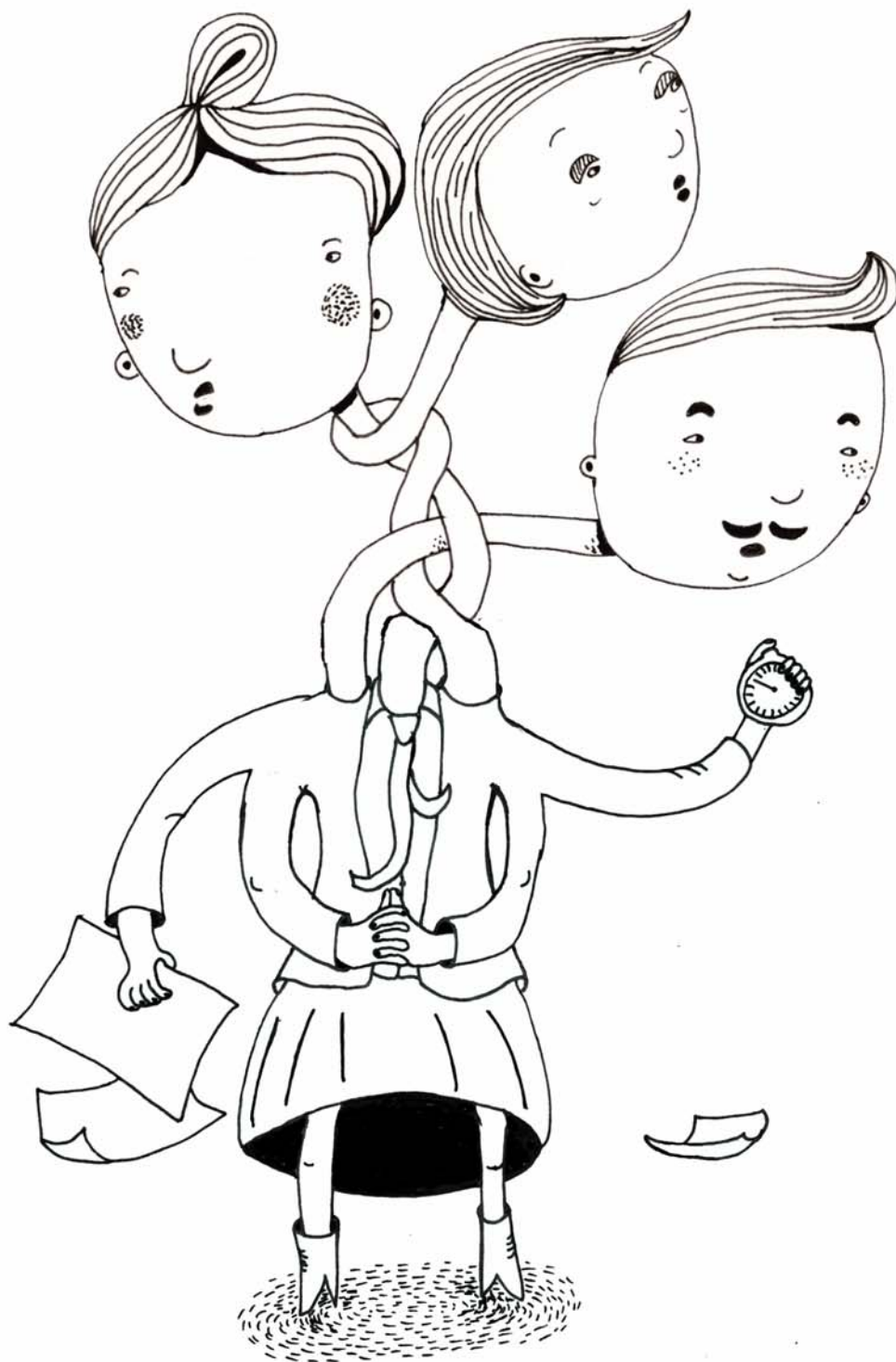
De nyuddannede fortæller ikke kun om arbejdsmarkedets lukkede døre, men også om hvordan de overordnet set møder tre ting fra beskæftigelsessystemet, når de bliver ledige: Bureaucrati, kontrol og straf:

”Beskæftigelsessystemet? Det er et trehovedet monster, hvor hvert hoved ikke snakker med de andre. Jeg savner koordination, og så synes jeg, at man hører ting nogen gange, der er fuldstændig ligegyldige. Jobcenter, a-kasse, anden aktør, det er tre instanser, der snakker, men som ikke snakker sammen.” (Hector, historiedimittend, SDU)

”Jeg havde alle de her ting med, så vi kunne få en snak om mine muligheder, og så viste det sig, at jeg bare skulle have et flueben! Hun havde blot til opgave at spørge, om jeg havde tænkt mig at søge. Hun var automatiseret til at sætte flueben, så længe jeg bare mødte op. Så jeg kan godt forstå, at folk går nedenom og hjem på det her, fordi det var så uværdigt. Jeg havde da ikke troet, at den måde de gjorde det på, var så meget en latterliggørelse af mig.” (Albert, arkitekt-dimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

”Der er et strafmoment i det nuværende system, hvor man skal straffes for ikke at have et arbejde.” (Arne, arkitekt-dimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Enkelte interviewpersoner beretter, at de har fået brugbar hjælp og vejledning, enten fra a-kasse, jobcenter eller anden aktør – eller i ganske få tilfælde fra flere instanser - men for



flertallet af interviewpersonerne bliver frustrationerne ved at være ledighed direkte forstærket af den indsats, de møder i systemet. De følgende afsnit går i dybden med dimittendernes oplevelse hos hhv. a-kassen, jobcenter og anden aktør.

8.1 A-kassen

A-kassen er det første sted, man som ledig møder systemet – i hvert fald ansigt-til-ansigt. Man vil modtage information om de gældende regler for jobsøgning, og afhængig af a-kasse og dimissionstidspunkt vil man på et eller andet tidspunkt inden for de første ledigheds måneder blive indkaldt til det første møde. De nyeste dimittender har fået et CV-møde inden for tre uger, men de fleste vil først møde a-kassen til rådighedsmøde, der bliver afholdt inden for de første tre måneders ledighed. På dette rådighedsmøde vil man blive bedt om at tage et par eksempler på jobansøgninger med, og der vil blive foretaget en vurdering af, om man har levet op til jobsøgningsreglerne.

Typisk vil der på mødet både være fællesorientering og et efterfølgende individuelt møde, hvor man sidder overfor en konsulent, der skal godkende den generelle jobsøgningsadfærd og de specifikke jobansøgninger. Der vil derudover typisk blive lagt en plan for den videre jobsøgning. Der er kurser og tilbud i a-kasse-regi, som de ledige kan benytte sig af, hvis der ellers er plads på kurserne.

Blandt dimittenderne er der stor forskel på, hvordan de har oplevet den behandling, de har fået fra a-kassen:

"A-kassen gør jo bare deres arbejde, der er ikke så meget at sige - de er jo fair nok."
(Frank, filosofidimittend, KU)

"De mennesker, der sidder i a-kassen kunne godt være bedre forberedte og mere menneskelige... Konsulenten, jeg sad overfor, forkastede alle muligheder om løntilskud og praktik som ubrugbare, havde ikke selv nogen forslag, og synes samtidig ikke, at jeg gjorde nok." (Hector, historiedimittend, SDU)

"Jeg har et ganske fint forhold til min a-kasse - jeg har også været til samtaletræning, hvor jeg sad dernede i tre-fire timer, inden jeg skulle til samtale med videokamera på, så jeg kunne øve mig." (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

I min a-kasse var det hele meget generelt - de ved jo ikke noget om arkitektbranchen. Min konsulent sagde bare: "Er det ikke noget med nogle konkurrencer? Eller hvordan er det, I plejer at få job?" (Abelone, arkitektidimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Citaterne overfor viser en stor forskel på, hvordan dimittenderne oplever a-kassen. Og den tvetydige vurdering er ikke så mærkelig, fordi a-kassens rolle netop er tvetydig i forhold til medlemmerne. A-kassen hænger i medlemmernes øjne på mange måder sammen med den faglige organisation, og det gør forvirringen større for mange nyuddannede, der ikke helt har opdaget forskellen, før man rent faktisk står hos a-kassen – for deres funktion er meget forskellig fra den faglige organisations.

Principielt er a-kassen medlemmernes ”egen”, men ikke på samme måde som den faglige organisation, hvis primære opgave er at varetage medlemmernes interesser. De faglige organisationer er økonomisk uafhængige af offentlige midler. Det gælder ikke for a-kasserne, som udover medlemmernes basisfinansiering får finansieret resten af deres virksomhed af offentlige midler. Det medfører, at a-kassen er underlagt en stærk detailregulering fra det offentlige. A-kassen er mere at betragte som et forsikringsselskab, der primært har fokus på at sikre, at medlemmerne får de ydelser, som de har krav på – men også at sikre, at medlemmerne opfylder en række krav om at være til rådighed for arbejdsmarkedet.

