



Akademikernes Centralorganisation

Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse

Januar 2007

Akademikernes Centralorganisation

Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse

Januar 2007

Indholdsfortegnelse

1.	Indledning	1
2.	Hovedkonklusioner	3
2.1	De første år på arbejdsmarkedet – portræt af en årgang i medvind og en årgang i modvind	3
2.2	Studietiden	5
2.3	Karrierevalg og motiver for jobskifte	7
2.4	Uddannelse kan udligne social baggrund	8
2.5	Startlønnen – små forskelle kan skabe løngab på flere 1.000 kr.	8
2.6	Lønudviklingen i den videre karriere	9
2.7	Afgørende forskelle mellem kvinders og mænds karriereveje	10
2.8	Beskæftigelsesindsatsen	12
Del 1: Studietiden		15
3.	Studiemiljø og CV-opbygning	17
3.1	Hvordan vurderer de studerende deres studieretning og studiemiljø?	17
3.2	Opbygningen af CV gennem aktiviteter i studietiden	33
3.3	Ruster uddannelserne og studievejledningen de studerende til arbejdsmarkedet?	43
Del 2: Vejen til det første job		49
4.	Ledighedslængde før det første job	51
4.1	Ledighed efter endt uddannelse	52
4.2	Sammenhænge mellem ledighedsperiode før første job og udvalgte faktorer	56
4.3	Regressionsanalyse – hvem får først fodfæste på arbejdsmarkedet?	72
5.	Jobsøgningsmønstre	76
5.1	Familien og studiekammeraterne er de store inspirationskilder i jobsøgningen	76
5.2	Rådgivningen om, at du skal bruge dit netværk, er slået igennem	80
5.3	Arbejdsopgaver er vigtigst for nydimittenderne	81
Del 3: Det første job		86
6.	Det første job	88
6.1	Specialister og generalister	88
6.2	De ikke-akademiske job	90
6.3	Færre kandidater fra årgang 2002 får en fast stilling	95
6.4	De højtuddannedes arbejdsfunktioner	101
7.	Startlønnen for højtuddannede	110
7.1	Simpel sammenligning mellem udvalgte faktorer og startløn	110
7.2	Regressionsanalyse – hvem får først den højeste startløn?	127

Del 4: Højtuddannedes karriereveje de første 10 år på arbejdsmarkedet 134**8. Job- og karrieremønstre blandt højtuddannede 136**

8.1	Motiver for jobskifte	136
8.2	Jobskifte	142
8.3	Skift mellem den offentlige og private sektor	147
8.4	Skift i forhold til virksomhedsstørrelse	151
8.5	Ledelsesansvar	153

9. Højtuddannedes lønudvikling de første 10 år på arbejdsmarkedet 157

9.1	Indhentes lønforspringet?	157
9.2	Hvordan udvikler lønnen sig for forskellige faggrupper?	158
9.3	Regressionsanalyse – hvad har betydning for lønudviklingen?	161
9.4	Køns betydning for lønudvikling	166

10. Alternativ karrierevej: De frie agenter 168

10.1	Hvem er blevet frie agenter?	169
10.2	Hvorfor valgte de at blive frie agenter?	170
10.3	Fri agent af lyst eller nød?	173
10.4	De frie agents løn	175

Del 5: Beskæftigelsesindsatsen for ledige højtuddannede 179**11. Beskæftigelsesindsatsen for ledige højtuddannede 181**

11.1	Ledighedsgruppen, som har medvirket i denne undersøgelse	182
11.2	Adfærd og vurdering af jobmuligheder	187
11.3	Opleves redskabsviften som hensigtsmæssig?	193

12. Appendiks A: Metode 202

12.1	Gennemførelse af survey	202
12.2	Sammenfletning af data fra survey og IDA	208

13. Appendiks B: Regressionsanalyser 210**14. Appendiks C: Oversigt over højtuddannedes løn 219****15. Appendiks D: Oversigt over hvilke brancher de forskellige grupper af højtuddannede bliver ansat i 223**

1. Indledning

Med støtte fra Beskæftigelsesministeriet præsenterer Rambøll Management og Akademikernes Centralorganisation i denne rapport en kortlægning af overgangen fra uddannelse til første job og det videre karriereforløb for akademikere fra dimittendårgangene 1997 og 2002.

Kortlægningen tegner et portræt af hhv. en årgang i medvind og en årgang i modvind. Årgang 1997 dimitterede i en periode med historisk lav ledighed blandt akademikere. Årgang 2002 blev færdig i en periode, hvor akademikerledigheden steg markant på grund af lavkonjunktur i den private sektor og ansættelsesstop i den offentlige sektor.

Det var således under vidt forskellige rammebetingelser, de to årgange gjorde deres debut på arbejdsmarkedet. Men har hhv. den lette og den svære debut sat langvarige spor på karrieren? Kan man aflæse på lønsedlen flere år efter, om man fik en god eller dårlig start på arbejdslivet efter endt uddannelse? Og hvad kan uddannelsesstedet, beskæftigelsessystemet osv. gøre for, at overgangen fra uddannelse til beskæftigelse bliver så problemfri som muligt?