Da a-kassen også rådgiver sine medlemmer om deres jobsøgning og arrangerer jobsøgnings- og vejledningskurser m.v., får den en dobbelt rolle i forhold til sine medlemmer. Det kan være en svær balancegang at forvalte denne dobbelte rolle, således at medlemmerne føler, at a-kassen primært varetager deres interesser.

Det generelle indtryk er, at dimittendernes vurdering handler mere om hvilken konsulent, de har siddet overfor, end hvilken a-kasse de er medlem af og hvilken rolle a-kassen har. Citaterne ovenfor viser tydeligt, at a-kasserne bliver vurderet meget på deres ansigt udadtil. Ikke én vurderer dem efter, hvorvidt a-kassen har kunnet skaffe dem et arbejde. Det handler om den forståelse og støtte – eller mangel på samme – de har fået fra a-kassen. Og forskellen på, hvordan den enkelte bliver behandlet, hænger højst sandsynligt sammen med, hvordan den enkelte konsulent forstår sin primære rolle: Er han/hun på medlemmets side eller på forretningens side? Handler det om at få enhver ledig ud af arbejdsløshedskøen hurtigst muligt eller bedst muligt? Mange møder forståelse for deres situation, men a-kassens udfordring er, at alle medlemmer vil forvente den forståelse, netop fordi de er medlemmer – de opfatter a-kassen som ”deres” og forventer derfor også, at a-kassen agerer herefter.

8.2 Jobcenteret

Kontakten til jobcenteret er obligatorisk for alle ledige, og afhænger derfor ikke af, om man individuelt er medlem af en a-kasse eller ej. Skal man have offentlig understøttelse (og her bliver dagpenge regnet med, selvom det er delvist selvfinansieret), så skal man møde op hos jobcenteret, når man bliver indkaldt, og så kræver de, at man har et tilgængeligt og opdate-

ret CV på deres hjemmeside jobnet.dk, hvor man desuden skal melde sig fortsat ledig hver uge.

Udover et enkelt møde, hvor man får hjælp til at lave sit CV til hjemmesiden, og så i øvrigt den ugentlige kontrol på hjemmesiden, hvor man skal markere, om man fortsat er aktivt jobsøgende (dvs. at man ikke er doven, syg eller i udlandet), så har nogle ledige akademikere ikke meget kontakt med jobcenteret, fordi de relativt hurtigt bliver gelejdet videre til anden aktør. For de dimittender er det svært at gennemskue, hvilken funktion jobcenteret egentlig har andet end at føre kontrol via en hjemmeside og indkalde til et møde, hvor man i det store hele får de samme informationer, som man får hos a-kassen:

"Jeg ville gerne være fri for at skulle klikke mig aktiv hver uge på Jobnet. Det er noget mærkeligt noget - også fordi, hvis jeg glemmer det, så får jeg et brev fra dem næste dag og så spilder de fem kroner på at sende det afsted. Man burde måske bare skære jobcenter-ledet væk. Det er spild af tid, som jeg ser det." (Imran, ingeniordimittend, AAU)

"Jeg fik en indkaldelse til jobcenteret, hvor jeg skulle til møde, og på det møde fik jeg at vide, at de ikke kunne hjælpe mig, fordi jeg har en lang videregående uddannelse. De har allesammen været rigtig søde, men jeg synes bare, det var spild af jobcenterets og min tid, at jeg ikke bare fik et brev med det samme om, at jeg skulle sendes videre. Hvorfor skal jeg lige forbi dem og så ikke mere?" (Bodil, biologidimittend, KU)

De dimittender, der hurtigt ryger videre til anden aktør, får deres aktivering gennem dem. De andre starter deres aktivering hos jobcenteret. Og den mest brugte aktiveringsform hos jobcenteret er længerevarende jobsøgningskurser:

"Du får jo ikke et job gennem jobcenteret. De har så mange faggrupper, de skal favne over, så de har jo ikke engang en idé om, hvad du kan, når du kommer ind ad døren. Jeg har ikke været så meget i kontakt med dem endnu, men jeg ved, der lurer et 6 ugers jobsøgningskursus. De vil det sikkert godt, men det er så bureaukratisk. De skal vise, at de kan yde en service og det gør bare, at der kommer den her type nyttesløse kurser. Jeg har da tænkt mig at kæmpe en brav kamp for at få det ned på et par dage - 6 uger er jo vanvittigt " (Casper, cand.merc.-dimittend, CBS)

"Jeg var for første gang til en personlig samtale ude på jobcenteret i sidste uge, og det var, hvad man kunne forvente. De var meget kæft-trit-og-retning, og noget firkantede. Hvilket er lidt strengt faktisk, fordi det er dem, der har glemt mig i en bunke og så skulle det pludselig gå så hurtigt. Jeg fik to dage til at finde en praktikplads ellers skulle jeg til jobsøgningskursus. Der er virkelig problemer med kommunikationen - de kalder ind én selvom man ikke skal være der etc. Jeg er rigtig, rigtig træt af bureaukratiet og af virkelig urimelige folk." (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

Jobcenteret opleves ikke værende gearret til akademikere, hvilket også er årsagen til, at aktiveringsopgaven i princippet er overgivet til anden aktør. Men dimittenderne oplever stadig meget bureaukrati, ikke mindst fordi overgangen – selv for dem, der kommer hurtigt videre og altså ikke bliver aktiveret gennem jobcenteret – ikke er smidig; de ledige ryger ikke direkte fra a-kassen til anden aktør, men skal et stop forbi jobcenteret, hvilket synes at forvirre jobcenteret lige så meget som det forvirrer dimittenderne. Og dem, der oplever aktiveringen gennem jobcenteret, vil typisk få et jobsøgningskursus, der ikke er lavet til akademikere, men til en meget bred faggruppe:

*"Det føles deprimerende at gå på jobcenteret med folk, der er et helt andet sted i deres liv."
(Camilla, cand.mag.-dimittend AU)*

Nogle få har dog på den anden side været heldige nok til at møde forståelse for deres situation hos jobcenteret, og gør de det, vil de også vurdere dem positivt:

"Men da min speciemakker og jeg fandt ud af, at vi manglede den grafiske del i forhold til, hvad der blev efterspurgt, så kunne vi godt få det kursus, selvom det faktisk var en måned for tidligt i forhold til reglerne. Så der var de rimelig forstående nede på jobcenteret, i hvert fald hende, vi snakkede med. Jeg har så lade mig høre, at det er meget forskelligt, hvor heldig man lige er." (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

Interviewpersonerne fremhæver, at hvis jobcenteret – og det gælder i og for sig alle aktørerne i beskæftigelsessystemet – ser mennesket frem for systemet, og er villige til at tilpasse reglerne, så de passer på de enkelte, så er dimittenderne virkelig positive. Flere af dimittenderne oplever det som nedtrykkende, at systemet ofte signalerer, at de ledige blot er numre i rækken, der nok snylter på samfundet. I stedet for at signalere, at man som ledig er et potentiale for samfundet. Dimittenderne giver udtryk for en selvforståelse, der ofte er bygget op omkring, at de har knoklet i mange år for at få et godt job og derigennem bidrage positivt til samfundet; en fortælling, der er opretholdt gennem hele deres studietid. Men nu hvor dimittenderne har svært ved at få deres første job, så føler de sig ofte mistænkeliggjort af systemet på trods af, at det er en helt ekstraordinær situation, samfundet står i. Den del af systemet, der kan give et andet indtryk, vil blive oplevet positivt.

8.3 Anden Aktør

Ledige dimittender overgår til et privat firma – en såkaldt 'anden aktør' – senest efter 7 måneders ledighed. For nogle uddannelsesgrupper, der har større risiko for langtidsledighed, overgår ledige dimittender allerede efter 4 måneder.

Disse andre aktører har kvalificeret sig til opgaven gennem en udbudsrunde, hvor de har skullet demonstrere viden om det akademiske arbejdsmarked og redegøre for, at de kan tilbyde en virksomhedsnær indsats til ledige akademikere.

Principielt skulle dimittenden således opleve at komme over til en instans, som i højere grad er gearret til at tackle de beskæftigelsesmæssige udfordringer for ledige med en akademisk uddannelse. Det burde de andre aktører bl.a. kunne tilbyde gennem et mere udbygget netværk af virksomheder, som anvender højtuddannet arbejdskraft end eksempelvis jobcenteret og a-kassen.