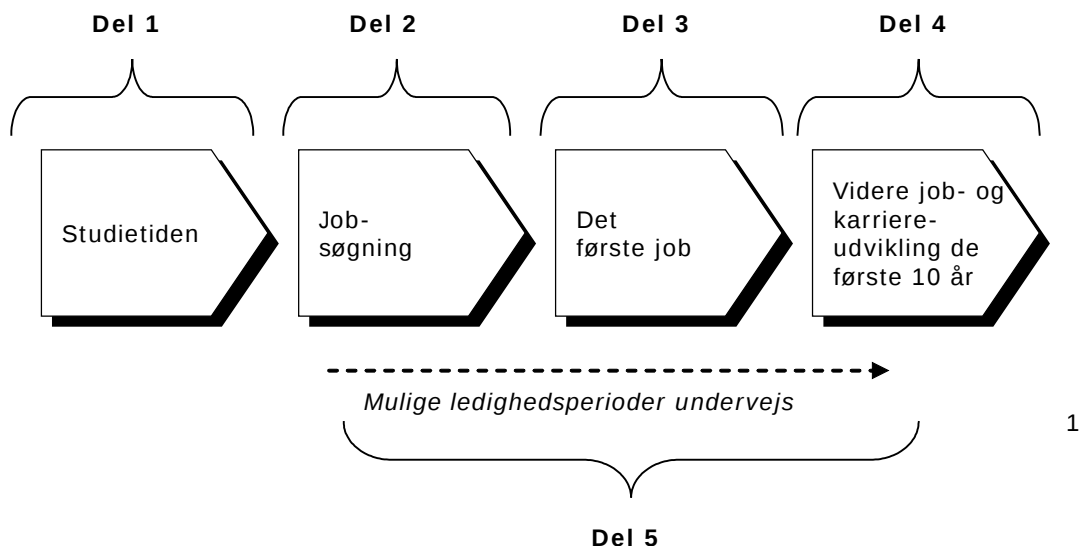
Kortlægningen i denne undersøgelse bringer ny viden om disse problemstillinger ind i debatten om fremtidens universitetsuddannelser og fremtidens arbejdsmarkedsindsats.

Kortlægningen er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt mere end 4.000 akademikere fra dimittendårgangene 1997 og 2002, og vil i rapporten blive benævnt som årgang 1997 og 2002. Spørgeskemasvarene er efterfølgende blevet koblet til Danmarks Statistiks Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforhold (IDA), hvor yderligere oplysninger om respondenterne er hentet. Den kvantitative kortlægning er suppleret med portrætinterviews med 15 akademikere fra de to årgange.

Læsevejledning

Rapporten består af **fem dele** foruden denne indledning og en sammenfatning af analysens hovedkonklusioner. De første fire dele følger kronologisk den højtuddannede fra uddannelsessystemet over i første job til den videre karriere (se figur nedenfor). Den sidste del af rapporten sætter fokus på gruppen af ledige blandt højtuddannede.

Figur 1.1 Overgangen fra uddannelse til beskæftigelse



Del 1:

I undersøgelsens første del fokuseres der på studiemiljø, opbygning af CV samt uddannelsesstedernes vejledning, herunder hvordan studietiden på bedst mulig vis kan skabe en flydende overgang fra uddannelse til beskæftigelse (kapitel 3).

Del 2:

I denne del af undersøgelsen ser vi nærmere på de højtuddannedes veje til det første job, herunder:

- Ledighedslængde før det første job (kapitel 4)
- Jobsøgningsmønstre i forbindelse med det første job (kapitel 5).

Del 3:

Denne del af undersøgelsen ser på det første job, herunder:

- Karakteren af det første job (kapitel 6)
- Startløn (kapitel 7).

Del 4:

Undersøgelsens fjerde del omhandler de højtuddannedes videre karriereforløb de første ca. 10 år på arbejdsmarkedet, herunder:

- Job- og karrieremønstre og motiver for jobskifte (kapitel 8)
- Lønudviklingen de første 10 år på arbejdsmarkedet (kapitel 9)
- Alternativ karrierevej: De frie agenter (kapitel 10).

Del 5:

Femte og sidste del omhandler beskæftigelsesindsatsen for de højtuddannede, som bliver ledige i løbet af deres karriere, samt gruppen af højtuddannede, der dimitterede i 2002, og som har været ledige siden de blev færdige med deres uddannelse (kapitel 11).

Rapporten indeholder endvidere fire appendiks, som bl.a. inkluderer en redegørelse for metoden og en række baggrundstabeller.

Det skal nævnes, at rapporten indeholder analyser af en række simple sammenhænge mellem udvalgte variable (bi- og trivariate sammenhænge). Disse tabeller og figurer giver kun et forsimplet indtryk af virkeligheden. Derfor indgår der også i rapporten en række statistiske analyser (regressionsanalyser), hvor der tages hensyn til andre mulige påvirkninger i forhold til de fundne simple sammenhænge.

2. Hovedkonklusioner

Nedenfor sammenfattes undersøgelsens konklusioner på tværs af rapportens kapitler. Nedenstående skal således læses som en tværgående konklusion, som sammenfatter de vigtigste analyseresultater fra undersøgelsens forskellige dele med henblik på at etablere et samlet videngrundlag, som kan anvendes til fremtidige politiske beslutninger på akademikerområdet.

Konklusionerne bygger først og fremmest på de statistiske analyser (regressionsanalyser), hvor der tages hensyn til andre mulige påvirkninger i forhold til de fundne simple sammenhænge. I konklusionerne nedenfor er der således taget højde for, at andre faktorer også kan have indflydelse på de fundne sammenhænge. For yderligere information om undersøgelsens metoder og statistiske analyser henvises til appendiks A og B.

Der skal endvidere gøres opmærksom på, at kortlægningen fortæller historien om netop de to årgange, som er fulgt i denne undersøgelse (årgang 1997 og 2002). Det er derfor vigtigt at have dette forbehold in mente, hvis resultaterne bruges som reference til årsager og sammenhænge for den samlede gruppe af højtuddannede på tværs af andre årgange.

2.1 De første år på arbejdsmarkedet – portræt af en årgang i medvind og en årgang i modvind

Den svære jobsituation i forbindelse med lavkonjunkturen i 2001-2003 samt ansættelsesstoppet i den offentlige sektor satte visse begrænsninger for dimittendernes jobmuligheder, og for hvor "kræsen" den nyuddannede kandidat kunne være i forbindelse med søgningen efter det første job. Mange startede i en anden jobfunktion eller sektor, end de havde regnet med, og nogle højtuddannede valgte at tage ikke-akademiske job.

Årgang 1997	Årgang 2002
▪ 30 % fik job, inden de var færdige ▪ 23 % gik ledig i mere end 6 måneder ▪ 62 % fik en fast stilling ▪ 5 % fik et ikke-akademisk job	▪ 28 % fik job, inden de var færdige ▪ 30 % gik ledig i mere end 6 måneder ▪ 48 % fik en fast stilling ▪ 9 % fik et ikke-akademisk job

Som det fremgår af ovenstående, voksede gruppen af langtidsledige blandt dimittender fra år 2002 sammenlignet med dimittender fra år 1997. Selv om det har taget lidt længere tid for årgang 2002 at komme ind på arbejdsmarkedet, så er de fleste med undtagelse af en lille gruppe kommet i arbejde. Der er således langt fra tale om en fortabt generation af akademikere. Samlet kan det konkluderes, at årgang 2002 på trods af svære vilkår har klaret sig fint igennem "modvinden". Dette skyldes, at de højtuddannede:

- Har været omstillingsparate i deres jobsøgning. De har, i takt med at ledighedslængen er steget, søgt bredere i forhold til jobfunktioner, brancher og delvist også geografisk
- Ikke har været kræse i deres jobønsker. De har været villige til at slå til, selv om det første job, de fik tilbudt, måske ikke var drømmestillingen

- Har været hurtige til at søge mod den private sektor og forsøgt at udvide jobmarkedet for akademikere der; dette især blandt små og mellemstore virksomheder
- Har sat tidligt ind med CV-opbygning og netværksdannelse allerede i løbet af studietiden.

For flere af de ovenfor nævnte punkter gælder det dog, at dette først er noget, kandidaten gradvist har adapteret i løbet af ledighedsforløbet efter endt uddannelse. Sammenligner man dimittendernes jobsøgningsmønstre umiddelbart efter, at de er færdiguddannede, er der en slående lighed i jobsøgningsmønstrene mellem årgang 1997 og 2002. Der har for manges vedkommende derfor været tale om en naturlig erkendelsesproces, efter at man har afprøvet mulighederne for at få det drømmejob, som måske har været guleroden igennem store dele af studietiden.

Samtidig skal det tages in mente, at de dårlige jobmuligheder for årgang 2002 nærmest kom som et chok, da de var den første hele årgang, som oplevede lavkonjunktoren. De forventninger til jobmarkedet, der blev bygget op under studietiden, var mere positive end den virkelighed, de højtuddannede mødte, da de blev færdige. Det var således naturligt, at adaptionen til et vanskeligere arbejdsmarked kom gradvis. Trods dette chok, som afledte en gruppe langtidsledige, viste årgang 2002 sig at være tilpasningsdygtige, og resultaterne fra Akademikerkampagnen tyder på, at denne fleksibilitet er blevet indlejret i de efterfølgende årgange.

Konkrete forskelle mellem årgang 1997 og 2002

Ser man nærmere på lønvilkår og jobindhold, er der væsentlige forskelle mellem de to årgange.

Årgang 2002 blev "straffet" på startlønnen

Hvis årgang 2002's startløn korrigeres for prisudviklingen, oplevede årgang 2002 overordnet set en nedgang i reallønnen sammenlignet med årgang 1997 både i den offentlige og i den private sektor. I den offentlige sektor og i de små private virksomheder er der tale om en lønnedgang på henholdsvis 6 % og 4 %. Reallønnen i de mellemstore virksomheder er næsten uændret, når man sammenligner de to årgange, idet der blot er 1 % forskel på startlønnen mellem årgang 1997 og 2002. Dimittender, som opnåede ansættelse i store virksomheder (over 200 ansatte), var de eneste, som opnåede en reallønsfremgang i forhold til 1997-niveaet (ca. 4 %).