Men hvis de andre aktører har kontakter, så er det gået hen over hovedet på flere af dimittenderne:

Det er altså lidt irriterende, at man får de samme informationer, når man kommer ud til anden aktør, som man har fået fra a-kassen og jobcenteret. Måske ville det være smartere - og det sagde jeg også til ham derude - hvis de havde kontakterne til virksomhederne og så kunne de sende ens CV videre, og så kunne man få svar på om den eller den virksomhed kunne være interesseret i at give én en samtale eller tilbyde en praktikplads e.l. De har ikke nogen forbindelser til virksomheder, så det virker lidt meningsløst. De har alle sammen samme funktion.” (Imran, ingeniørdimittend, AAU)

Anden aktør får, ligesom de andre to instanser, en blandet modtagelse af dimittenderne. Også her virker det baseret på, hvem man møder:

”Jeg er lige startet ved anden aktør, og der er min konsulent faktisk meget human og forsøger at se det fra min vinkel. Hvor min opfattelse er, at i a-kassen og ved jobcenteret, der handler det meget mere om systemet.” (Hanne, historiedimittend, SDU)

”Jeg synes egentlig, jeg har fået god støtte fra min a-kasse, men det er håbløst hos anden aktør. Jeg føler mig overkvalificeret, når jeg sidder derude - jeg kunne lige så godt sidde i konsulentens job. Han slog op på Google for at læse om min uddannelse. Det tog ham en måned ikke at finde frem til noget. Det er virkelig op ad bakke.” (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

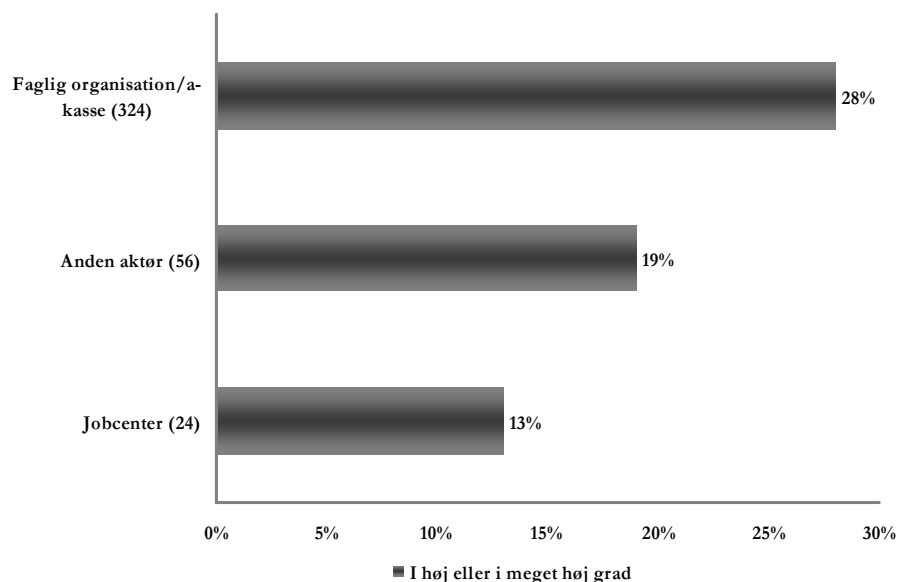
Anden aktør skulle være direkte udvalgt til at afhjælpe akademikernes udfordringer, men som ovenstående citater viser, så er det ikke altid det indtryk, de ledige akademikere får. Det er den samme fortælling, der går igen fra oplevelsen af hhv. a-kasse og jobcenter: Hvis konsulenten det pågældende sted viser forståelse og omtanke og virker som om vedkommende har sat sig lidt ind i, hvem han eller hun sidder overfor, så er det nok. Dimittenderne forventer ikke mere. De forventer ikke at kunne læne sig tilbage og så få en plan og et job udleveret. De ved godt, at det er deres ansvar at skaffe et job. Men de håber på at møde for-

ståelse, hvis det ikke i første omgang lykkes at finde det job, og i den forbindelse er de lediges oplevelser af de andre aktører meget forskellige.

8.4 Jobsøgningskurset

Længerevarende jobsøgningskurser bliver flittigt brugt, når beskæftigelsessystemet skal aktivere de ledige akademikere. Ifølge de unges erfaringer så er det det principielle krav til, hvor lang tid man skal aktiveres og ikke indholdet på kurset, der får lov til at bestemme kursuslængden. 1-2 dages jobsøgningsinformation bliver især hos jobcenter og anden aktør, der står for aktiveringen, spredt ud over 4-6 uger. Nedenfor har vi samlet de positive vurderinger af jobsøgningskurserne:

Figur 8.1. Positiv vurdering af jobsøgningskurser/workshop fordelt på udbyder



N: 404. Analysen er afgrænset til respondenter, der kun har deltaget i jobsøgningskursus/workshop hos én af de angivne udbydere.

Spørgsmål: "I hvilken grad vurderer du, at tilbuddet jobsøgningskursus har givet dig konkret positivt udbytte i forhold til at få et job?". Personer der har vurderet tilbuddet positivt har enten svaret "i meget høj grad" eller "i høj grad".

Kilde: Survey blandt dimittender og kandidatstuderende efteråret 2009, Rambøll Management Consulting.

Et jobsøgningskursus hos en faglig organisation og a-kasse kan – men behøver ikke – være et længerevarende forløb. Det er det til gengæld hos jobcenter og anden aktør, og dimittenderne er ikke begejstrede for at blive sat til opbevaring og overvågning i stedet for rent faktisk at lave noget, der kan føre dem tættere på et reelt arbejde:

"Hvordan kan man så hurtigt være faldet så langt, så man nu er endt som sådan en taber i systemet, der bare skal overvåges?"(Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

"Jeg er som sagt på tvungen 4-ugers jobsøgningskursus. I dag var det bare selvstændigt arbejde, jeg skulle bare sidde og søge. Nogle gange får man noget information, men kan bruge, men ikke meget, man ikke ved i forvejen. Og ikke noget, der ikke kunne skæres ned til et 1-dags-kursus. Jeg skal sidde der en måned." (Frank, filosofidimittend, KU)

Nogle dimittender påpeger, hvordan det at skulle sidde sammen med andre og søge job hele dagen i rigtig mange dage kan være direkte kontraproduktivt:

"De [andre deltagere] sidder og spiller 7-kabale og er på Facebook, hvis der ikke er nogle job at søge - for man skal sidde der mellem 9-16 alligevel. Det er virkelig spild af tid. Og hvis man gerne vil ringe ud, så er det anstrengende med alle dem, der snakker i baggrunden. Det er tusind gange bedre at sidde derhjemme. Hvis man skal have sådan et kursus, så skal det være kortere tid, hvis de ikke er i stand til at fylde ugerne ud." (Caroline, cand.merc.-dimittend, CBS)

Andre undrer sig over, at man ikke fylder tiden ud med brugbare kurser, så jobsøgning sker i nogle tidsrum, mens andre tidsrum bliver fyldt ud med brugbare værktøjskurser:

"Hvorfor lægger de ikke nogle relevante fag ind på de der 6-ugers jobsøgningskurser? Så kunne man selv vælge til eller fra, i stedet for, at man bare skal sidde der og glo. Der er mange, der ville have glæde af matematik- eller Excel-kurser." (Christine, cand.merc.-dimittend, CBS)

I andre aktiveringstilbud, såsom job med løntilskud og virksomhedspraktik, oplever de ledige i det mindste, at de kan bruge deres tillærte kompetencer produktivt, og måske få noget erfaring, der vil gøre dem bedre i stand til at få et job på den anden side af forløbet. 4-6 ugers jobsøgningskurser, hvor der ikke er information til mere end 1-2 dage, opleves ikke produktivt jobskabende – dimittenderne ser det mere som opbevaring og unødvendig kontrol af, om de yder noget for deres dagpenge. En ydelse, der bare består i at sidde og kigge, fordi der ingen job er at søge og mange arbejdspladser ligefrem frabeder sig uopfordrede ansøgninger. Denne type aktivitet, der egentlig er en fastholdelse i passivitet, er meget symptomatisk for beskæftigelsessystemet. Dimittenderne efterspørger projekter at kaste sig over i stedet, såsom frivilligt arbejde eller opkvalificerende kurser, men udbuddet af kurser er begrænset, og deltagelse i frivilligt arbejde er ikke tilladt i noget mærkbart omfang.

8.5 Akademikerne overfor det trehovede monster

Udover jobsøgningskurset, er der flere ting, som dimittenderne påpeger kunne være anderledes i det nuværende system. På mange punkter virker det, som om systemet slet ikke forstår akademikerne eller i hvert fald ikke er indrettet, så det virker konstruktivt for de nyuddannede. Der er tilbud om 6-ugers uddannelseskurser, men udbuddet er stærkt begrænset

og passer ikke på alle uddannelsesgrupper. Der er ingen fleksibilitet i forhold til, hvad den enkelte ledige virkelig kunne have brug for:

"Jeg synes, det er mærkeligt, at man bliver holdt så passiv, mens man er på dagpenge. Man må ingenting lave - så det er jo åndssvagt, at jeg ikke kan følge et uddannelsesforløb imens, for så mange job er der heller ikke at søge - jeg ville godt kunne gøre begge ting på én gang." (Christian, cand.merc.-dimittend, AU)

"Der burde være nogle gode kurser, man kan tage. Der er ikke så mange i øjeblikket, og de er ikke rettet mod arkitekter." (Abelone, arkitektdimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Problemet med passiviteten, som nogle akademikergrupper møder ved ikke at kunne få lov til at lave frivilligt arbejde, selvom det kan betyde, at man kan gøre en forskel (og man som ledig har noget at stå op til) bliver endnu mere tydelig, når vi kigger på arkitektgruppen. Arkitekterne har nogle alternative veje ind i beskæftigelse, som systemet ikke tager højde for:

"Man må ikke deltage i konkurrencer, fordi så er man ikke "ledig" mere. Det er jo helt vanvittigt. Det er jo den eneste måde, man kan udvikle sig på som arkitekt, det er at deltage i nogle konkurrencer og holde sig aktiv og måske blive set, hvis man er heldig. Så længe man ikke tjener penge på det, burde det jo ikke være noget problem. Det er jo okay at modregne det i dagpengene, hvis man skulle være så heldig at vinde. Man ville også få genereret nogle nye iværksættere, der satte nogle nye tegnestuer op. Fordi det er den typiske måde at starte på, at man vinder nogle ting. Og det skal da netop være en mulighed for de arbejdsløse" (Alma, arkitektdimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

"Der kunne være rigtig mange gode ting ved, at det var i orden at deltage i konkurrencer. Man ville blive en meget bedre arkitekt af det og man ville blive et gladere menneske." (Alvin, arkitektdimittend, Kunstakademiets Arkitektskole)

Akademikere bliver omfattet af "one size fits all"-problematikken, som ikke kun findes i uddannelsespolitikken, men som bestemt også findes i beskæftigelsespolitikken. I stedet for konkret at kigge på, hvad den enkelte ledige har brug for, eller hvad specifikke akademikergrupper har brug for, så skærer man alle over én kam og skaber derfor unødvendige barrierer for de ledige til at komme i beskæftigelse.