Flere fra årgang 2002 fik job, som de var overkvalificeret til

Der er en markant stigning i antallet af højtuddannede fra årgang 2002, som startede ud i et ikke-akademisk job. Næsten hver 10. fik et ikke-akademisk job blandt de højtuddannede fra årgang 2002. Hårdest ramt var humanister og erhvervsøkonomer; ca. 17 % af humanisterne og 13 % af erhvervsøkonomerne valgte at sige ja tak til et job, som de formelt var overkvalificeret til.

Det er de højtuddannede selv, som er blevet bedt om at vurdere, om de fik et ikke-akademisk job som deres første job på baggrund af, hvorvidt de anvendte deres akademiske (generelle eller fagligt specifikke) kompetencer eller ej.

Sammenholder vi branche og lønniveau for denne gruppe af højtuddannede, som fik et ikke-akademisk job, kan vi se, at de ikke-akademiske job deler sig i to grupper (begge grupper er repræsenteret, men det er ikke muligt at sige, hvor meget den ene gruppe fylder i forhold til den anden):

- (i) Job, som potentielt kunne udvikle sig til et akademisk job, men som indholdsmæssigt slet ikke eller kun delvist fordrer akademiske kompetencer, da den højtuddannede fik jobbet. Her var det kandidatens egen opgave at udvikle jobbet hen imod et mere akademisk indhold.
- (ii) Job, som klart var afgrænset til at skulle varetages af andre faggrupper med kortere uddannelse; fx butiksassistenten, regnskabsassistenten, receptionisten, taxachauffør, postbude, rengøringsassistenten, sekretærfunktioner osv.

Beregninger viser endvidere, at startlønnen for kandidater i et *ikke-akademisk job* var 2800 kr. lavere i forhold til kandidater i et akademisk job.

Flere fra årgang 2002 valgte at sige ja tak til løsansættelse

Der er en markant stigning mellem de to årgange i andelen af dimittender, som starter ud med projektansættelse, vikariat eller anden tidsbegrænset stilling (fra 31 % til 40 %). Arbejdsmarkedet i 2002-2003 var således præget af en større forsigtighed blandt arbejdsgiverne med hensyn til at tilbyde fastansættelser. Samtidig var dimittenderne fra årgang 2002 måske også mere åbne over for at tage imod en korttidsansættelse som en mulig vej til fast fodfæste på arbejdsmarkedet.

Vi kan desuden se, at årgang 2002 har haft mere travlt med at komme videre fra deres første job, hvilket indikerer, at mange måtte tage et første job, som ikke stemte overens med vedkommendes præferencer.

2.2 Studietiden

Flere studier bør sætte fokus på studiets job- og anvendelsesmuligheder

Undersøgelsen konkluderer, at studiets indhold og miljø har betydning for, hvor hurtigt de højtuddannede får fodfæste på arbejdsmarkedet. De personer, som vurderer, at der er et højt match mellem job- og anvendelsesmuligheder og studiets indhold, er også de første i job – de har altså nemmere ved at spotte jobmulighederne end de studerende, der vurderer studiets anvendelsesmuligheder som mindre gode.

Dette understreger vigtigheden af, at uddannelsesstederne gør uddannelserne anvendelsesorienteret i forhold til arbejdsmarkedets behov, og at de bliver bedre til at få synliggjort disse anvendelsesmuligheder. Ellers har dimittender større sandsynlighed for at få en uheldig start på arbejdslivet i form af ledighed, som kan risikere at blive til langtidsledighed. Det skal dog nævnes, at flere uddannelsessteder har påbegyndt dette arbejde, og i dag har sat mere fokus på uddannelsernes anvendelsesmuligheder.

Undersøgelsen peger på, at især humanister har vanskeligt ved at se job- og anvendelsesmulighederne ved deres studie; kun 19 % af humanisterne vurderer, at anvendelsesmulighederne af deres studie er meget gode, hvorimod to-tredjedele af samfundsvidenskabelige kandidater og ingeniører ser anvendelsesmulighederne som *meget* gode. Humanister kan potentielt træde ind i en bred vifte af brancher, men netop disse brede muligheder kan få anvendelsesmulighederne af deres studie til at virke diffuse.

De fleste humanister tilkendegiver, at deres studies indhold passede rigtig godt til deres interesse, men at de havde svært ved at se anvendelsesmulighederne efterfølgende. Dette er en særlig udfordring for de pågældende ud-

dannelsessteder og deres vejledere, da et højt match mellem interesse og studiets indhold ikke fremmer de højtuddannedes efterfølgende beskæftigelsesmuligheder. Undersøgelsen dokumenterer tværtimod, at de personer, som i høj grad har valgt studie på baggrund af interesse og uden at skæve til anvendelsesmulighederne, er længere tid om at få fodfæste på arbejdsmarkedet efterfølgende. Dette, uanset hvilken uddannelse de har, deres køn, alder mv.

Skal ledigheden blandt humanister bringes ned på samme niveau som andre akademikergrupper, er det nødvendigt med et større fokus på uddannelsernes efterfølgende anvendelsesmuligheder.