Det fremgår af fokusgruppeinterviewene, at de ledige dimittender ikke stiller krav om, at beskæftigelsessystemet altid skal stå parat med nøglen til at løse netop deres beskæftigelsesudfordringer. I stedet for har dimittenderne en forventning om, at systemet som minimum udviser forståelse for den fortvivlelse, der er ved ikke at kunne finde et arbejde indenfor ens kompetencefelt og ikke at vide, hvornår det overhovedet vil lykkes.

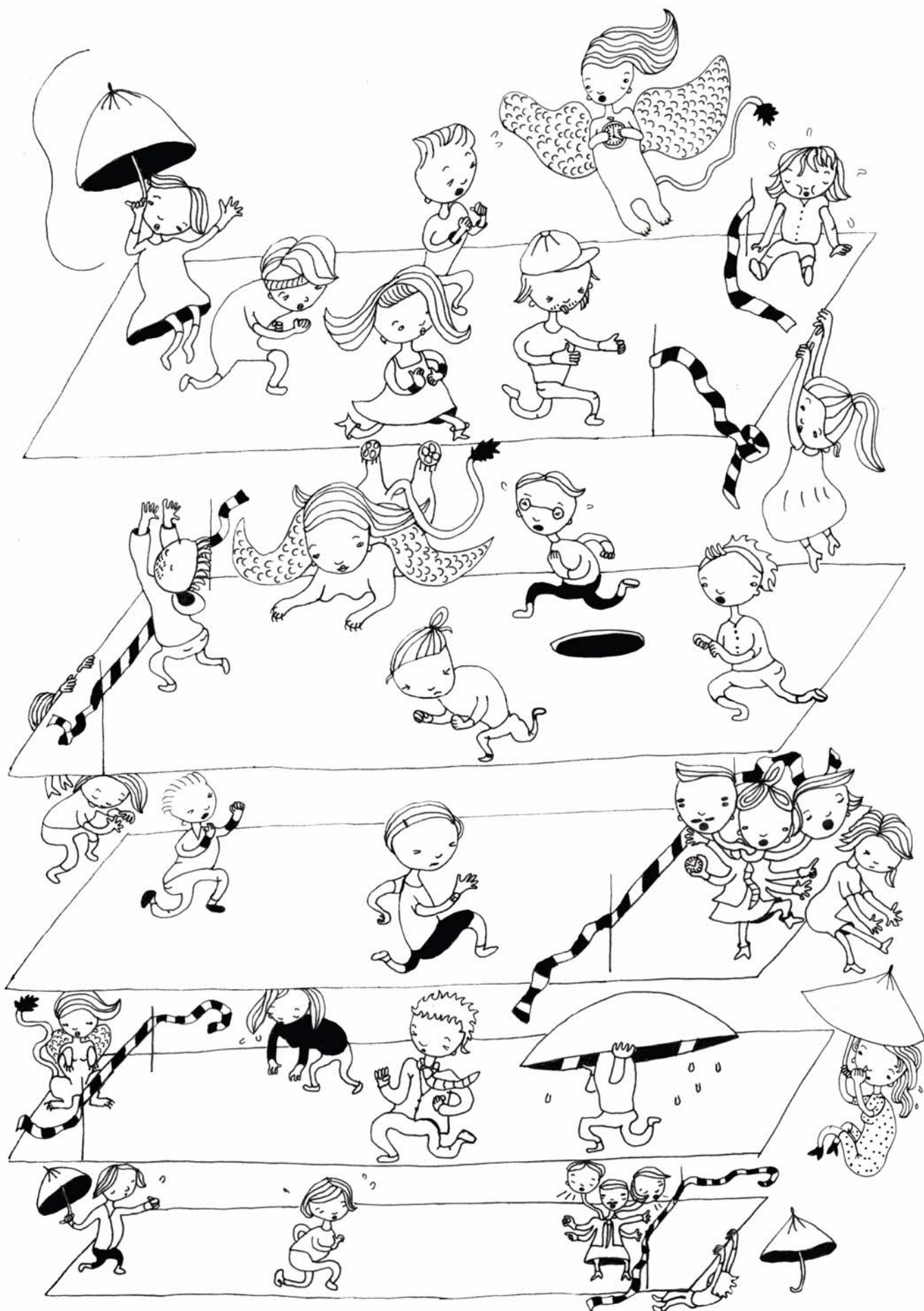
Interviewpersonerne fremhæver, at længere tids ledighed for en ung dimittend ofte bliver én af de største, personlige kriser, de har oplevet. De ledige dimittender giver udtryk for, at de starter ud med en lang række nytilærte kompetencer og et stort gåpåmod i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet og til at få lov til at bruge disse kompetencer. Derfor står det for mange af interviewpersonerne som et stort paradoks, at de i beskæftigelsessystemet ofte oplever bureaukrati, tidspres og ligegyldighed overfor deres situation. Derigennem oplever de nemlig, at beskæftigelsessystemet er med til at skubbe dem længere ud i deres personlige krise i stedet for at give dem en håndsrekning. Det opleves direkte stigmatiserende at blive decimeret til at være ”et nummer i rækken”, der skal ekspederes ud af systemet hurtigst muligt – i stedet for bedst muligt. Modtagelsen i systemet kan altså have vidtrækkende konsekvenser for den enkelte, og flere af dimittenderne står uforstående overfor, at beskæftigelsessystemet ikke kan have en mere konstruktiv udformning.

F.eks. peger interviewpersonerne på, at det burde være muligt at designe et beskæftigelsessystem, hvor der er en bedre balance mellem brugbar hjælp og kontrol. Det nuværende systems overvægt af bureaukratisk kontrol afføder en tone, som opleves helt unødvendig og i værste fald undergravende for dimittendernes gå-på-mod.

Desuden påpeger de interviewede, at det ligger lige for at strømline samarbejdet mellem instanser (a-kasse, jobcenter og anden aktør) i systemet; eller som minimum at opnå en bedre funktionsdifferentiering imellem dem. Det nuværende system efterlader et indtryk af et stort ressourcespild, hvor flere instanser er sat i verden til at gøre det samme i stedet for at supplere hinanden.

Endelig peger de ledige dimittender på, at den aktivering, de tilbydes, kunne tilrettelægges mere virksomhedsnær og individuel i stedet for blot at ske, fordi reglerne dikterer aktivering af en bestemt længde på et bestemt tidspunkt uden øvrige kvalitetskrav. Dimittenderne finder det unødvendigt, at beskæftigelsessystemet binder mange ressourcer til aktivering, som er med til at fastholde de ledige i passivitet og i en fortsat tilværelse på offentlig forsørgelse i stedet for at finde noget relevant i forhold til de individuelle behov og ønsker.

Manglende fleksibilitet, for strikse regler, der for nogle instanser er fuldstændig ubøjelige, samme information flere gange, indkaldelse til møder, der ikke er relevante, og en manglende forståelse og medmenneskelighed i systemet; det er det overordnede indtryk af beskæftigelsessystemet. Men samtidig kan vi se dimittender, der så snart de møder forståelse ét sted, kaster alt andet kritik til side. Dimittenderne forstår godt, at der skal opstilles krav til dem, men hvis kravene er uforståelige, og man ikke kan deltage i aktiviteter, som man mener kunne være fremmende for at få et arbejde, så holder forståelsen også op. Så er der bare skuffelsen tilbage. Og en overhængende fare for et frit fald.



Bilag A: Metode

A.1 Interviewundersøgelsen

Vi har interviewet 78 kandidatstuderende og dimittender fra Københavns Universitet, Roskilde Universitet, Danmarks Tekniske Universitet, Syddansk Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet, Danmarks Biblioteksskole, Kunstakademiets Arkitektskole og Århus Arkitektskole. I alt er der foretaget 28 interviews, hvoraf 23 er fokusgrupeinterviews og 5 er dybdeinterviews. Samlebetegnelsen i rapporten er fokusgrupeinterviews, fordi det er den overvejende type i undersøgelsen.

Interviewdeltagerne er udvalgt ud fra følgende kriterier: 1) At de enten på uddannelsesstedet er registreret som kandidatstuderende med ikke mere end 60 ECTS point tilbage på deres kandidat eller de i deres arkasse er registreret som dimittender, 2) At de læser én af følgende studieretninger: Historie, dansk/nordisk, film- og medievidenskab, filosofi/idéhistorie, statskundskab/forvaltning, cand.merc., biologi, journalistisk (kandidatstuderende), biblioteks- og informationsvidenskab, ingeniør, arkitekt eller psykologi.

Alle studieretninger er repræsenteret i de kvalitative interviews, men ikke i lige stort omfang, da antallet afhang af, hvor mange studerende eller dimittender, der var interesserede i og havde mulighed for at deltage. Derfor vil der være nogle studieretninger, der kvantitetsmæssigt er stærkere repræsenteret i interviewene end andre.

Deltagerne i interviewene er anonymiserede; de har hvert fået tildelt et falsk navn, hvis begyndelsesbogstav svarer til begyndelsesbogstavet på deres studieretning. Det vil altså sige, at arkitekternes nye navne starter med A, bibliotekarerne med B og så fremdeles.

Interviewene tog ca. 1-1½ time og deltagerne var med i lodtrækningen om noget god vin. De fleste deltagere (ca. 60 ud af 78) er citeret i undersøgelsen. Alle interviewene er blevet transskriberet. Interviewpersonernes svar er således gengivet tilnærmelsesvist mundret i rapporten; dog er det mundtlige sprogs ordstilling blevet rettet ind til skriftlig ordstilling, pauseord (såsom "øh, "ik?" osv.) er udeladt, og manglende ord, der kunne udelades i en interviewsituation, hvor ordet gav sig selv, er blevet tilføjet, så meningen kunne forstås i rapporten. Vi har været meget påpasselige med ikke at bruge deres udsagn i anden kontekst, end det var tiltænkt.

Vi har forsøgt at give alle mulighed for at komme til orde, men samtidig har vi prioriteret at bruge de udsagn, der mest præcist fortalte det, som flere var inde på. Det er i sagens natur ikke muligt at tage alles synspunkter med i enhver situation, men vi har tilstræbt at gengive det billede, som alle interviewene samlet gav, og naturligvis også give plads til modsatrettede udsagn.

A.2 Spørgeskemaundersøgelsen

Rambøll Management Consulting har i efteråret 2009 gennemført en spørgeskemaundersøgelse for AC med godt 3.000 kandidater og dimittender. I alt blev 5049 personer kontaktet med henblik på at medvirke

– heraf har 3051 svaret. Kontaktoplysningerne er blevet stillet til rådighed af de uddannelsesinstitutioner, hvis kandidatstuderende medvirker i undersøgelsen og af de a-kasser, hvis dimittender medvirker. De medvirkende uddannelsesinstitutioner og a-kasser er præsenteret i tabellen herunder:

Bilagstabel A.1: Uddannelsesinstitutioner og a-kasser

Uddannelsesinstitutioner	A-kasser
Arkitektskolen Århus	Magistrenes a-kasse
Copenhagen Business School	Akademikernes a-kasse
Danmarks Biblioteksskole	CA a-kasse
Danmarks Tekniske Universitet	Ingeniørernes a-kasse
Kunstakademiets Arkitektskole	
Københavns Universitet	
Roskilde Universitet	
Syddansk Universitet	
Aalborg Universitet	
Århus Universitet	

Der er blevet udsendt invitationer af to omgange. Mellem de to omgange er der blevet lavet en efterstratificering. På den måde sikredes det, at alle de udvalgte uddannelsesretninger er repræsenteret med en fornuftig kritisk masse.

De første blev kontaktet d. 16. september 2009 via e-mail. De, der efterfølgende er blevet inviteret til at medvirke telefonisk, er enten blevet tilbudt at få tilsendt invitationen pr. e-mail eller at gennemføre interviewet telefonisk. Langt de fleste valgte at få tilsendt spørgeskemaet over e-mail.

Efter den første dataindsamling er der lavet en vurdering af, om der er opnået en tilstrækkelig svarprocent for hver uddannelsesretning i forhold til, om det er muligt at sige noget statistisk validt brudt ned på uddannelsesretning. I den opfølgende dataindsamling er der derfor bevidst blevet udvalgt flere personer fra de uddannelsesretninger, hvor der ikke var særlig mange, der havde svaret i første omgang.

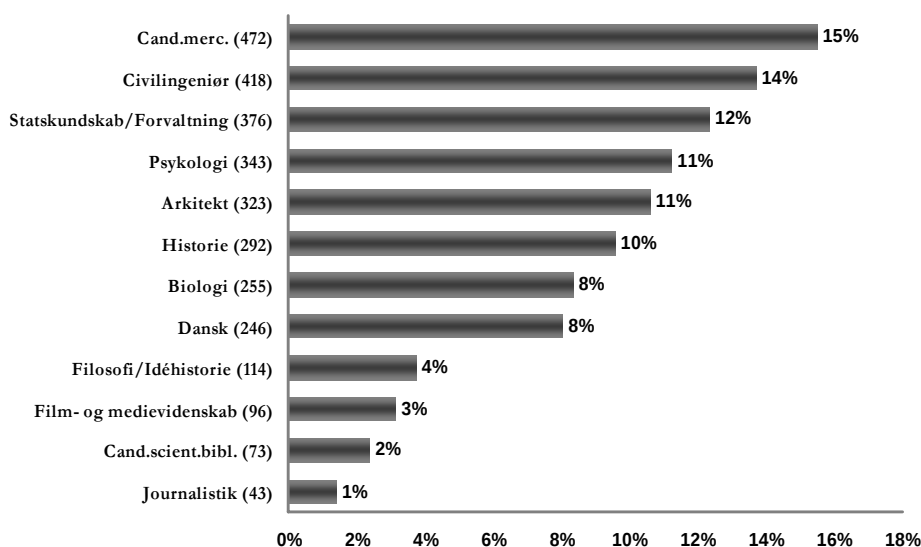
I anden interviewomgang er 834 blevet inviteret til at medvirke. De første blev inviteret pr. e-mail d. 27. oktober 2009. Alt i alt har 3051 personer svaret på spørgeskemaerne. Herunder er en tabel, der viser svarprocenter og frafaldsårsager. De 536, der falder udenfor målgruppen, er for de flestes vedkommende personer, der er dimitteret før d. 1. januar 2008.

Bilagstabel A.2: Svarprocent

	Kandidat- studerende	Dimittender	Total
Bruttostikprøve	2.003	3.582	5.585
Respondenter som falder uden for målgruppen	277	262	539
Gyldig bruttostikprøve	1.726	3.320	5.046
Ingen kontakt	642	979	1.621
Kan ikke træffes inden for undersøgelsesperioden	36	52	88
Ønsker ikke at deltage	80	90	170
Sprogproblemer	14	6	20
Delvis besvarelse	25	67	92
Andet	4	0	4
Gennemført besvarelse	925	2.126	3.051
Svarprocent	53,6%	64,0%	60,5%

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Antallet af studerende og dimittender varierer på tværs af uddannelsesretning. Derfor indgår der heller ikke et lige antal personer fra hver studieretning i spørgeskemaundersøgelsen. Af figuren herunder fremgår det, at der er flest cand.merc.'ere der har svaret på skemaet, mens der er færrest journalister.

Bilagsfigur A.1: Populationen opdelt på uddannelsesretning

N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010

At det kun er lykkedes at få fat på 43 journalister skyldes, at vi ikke kunne identificere journalist-dimittender, hvorfor der kun er medtaget journalist-studerende i undersøgelsen. Derfor er journalisterne i høj grad taget ud af tabeller og figurer, og de figurerer helt naturligt ikke i undersøgelser, hvor der kun indgår dimittender. Det betyder, at undersøgelserne der udelukkende koncentrerer sig om kandidatstuderende omfatter 12 uddannelsesretninger, mens undersøgelserne af dimittender kun omfatter 11.

A.1.2 Spørgeskemaerne

Der er lavet 3 forskellige spørgeskemaer – dog med en fælles grundstamme af spørgsmål. Ét til kandidat-studerende, ét til ledige dimittender og ét til beskæftigede dimittender. Det er gjort for at kunne tilrettelægge spørgsmålene således, at de giver bedst mening for den enkelte besvarer. Dimittenderne har bl.a. fået en del spørgsmål til perioden efter endt studium, som det i sagens natur ikke giver mening at stille de kandidatstuderende.

A.2.2 Regressionsanalyserne

Ved begge regressionsanalyser er der anvendt baglæns stepwise modelsøgning. De insignifikante faktorer er blevet fjernet én ad gangen indtil den manuelt reducerede model udelukkende indeholdt signifikante faktorer. Ydermere er alle de fravalgte faktorer enkeltvis testet i den reducerede model.