Studiejob giver hurtigt job efter endt uddannelse

I lighed med eksisterende analyser dokumenterer denne undersøgelse, at et relevant studiejob giver større sandsynlighed for at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet, uanset uddannelse, social baggrund osv. Praktiske erfaringer med at anvende de kvalifikationer, man har opbygget på studiet, er altså én af de faktorer, som kan være tungen på vægtskålen i forbindelse med en succesfuld indtræden på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.

Undersøgelsen peger endvidere på, at et ophold på et udenlandsk universitet i løbet af studietiden ikke automatisk er en billet til at få hurtigt job efterfølgende. Indsamling af viden fra international forskning, sprogkompetencer og evnen til at begå sig på egen hånd i et fremmed land er vigtige kompetencer i en globaliseret tid, og det er bestemt kompetencer, arbejdsgiverne vil lægge vægt på. Undersøgelsen dokumenterer dog, at det ikke er det, som vejer tungest hos arbejdsgiverne, når de skal ansætte nyuddannede kandidater. Et udlandsophold kan således ikke konkurrere med konkret arbejdsmarkedserfaring samt det netværk, som skabes gennem et relevant studiejob ved siden af studierne.

CV-opbygning får stigende fokus – men hvad med gennemførelses-tiden?

Opmærksomheden omkring gevinsten ved et relevant studiejob er ved at etablere sig som en del af studiekulturen på mange uddannelser. Der er sket en markant stigning i højtuddannede, som har haft et relevant studiejob fra 35 % blandt årgang 1997 til 48 % blandt dimittender fra 2002.

Samtidig kan der også registreres en stigning i andre CV-opbyggende aktiviteter som praktikophold og ophold på udenlandsk universitet.

Tendensen er stærkest blandt de samfundsvidenskabelige og humanisterne, mens kulturen er mindre udbredt hos de naturvidenskabelige og ingeniørerne. Når fx ingeniører ikke i så høj grad fokuserer på CV-opbygning, kan det skyldes, at ingeniørstudiet er meget redskabs- og anvendelsesorienteret. Virksomhederne har derigennem opbygget en tradition for at ansætte nyuddannede på baggrund af eksamensbeviset fra disse uddannelser mere end på baggrund af CV'et.

Det stigende fokus på CV-opbygning ved siden af studierne kolliderer med ambitionen om at nedbringe den tid, de studerende er om at komme igennem uddannelsessystemet. Der er således et sammenstød mellem de samfundsmæssige og de individuelle incitament:

Set i lyset af den demografiske udvikling, hvor arbejdsstyrken vil falde i de kommende år, kan der være en samfundsmæssig gevinst forbundet med at få de studerende hurtigere igennem uddannelserne. Undersøgelsen viser dog, at der ikke er individuelle gevinster forbundet med at komme hurtigere

igennem uddannelsen på kort sigt; og slet ikke i en tid med dårligere konjunkturer og dermed reducerede jobmuligheder. Et smalt CV bliver ikke belønnet, da virksomhederne også vægter den praktiske erfaring samt personlighed og 'drive'. Gennemførelsestiden betyder i sig selv ikke noget for sandsynligheden for hurtigt at få det første job efter endt uddannelse. De højtuddannede hverken øger eller devaluerer deres arbejdsmarkedsværdi ved at gå hurtigt igennem studierne.

Denne undersøgelse viser dog også, i lighed med eksisterende analyser, at der er langsigtede individuelle gevinster ved at blive hurtigere færdig med studierne, idet yngre kandidater i løbet af karrieren oplever en bedre lønudvikling end ældre kandidater. De samfundsøkonomiske og personlige økonomiske incitament er således sammenfaldende på langt sigt. I denne forbindelse er det selvfølgelig en forudsætning, at dimittenden rimelig hurtigt opnår fodfæste på arbejdsmarkedet, da risikoen for stigmatisering og langtidsledighed ellers øges, og som følge deraf reduceres også potentialet for bedre lønudvikling.

Lang studietid eller ej – så synes resultaterne af denne undersøgelse i hvert fald at pege på et stigende krav hos arbejdsgiverne om *dobbeltkvalificering* blandt de nyuddannede, idet arbejdsgiverne i stigende grad både efterspørger solide formelle kvalifikationer fra uddannelsen samt praktisk erfaring med at anvende disse kvalifikationer.

2.3 Karrierevalg og motiver for jobskifte

Glem alt om den traditionelle lønarbejder – for højtuddannede er jobbet ofte en del af et selvrealiseringsprojekt. Det konkrete indhold og muligheden for at bruge og udvikle faglighed gennem arbejdet er en meget vigtig del af de højtuddannedes identitet.

Samtidig er mange højtuddannede villige til at lave strategiske jobskifte enten for at fremme karrieren eller for at komme dybere ned i stoffet. Dette kan ses i antallet af jobskift. Blandt højtuddannede bliver langt fra alle i deres første job. Ser vi på årgang 1997, er kun ca. hver femte stadig i deres første job. Langt de fleste skifter job op til tre gange i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet.