Bilag B: Regressionsanalyse af ledighedsrisiko, fuld model

Bilagstabel B.1. Ledighedsrisiko: Logistisk regression for ledighed i 12+ uger – fuld model med alle de testede variable

Variabel	Besvarelse	odds ratio	95 pct. konfidensinterval	5 pct sig.
Hvor afklaret var du om hvilke jobs du ville søge for at få dit første job:				
	I høj/nogen grad vs I mindre grad/slet ikke	0,75	0,58	0,98 *
	Ved ikke vs I mindre grad/slet ikke	0,70	0,19	2,64
Uddannelsesretning:				
	Arkitekt vs Statskundskab/forvaltning	3,81	2,19	6,64 *
	Biologi vs Statskundskab/forvaltning	2,12	1,24	3,61 *
	Cand.merc. vs Statskundskab/forvaltning	1,62	1,04	2,53 *
	Cand.scient.bibl. vs Statskundskab/forvaltning	1,81	0,73	4,51
	Civilingeniør vs Statskundskab/forvaltning	1,41	0,88	2,25
	Dansk vs Statskundskab/forvaltning	1,78	1,07	2,95 *
	Film- og medievidenskab vs Statskundskab/forvaltning	4,40	1,40	13,88 *
	Filosofi/Idéhistorie vs Statskundskab/forvaltning	2,01	0,94	4,31
	Historie vs Statskundskab/forvaltning	2,35	1,43	3,88 *
	Psykologi vs Statskundskab/forvaltning	0,88	0,54	1,46
Karaktergennemsnit på kandidatuddannelsen:				
	Under 6 vs 8 til 9,9	0,98	0,53	1,82
	6 til 7,9 vs 8 til 9,9	0,98	0,74	1,30
	10 til 12 vs 8 til 9,9	0,88	0,65	1,17
	Ved ikke vs 8 til 9,9	1,56	0,96	2,53
Hvornår søgte du dit første job:				
	Ej søgt/havde job på hånden vs Samtidig med afslutning af studie	0,10	0,06	0,17 *
	Før afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	0,63	0,45	0,87 *
	Efter afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	1,50	1,06	2,11 *
	Ved ikke vs Samtidig med afslutning af studie	0,45	0,15	1,43
Vurdering af studiejobs relevans for uddannelse:				
	Relevant vs ikke relevant	0,79	0,61	1,02
	Intet studiejob vs ikke relevant	1,19	0,84	1,70
	Ved ikke vs ikke relevant	1,93	0,33	1,14
Forældres højeste uddannelse (den højeste af moders eller faders)				
	Ingen, folkeskole eller gymnasial vs LVU	1,08	0,72	1,61
	Erhvervsudd. eller KVVU vs LVU	0,76	0,56	1,02
	MVU vs LVU	0,78	0,60	1,02
Har haft praktikophold i Danmark		1,06	0,82	1,39
Har haft praktikophold i udlandet		0,75	0,53	1,06
Har søgt job i anden landsdel		1,62	1,28	2,05 *
Har søgt job i anden udlandet		2,23	1,57	3,16 *

Bilagstabel B.1, fortsat

Variabel	Besvarelse	odds ratio	95 pct. konfidensinterval	5 pct sig.
Tilbud fra uddannelsesinstitution:				
	Jobsøgningskurser/workshops	1,13	0,84	1,53
	Kursus/workshop i karriereplanlægning	0,99	0,64	1,53
	Kompetenceafklaring	1,40	0,92	2,13
	Individuel rådgivning	1,74	1,15	2,62 *
	Karrieremesse	1,30	0,98	1,72
	Besøg på virksomheder	0,92	0,67	1,26
	Virksomhedspræsentationer	0,84	0,61	1,15
	Anvendelse af jobbank	1,14	0,81	1,60
	Mentorordning	0,63	0,34	1,17
	Andet	1,47	0,74	2,91
Studietid (Normeret tid som reference):				
	Normeret tid +1 år vs reference	1,06	0,77	1,46
	Normeret tid +2 år vs reference	1,18	0,81	1,71
	Normeret tid +3 år eller mere vs reference	1,56	1,04	2,34 *
	Normeret tid, ej angivet vs reference	0,89	0,55	1,43
Alder (år)		1,10	0,94	1,30
Alder kvadreret (år)		1,00	1,00	1,00
Tid fra dimission til interview (uger)		1,00	0,99	1,00
Køn		1,14	0,90	1,45
Etnisk oprindelse:				
	Udland vs Danmark	0,63	0,43	0,94 *

*' angiver signifikant forskel fra referencen på 5 pct. niveau. Et odds ratio over 1 angiver en oversandsynlighed for ledighed sammenlignet med referencen, mens et odds ratio mellem 0 og 1 angiver en mindre sandsynlighed end referencen. Regressionen er gennemført på uvægtede data. Kun dimittender indgår i regressionen, n=1.833
Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010

B.1 Yderligere test af faktorer i regressionsanalysen

AC har yderligere testet to faktorer i den samme regressionsanalyse som Rambøll Management har gennemført: *Studieophold i udlandet og i hvilken grad gode efterfølgende beskæftigelsesmuligheder har været styrende for valg af uddannelse*. De er dog ikke blevet taget med i regressionen i første omgang. Dette skyldes bl.a., at de begge i høj grad er korrelerede med uddannelsesretning. Således er der meget, der tyder på, at det er uddannelsesretningen, der er styrende for, om man har været på studieophold i udlandet, eller om man føler sig godt rustet til at klare sit første job eller ej.

B.1.1 Efterfølgende beskæftigelsesmuligheder

Faktoren for, om man har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder er insignifikant i forhold til ledighedsrisiko. I det øjeblik, at der tages højde for bl.a. uddannelsesretning, har det altså ikke nogen effekt, om man har valgt uddannelse ud fra efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Svaret på i hvilken grad gode efterfølgende beskæftigelsesmuligheder har været styrende for valg af uddannelse må også siges at være baseret på en vis mængde bagklogskab. Det er derfor svært at udlede, om det er deres arbejdsmarkedssituation, der har affødt svaret på spørgsmålet, eller om der er tale om en reel vurdering af, hvad de valgte ud fra for over 5 år siden. Kausalforholdet er altså ikke klart definerbart, og vi har derfor valgt at udelade faktoren i den første regressionsanalyse.

B.2.1 Studieophold i udlandet

Studieophold i udlandet er stærkt korreleret med uddannelsesretning. Der er stor forskel på andelen, der har været på udlandsophold fra de forskellige uddannelsesretninger. Dette skyldes blandt andet, at der kan være forskel i antallet af udvekslingsaftaler uddannelsesinstitutionerne imellem.

Bilagstabel B.2: Dimittender der har været på udlandsophold

Uddannelsesretning	Andel på udlandsophold	N
Psykologi	8%	275
Film- og medievidenskab	14%	44
Cand.scient.bibl.	18%	34
Historie	23%	212
Filosofi/Idéhistorie	23%	65
Civilingeniør	25%	343
Dansk	26%	195
Cand.merc.	28%	404
Biologi	29%	173
Statskundskab/Forvaltning	34%	253
Arkitekt	39%	228

N: 2233. Analysen er begrænset til alle dimittender.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Det forholder sig således, at studieophold i udlandet er så præcist korreleret med uddannelsesretning, at den så at sige stjæler forklaringskraft fra denne i regressionen. Derfor har vi valgt at udelade studieophold

i udlandet som forklarende variabel, da den ikke alene er udtryk for, at man har været på udlandsophold, men også at man har valgt et studium, hvor det i højere grad er normen, at man tager til udlandet.

Bilag C: Regression med subjektiv vurdering af egne jobmuligheder som afhængig variabel

I tabellen herunder er der præsenteret en række odds ratio for de faktorer, der har signifikant betydning for i hvilken grad man mener, at ens uddannelse har rustet en i forhold til at få det første job. Odds ratio benævner hvor stor over- eller undersandsynligheden for egne jobchancer er. Odds ratio på over 1 angiver en mere positiv vurdering af egne jobchancer i forhold til referencegruppen, mens odds ratio på under 1 angiver en mindre positiv vurdering af egne jobchancer.

Bilagstabel C.1: Vurdering af egne jobchancer: Logistisk regression for positiv vurdering af om ens uddannelse har rustet en til at få det første job. Reduceret model med kun de signifikante variable

Variabel	Besvarelse	Odds Ratio	95 pct. konfidensinterval	5 pct. sig.
Vurdering af studiejobs relevans for uddannelse				
	Relevant vs ikke relevant	1,661	1,319 2,092	*
	Intet studiejob vs ikke relevant	1,255	0,914 1,723	
	Ved ikke vs ikke relevant	1,233	0,290 5,241	
Uddannelsesretning (Statskundskab/forvaltning som reference)				
	Historie vs reference	0,243	0,150 0,394	*
	Film- og medievidenskab vs reference	0,347	0,164 0,735	*
	Filosofi/idéhistorie vs reference	0,240	0,126 0,454	*
	Dansk vs reference	0,433	0,261 0,718	*
	Cand.merc vs reference	0,928	0,574 1,499	
	Psykologi vs reference	0,691	0,419 1,142	
	Biologi vs reference	0,375	0,224 0,625	*
	Civilingeniør vs reference	0,829	0,509 1,351	
	Arkitekt vs reference	0,264	0,164 0,423	*
	Bibliotekar vs reference	0,718	0,271 1,897	
Har søgt job i anden landsdel (dummy)		0,700	0,567 0,865	*
Har haft praktikophold i udlandet (dummy)		1,495	1,078 2,075	*

Anm: regressionen er gennemført som en logit model, hvor den afhængige variabel er ”I hvilken grad mener du, at din uddannelse overordnet set har rustet dig i forhold til at få dit første job”. Personer, der har vurderet deres subjektive jobchancer positivt, er defineret som personer, der enten har svaret ”i høj grad” eller ”i nogen grad” til spørgsmålet.