Jobskifte bruges nemlig som en løftestang til karrieren. Når højtuddannede skifter job, sker det primært med henvisning til et ønske om at bruge deres faglige kvalifikationer fra deres uddannelse mere. Herefter er bedre løn og mere selvbestemmelse og/eller ansvar de motiver, der prioriteres af flest højtuddannede i forbindelse med et jobskifte.

Omvendt er kortere arbejdstid det motiv, som de højtuddannede i mindst grad angiver som baggrund for at skifte job. Dette understøtter ligeledes, at de højtuddannede er villige til at investere tid og energi i deres arbejde.

Faren ved karriereræset er selvfølgelig en øget risiko for stress og dårlig balance mellem familie- og arbejdsliv. Knap hver tiende har senest skiftet job, fordi de har følt sig stresset i deres forhenværende job. Samtidig påpeger ca. hver tiende også, at en manglende balance mellem familie- og arbejdsliv har været en væsentlig årsag til at skifte job. Stress og dårlig balance kan altså udløse et jobskifte, men det typiske jobskifte sker dog, når den højtuddannede ikke finder arbejdsopgaverne interessante og udfordrende nok.

2.4 Uddannelse kan udligne social baggrund

Eksisterende undersøgelser dokumenterer, at social baggrund har betydning for uddannelsesvalg og sandsynligheden for at gennemføre en uddannelse. Dette gælder også området for videregående uddannelser. Andelen af studerende, der gennemfører en videregående uddannelse, stiger i takt med deres forældres uddannelsesniveau.

Det er således almindeligt kendt, at der på samfundsniveau skal en særlig indsats til for at bryde med den sociale baggrund i forbindelse med adgang til og gennemførelse af videregående uddannelser.

Denne undersøgelse viser dog, at social baggrund, målt som forældrenes uddannelse, ikke fortsætter med at lægge et spor ud for de studerende efter endt studie.

Forældrenes uddannelse har ikke betydning for, hvor lang tid dimittenden går ledig efter endt uddannelse

De studerende bryder med den sociale arv i den forstand, at der ikke er nogen sammenhæng mellem forældres uddannelsesniveau og kandidatens ledighedslængde før første job.

Forældrenes uddannelse har ikke betydning for dimittendens startløn

Ser man på et andet mål for hurtig succes på arbejdsmarkedet – nemlig startløn – er der heller ikke nogen social slagside. Der er således ingen signifikant sammenhæng mellem forældres uddannelsesniveau og dimittendens startløn.

Forældrenes uddannelse kan heller ikke aflæses i lønudviklingen

En nærmere analyse af, hvad der er bestemmende for højtuddannedes lønudvikling, viser, at der ikke er nogen signifikant sammenhæng mellem forældres uddannelse og egen lønudvikling. Det betyder, at forældres uddannelse hverken har negativ eller positiv indflydelse på lønudviklingen fra startløn til lønnen i det nuværende job.

Uddannelse udjævner således social baggrund (her forstået i snæver forstand som forældrenes uddannelsesbaggrund), hvilket understreger vigtigheden af, at folk kommer igennem uddannelsessystemet. Et led i at reducere social ulighed er således en langtidssatsning på at få flere til at tage en lang videregående uddannelse. Dette kan gøres ved at fokusere på at øge tilgangs- og tilvalgsmuligheder i forhold til lange videregående uddannelser samt at fokusere på at reducere frafaldet under uddannelsesforløbet.

Men hvad har så betydning for højtuddannedes karriereforløb? Analysen peger på en række andre faktorer, som har betydning for karrieren, når den måles kontant på startløn og efterfølgende lønudvikling, jf. nedenfor

2.5 Startlønnen – små forskelle kan skabe længab på flere 1.000 kr.

Undersøgelsen sætter således via statistiske beregninger kr./øre-effekter på en række faktors indflydelse på, hvilken løn dimittenden starter ud med. Beregningerne er foretaget for dimittender, der starter ud i den private sektor:

- De kvikke hoveder forhandler sig til bedre løn (419 kr. per karaktertrin i gymnasiekaraktergennemsnittet) – kvik er her målt som gen-

nemsnitskaracteren fra den gymnasiale uddannelse, da denne er direkte sammenlignelig på tværs af respondentgrupper

- Virksomhedens størrelse og geografiske placering betyder også en del – 1167 kr. mere i store virksomheder; 1300 kr. mere i Københavnsområdet
- Mænd får højere startløn end kvinder (870 kr. mere til mænd)
- Systematisk lavere startløn til humanister og erhvervsøkonomer i forhold til de andre uddannelsesgrupper. I forhold til humanister tjener de samfundsvidenskabelige ca. 1000 kr. mere – civilingeniører og de naturvidenskabelige ca. 2000 kr. mere
- Lavere startløn til projektansatte/vikariater (-968 kr.)
- Forældres uddannelse og relevant studiejob betyder ikke noget.

Dette kan bedst illustreres med et par regneeksempler på fiktive profiler:

Peter dimitterede i 1997 som 29-årig fra en naturvidenskabelig uddannelse. Fra gymnasiet havde han et karaktergennemsnit på 10. Efter endt uddannelse fik han med det samme job i en lille privat virksomhed i provinsen. Ifølge startlønnsregressionen er Peters forventede startløn ca. **22.300 kr.** (i 1997-priser).

Ulla dimitterede også i 1997, men var kun 27 år. Hun er humanist, og havde et gymnasiekaraktergennemsnit på 7. Efter endt uddannelse fik hun, med det samme, en tidsbegrænset stilling i en stor privat virksomhed i København. Startlønnsregressionen forudsiger her, at Ullas forventede startløn er på ca. **19.000 kr.** (i 1997-priser).

Havde Ulla haft et gymnasiekaraktergennemsnit på 10 og var hun blevet ansat i en fast stilling, ville hendes forventede startløn have været på **21.300 kr.** (i 1997-priser).

Små forskelle kan således skabe et løngab på flere 1.000 kr., men det skal samtidig bemærkes, at alternativet for dem, der startede med en lavere startløn, var længere ledighed. Man kan således ikke forvente, at man kan forhandle sig til en højere startløn ved at gå ledig længere tid. Tværtimod viser undersøgelsen, at startlønnen falder drastisk, jo længere tid, man går ledig. Analysens resultater peger således på tre personlige arbejdsmarkedsstrategier for nydimittender fra vanskeligere stillede uddannelsesgrupper: Enten (i) på kort sigt at gå efter at blive ansat i et stort firma med en forventelig højere startløn (her kan konkurrencen om jobbene dog være stor, og strategien er derfor forbundet med risiko for længere ledighed), (ii) at korte ledighedslængden af, ved at gå efter at komme til at skabe sit eget job i en mindre virksomhed, dvs. korte ledighedslængden af, men forvente en lidt lavere startløn eller (iii) at insistere på en høj startløn med risiko for længerevarende ledighed og alligevel starte på en relativt lavere startløn.

2.6 Lønudviklingen i den videre karriere

Tilsvarende har vi regnet på, hvilke faktorer der spiller ind på højtuddannedes lønudvikling. Beregningen er lavet for dimittender fra årgang 1997, lønudviklingen dækker således de første ca. 10 år af karrieren. Både offentligt og privatansatte er taget med i modellen:

- Mænd får bedre lønudvikling end kvinder; mænd stiger ca. 16 % mere i løn de første 10 år på arbejdsmarkedet end kvinder
- Lønudviklingen er bedre i hovedstadsområdet. Ansatte i hovedstadsområdet stiger ca. 15 % mere i løn i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet
- Dem, der udelukkende gør karriere i det private, får en bedre lønudvikling; de er steget 20 % mere i løn end dem, som på et tidspunkt også har prøvet at arbejde i den offentlige sektor
- Jobskifte sætter turbo på lønnen. For hvert jobskifte sikrer man sig 5 % mere i løn i forhold til startlønnen
- Man kan gå målrettet efter at bruge jobskifte som løftestang. De højtuddannede, som helt bevidst har skiftet job for at maksimere deres løn eller er gået efter en lederstilling, har fået bonus i lønposen; hhv. 10 % og 22 % bedre lønudvikling over en 10-årig periode
- De naturvidenskabelige, samfundsvidenskabelige og erhvervsøkonomerne har en bedre lønudvikling end civilingeniørerne – til gengæld starter civilingeniørerne på et højere løntrin
- Ingen signifikant forskel på lønudviklingen mellem humanister og diplomingeniører – men humanister starter markant lavere og er tilsvarende bagefter de første 8-10 år på arbejdsmarkedet
- Jo højere dimittendalder desto dårligere lønudvikling. For hvert år du er over 24 år, når du dimitterer, er din lønudvikling 3 % dårligere
- Dem, som får først fodfæste på arbejdsmarkedet, har en bedre lønudvikling; højtuddannede, som går ledig i over 2 år efter endt uddannelse, oplever en 4 % dårligere lønudvikling i forhold til dem, der fik job med det samme.

Vender vi tilbage til vores to fiktive profiler, ser lønudviklingen ud som følger:

Peter bor nu i København. Han har været ansat i den private sektor hele sin karriere, i 4 forskellige job. Sidste gang han skiftede job, var det pga. et ønske om at få mere i løn og om at få en lederstilling, hvilket han fik. Peters forventede nuværende løn vil ifølge lønudviklingsregressionen, og givet hans beregnede startløn være på ca. **49.000 kr.** (i 2006-priser).

Ulla bor nu i provinsen. Hun er offentligt ansat, og har skiftet job 2 gange. Sidste gang hun skiftede job, var det fordi stillingen ophørte. Ullas forventede nuværende løn vil, ifølge lønudviklingsregressionen og givet hendes beregnede startløn, være på ca. **28.400 kr.** (i 2006-priser).

Hvis Ulla var blevet boende i København, og havde skiftet job 5 gange, senest fordi hun ønskede mere i løn, ville hendes forventede nuværende løn være **39.400 kr.** (i 2006-priser).

2.7 Afgørende forskelle mellem kvinders og mænds karriereveje

10 Eksisterende forskning har peget på en vifte af arbejdsmarkedsmæssige forskelle mellem kvinder og mænd. Ikke mindst forskellen mellem kvinders og mænds løn har i tidens løb været et omdiskuteret emne. I 1970'erne blev

der indført lov om ligeløn i Danmark, dvs. at der ikke måtte ydes lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. På trods heraf er der fortsat et løngab mellem kvinders og mænds faktiske løn.