*' angiver signifikant forskel fra referencen på 5 pct. niveau.

Et odds ratio over 1 angiver en oversandsynlighed for ledighed sammenlignet med referencen, mens et odds ratio mellem 0 og 1 angiver en mindre sandsynlighed end referencen.

Tabellen gengiver en reduceret model, hvor kun signifikante variable er medtaget. På efterfølgende side er den fulde model præsenteret. Kun dimittender indgår i regressionen, n=2.233,

Regressionen er gennemført på uvægtede data.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Regressionsanalysen viser, at det i det store hele er de samme faktorer, der har betydning for den subjektive vurdering som for den objektive. Blandt andet ses det, at det er vigtigt at have et studierelevant arbejde

i forhold til at føle sig rustet til at få sit første job. Ydermere er der næsten fuldstændig overensstemmelse mellem de forskellige studieretninger i forhold til hvordan de subjektive jobchancer vurderes og hvordan de objektive er.

Dog fremgår det, at dimittender, der har været på praktikophold i udlandet, i meget højere grad føler sig rustet til at få deres første job end personer, der ikke har været på praktikophold i udlandet. En yderligere forskel mellem den objektive og den subjektive opfattelse af jobchancer finder vi hos cand.merc'erne - objektivt set har de en lidt større ledighedsrisiko end statskundskab/forvaltning, mens de - når man ser på den subjektive opfattelse - ikke adskiller sig signifikant fra statskundskab/forvaltning.

Bilagstabel C.2: Vurdering af egne jobchancer: Logistisk regression for positiv vurdering af om ens uddannelse har rustet en til at få det første job. Fuld model hvor alle variable er taget med

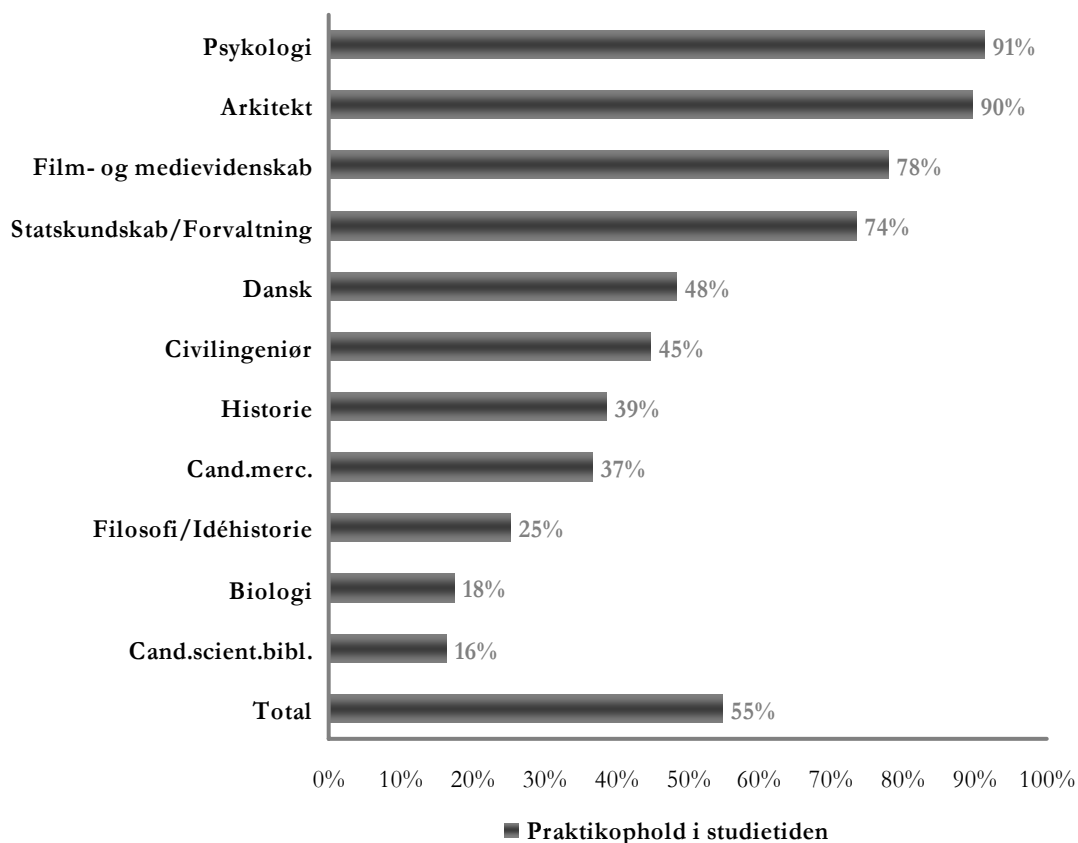
Variabel	Besvarelse	Odds ratio	95 pct. konfidens-interval	5 pct. sig
Hvornår søgte du dit første job				
	Ej søgt/havde job på hånden vs Samtidig med afslutning af studie	1.092	0,72	1.656
	Før afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	1.293	0,92	1.817
	Efter afslutning af studie vs Samtidig med afslutning af studie	0,914	0,649	1.287
	Ved ikke vs Samtidig med afslutning af studie	2.233	0,594	8.396
Har søgt job i anden landsdel (dummy)		0,703	0,559	0,885 *
Har søgt job i anden udlandet (dummy)		0,748	0,543	1.031
Har haft praktikophold i Danmark (dummy)		1.036	0,808	1.327
Har haft praktikophold i udlandet (dummy)		1.557	1.103	2.198 *
Vurdering af studiejobs relevans for uddannelse				
	I høj/nogen grad vs I mindre grad/slet ikke relevant studiejob	1.605	1.268	2.032 *
	Intet studiejob vs I mindre grad/slet ikke relevant studiejob	1.238	0,898	1.706
	Ved ikke vs I mindre grad/slet ikke relevant studiejob	1.204	0,265	5.470
Dummies for tilbud fra uddannelsesinstitution:				
	Kursus/workshop i jobsøgningskurser	1.416	0,856	2.345
	Kursus/workshop i karriereplanlægning	1.165	0,708	1.917
	Kompetenceafklaring	1.486	0,773	2.856
	Individuel rådgivning	0,899	0,574	1.409
	Karrieremesse	0,96	0,536	1.718
	Besøg på virksomheder	1.303	0,744	2.281
	Virksomhedspræsentationer	0,382	0,131	1.116
	Anvendelse af jobbank	1.296	0,772	2.176
	Mentorordning	0,924	0,307	2.782
	Andet	0,619	0,048	7.975
Køn	Kvinde vs mand	1.026	0,821	1.284
Alder (år)		1.015	0,883	1.166
Alder kvadreret (år)		1.000	0,998	1.002
Etnisk oprindelse	Udland vs Danmark	0,65	0,412	1.027
Uddannelsesretning:				
	Arkitekt vs Statskundskab/Forvaltning	0,295	0,178	0,488 *
	Biologi vs Statskundskab/Forvaltning	0,401	0,236	0,682 *
	Cand.merc. vs Statskundskab/Forvaltning	0,885	0,542	1.446
	Cand.scient.bibl. vs Statskundskab/Forvaltning	0,72	0,265	1.955
	Civilingeniør vs Statskundskab/Forvaltning	0,781	0,47	1.298
	Dansk vs Statskundskab/Forvaltning	0,445	0,265	0,748 *
	Film- og medievidenskab vs Statskundskab/Forvaltning	0,353	0,164	0,758 *
	Filosofi/Idéhistorie vs Statskundskab/Forvaltning	0,256	0,132	0,494 *
	Historie vs Statskundskab/Forvaltning	0,249	0,152	0,407 *
	Psykologi vs Statskundskab/Forvaltning	0,695	0,409	1.179

N: 2233. Analysen er begrænset til alle dimittender.

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Bilag D: Supplerende tabeller og figurer

Bilagsfigur D.1: Andel der har været på praktikophold i studietiden fordelt på uddannelsesretning



N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

Bilagstabel D.1a: Deltagelse i karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesinstitution

Uddannelsesretning	Jobsøgningskurser	Karriereplanlægning	Kompetenceafklaring	Individuel rådgivning	Karrieremesse	N
Arkitektskolen Århus	11%	22%	24%	13%	7%	135
Roskilde Universitet	10%	6%	5%	5%	11%	122
Danmarks Tekniske Universitet	31%	16%	11%	12%	86%	166
Kunstakademiets Arkitektuddannelse	2%	6%	2%	7%	3%	176
Københavns Universitet	19%	7%	8%	5%	14%	645
Aalborg Universitet	26%	7%	14%	5%	61%	404
Århus Universitet	14%	6%	6%	7%	38%	698
Danmarks Biblioteksskole København	22%	15%	23%	20%	18%	60
Danmarks Biblioteksskole Aalborg	42%	8%	33%	17%	17%	12
Copenhagen Business School	25%	9%	11%	19%	53%	242
Syddansk Universitet	20%	7%	7%	7%	40%	351
Total	21%	8%	9%	9%	45%	3011

N: 3011. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen undtagen journaliststuderende.
 Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010 samt egne beregninger.

Bilagstabel D.1b: Deltagelse i karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesinstitution

Uddannelsesretning	Virksomhedsbesøg	Virksomhedspræsentation	Anvendelse af jobbank	Mentorordning	Ej deltager	N
Arkitektskolen Århus	36%	30%	6%	5%	38%	135
Roskilde Universitet	11%	9%	11%	1%	66%	122
Danmarks Tekniske Universitet	46%	55%	19%	3%	8%	166
Kunstakademiets Arkitektuddannelse	20%	13%	2%	2%	64%	176
Københavns Universitet	8%	8%	7%	6%	58%	645
Aalborg Universitet	31%	32%	16%	2%	26%	404
Århus Universitet	12%	15%	10%	3%	47%	698
Danmarks Biblioteksskole København	15%	15%	17%	5%	53%	60
Danmarks Biblioteksskole Aalborg	33%	25%	17%	0%	33%	12
Copenhagen Business School	17%	44%	36%	7%	23%	242
Syddansk Universitet	17%	17%	20%	2%	43%	351
Total	23%	28%	17%	4%	43%	3011

N: 3011. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen undtagen journaliststuderende.
Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010 samt egne beregninger.

Bilagstabel D.2a: Positiv vurdering af karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesinstitution – andel der i meget høj grad eller høj grad vurderer at tilbuddet har givet dem et konkret positivt udbytte

Uddannelsesretning	Jobsøgnings- kurser	Karriere- planlægning	Kompetence- afklaring	Individuel rådgivning	Karriere- messe
Arkitektskolen Århus	27% (15)	27% (30)	41% (32)	47% (17)	25% (8)
Roskilde Universitet	33% (12)	29% (7)	50% (6)	50% (6)	14% (14)
Danmarks Tekniske Universitet	24% (51)	4% (26)	26% (19)	40% (20)	25% (143)
Kunstakademiets Arkitektuddannelse	25% (4)	0% (10)	0% (3)	23% (13)	0% (4)
Københavns Univer- sitet	32% (122)	13% (47)	27% (48)	44% (32)	11% (89)
Aalborg Universitet	36% (107)	17% (29)	42% (55)	37% (19)	19% (244)
Århus Universitet	30% (100)	18% (39)	39% (44)	42% (50)	9% (265)
Danmarks Biblioteks- skole København	8% (13)	22% (9)	36% (14)	17% (12)	30% (10)
Danmarks Biblioteks- skole Aalborg	20% (5)	0% (1)	25% (4)	0% (2)	100% (2)
Copenhagen Business School	31% (61)	38% (21)	19% (26)	33% (46)	16% (129)
Syddansk Universitet	36% (69)	23% (26)	48% (25)	27% (26)	19% (149)

N: 1.953. Analysen omfatter de kandidatstuderende og dimittender, der har deltaget i de enkelte tilbud på uddannelsesinstitutionerne.

Tallene i parentes angiver antallet af personer, der har deltaget i de forskellige tilbud på de forskellige uddannelsesinstitutioner.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Bilagstabel D.2b: Positiv vurdering af karrierevejledningstilbud på uddannelsen fordelt på uddannelsesinstitution – andel der i meget høj grad eller høj grad vurderer at tilbuddet har givet dem et konkret positivt udbytte

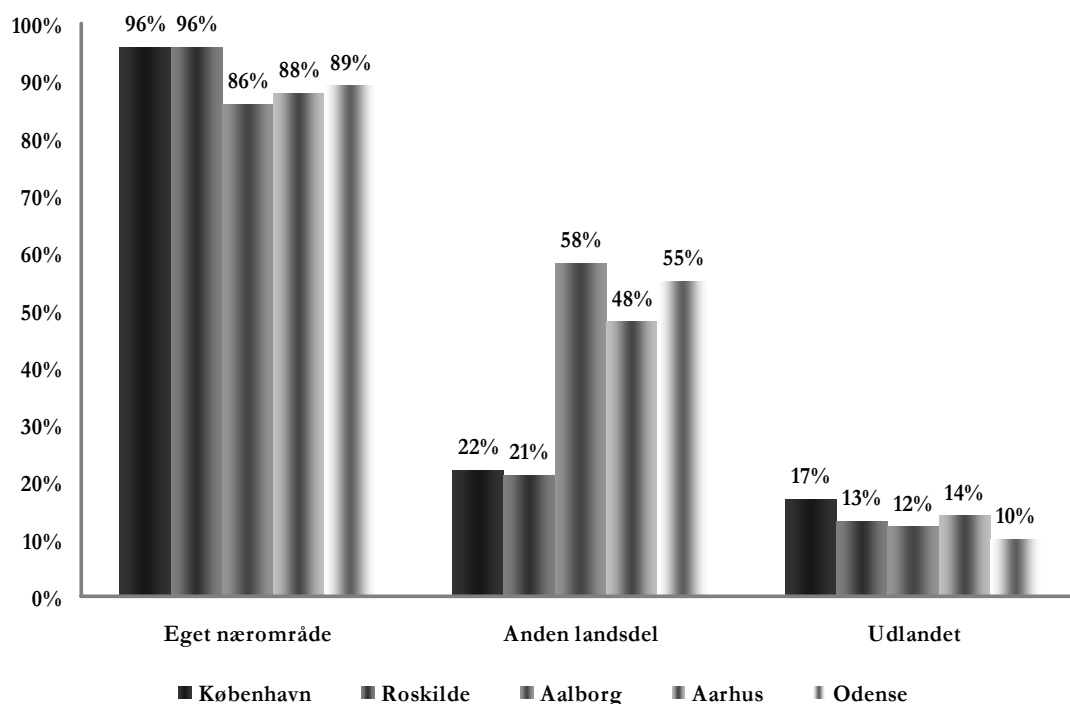
Uddannelsesretning	Virksomhedsbesøg	Virksomhedspræsentation	Anvendelse af jobbank	Mentorordning
Arkitektskolen Århus	17% (47)	21% (39)	13% (8)	33% (6)
Roskilde Universitet	7% (14)	27% (11)	29% (14)	100% (1)
Danmarks Tekniske Universitet	18% (77)	15% (92)	28% (32)	0% (5)
Kunstakademiets Arkitektuddannelse	26% (35)	27% (22)	0% (4)	50% (4)
Københavns Universitet	18% (51)	19% (52)	29% (42)	32% (35)
Aalborg Universitet	24% (126)	25% (130)	24% (62)	14% (7)
Århus Universitet	12% (82)	11% (101)	30% (68)	0% (18)
Danmarks Biblioteksskole København	33% (9)	0% (9)	30% (10)	0% (3)
Danmarks Biblioteksskole Aalborg	25% (4)	67% (3)	0% (2)	- -
Copenhagen Business School	20% (41)	8% (106)	30% (87)	33% (18)
Syddansk Universitet	16% (61)	12% (60)	29% (70)	22% (9)

N: 1.953. Analysen omfatter de kandidatstuderende og dimittender, der har deltaget i de enkelte tilbud på uddannelsesinstitutionerne.

Tallene i parentes angiver antallet af personer, der har deltaget i de forskellige tilbud på de forskellige uddannelsesinstitutioner.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Bilagsfigur D.2: Geografisk mobilitet opdelt på placering af uddannelsesinstitution



N:2.024. Analysen omfatter alle dimittender og kandidatstuderende der har søgt et job.

Kilde: Rambøll Management Consulting: Undersøgelse af kandidatstuderendes og dimittenders jobfokus, januar 2010.

Bilagstabel D.3: Studiejobbets faglige relevans fordelt på uddannelsesretning

Uddannelsesretning	I hvilken grad vurderer du, at dit studiejob er relevant i forhold til din uddannelse?				
	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ej studiejob
Filosofi/idéhistorie	17%	21%	17%	26%	20%
Civilingeniør	21%	17%	14%	20%	28%
Biologi	32%	14%	12%	24%	18%
Historie	33%	19%	15%	20%	14%
Dansk	33%	21%	17%	17%	13%
Cand.merc.	35%	30%	19%	13%	3%
Arkitekt	41%	16%	12%	13%	19%
Film- og medievidenskab	41%	20%	19%	11%	9%
Psykologi	41%	22%	11%	9%	17%
Bibliotekar	44%	19%	7%	10%	21%
Statskundskab/Forvaltning	51%	24%	10%	9%	6%
Total	36%	21%	14%	15%	15%

N: 3051. Analysen omfatter alle studerende og dimittender i spørgeskemaundersøgelsen (1.444 beskæftigede dimittender, 822 ledige dimittender og 785 kandidatstuderende).

Kilde: Egne beregninger på undersøgelsesdata indsamlet af Rambøll Management Consulting.