Denne undersøgelse peger ligeledes på en række kønsmæssige forskelle i forhold til karrierestart og karriereudvikling blandt højtuddannede.

Indledningsvis skal det dog nævnes, at der ikke er forskel på, hvor hurtigt kvindelige og mandlige højtuddannede kommer i arbejde. **Kvinder går ikke længere tid ledig før første job end mænd.**

Der kan dog ses nogle forskelle i de job, mænd og kvinder får. Inden for de uddannelsesretninger, hvor vi især ser en tendens til, at en vis andel finder ikke-akademisk job som første job (humaniora og erhvervsøkonomi), ser vi også en tendens til, at flere kvinder end mænd finder et ikke-akademisk job. Således var der eksempelvis 15 % af de kvindelige humanister mod 11 % af de mandlige humanister, som fandt et ikke-akademisk job.

Samtidig er der flere kvinder end mænd, som starter ud i en tidsbegrænset stilling.

I den videre karriere er mænd i større grad drevet af lysten til ledelse og ansvar samt en højere løn. Flere mænd end kvinder er tilbøjelige til at skifte job for at opnå mere selvbestemmelse og/eller ansvar og med henvisning til et ønske om en lederstilling. Der er ligeledes stor forskel mellem kønnene med hensyn til, hvor meget lønnen spiller ind i forhold til at skifte job; langt flere mænd end kvinder tilkendegiver, at løn har været en afgørende faktor i forbindelse med et jobskifte. Løn er således et vigtigere succeskriterium for mænd end for kvinder i forbindelse med deres karriereudvikling. Dette afspejles også i lønudviklingen.

Mænds forventede lønudvikling er, som nævnt ovenfor, 16 pct. højere end kvinders efter de første 10 år på arbejdsmarkedet. **Kønssforskellen ligger dog hovedsageligt i den private sektor.** Analysen viser, at kønssforskellen i forhold til løn er klart større i den private sektor. For personer, der har arbejdet i den private sektor i hele perioden, er mænds forventede lønudvikling ca. 23 pct. højere end kvinders. Omvendt er lønudviklingen mere udjævnet i den offentlige sektor, hvor mænds lønudvikling kun er ca. 7 pct. højere end kvinders.

Det skal fremhæves, at disse kønssforskelle er rensset for de forskelle, som er nævnt ovenfor, dvs. forskelle mellem kønnene i forhold uddannelsesvalg, akademisk vs. ikke-akademisk job, tidsbegrænsede stillinger, årsag til jobskifte osv. Der er således tale om en beregning af den *rene* kønssforskel i forhold til løn. En række undersøgelser har peget på en væsentlig forklaring på denne kønssforskel, som er, at kvinder generelt er dårligere til at forhandle løn end deres mandlige kolleger. Dette kan være en af årsagerne til, at kvinder, selv i samme jobfunktioner, i den private sektor oparbejder et løn-efterløb sammenlignet med deres mandlige kolleger.

En anden faktor, som bør overvejes, men som ikke er medtaget her, er de adfærdsforskelle mellem mænd og kvinder, der typisk kan influere på lønniveauet. Dette gælder eksempelvis forhold som barsel og civilstatus. Forskning viser endvidere, at kvinder ofte har en tendens til at vælge 'blødere' jobprofiler i den private sektor end mænd, og at kvinder delvist prioriterer andre ting i forhold til karrierevalg. Biologiske og kulturelle adfærdsforskelle kan ligeledes være med til at reducere den førnævnte forskel mellem mænds og kvinders lønudvikling, men ingen af ovennævnte forhold er medtaget i

modellen. En hypotese i denne forbindelse kunne være, at de reelle kønsforskelle er mindre, hvis sådanne forhold kan medtages i de statistiske beregninger.

Kønssforskellen er større blandt ledere

Forskellen mellem mænds og kvinders lønudvikling forøges, når man ser på lederne. En kvinde oplever en positiv effekt på ca. 15 pct. ved at blive leder, mens en mand opnår en effekt på ca. 19 pct. Dermed er mandlige leders forventede lønudvikling 20 pct. højere end kvindelige leders forventede lønudvikling; kønsforskellen bliver altså udbygget. Kvinder kan derfor ikke mindske *løngabet* ved at blive ledere.

Dette kan skyldes nogle af de samme faktorer, som tidligere er nævnt, herunder at kvinder ifølge en række undersøgelser er dårligere til at forhandle løn end mænd. Særligt lønforhandlingen har stor betydning for ledere i den private sektor, da individuelle lønforhandlinger her for ledere er meget almindelige.

Effekten af jobskifte er ens for mænd og kvinder

Begge køn får ca. 5 pct. mere i løn ved et jobskifte. Der er desuden ikke forskel mellem mænd og kvinder, hvad angår antallet af jobskifte; begge køn er lige tilbøjelige til at skifte job.

2.8 Beskæftigelsesindsatsen

Der har i de seneste år (siden 2004) igen været en positiv udvikling på arbejdsmarkedet for højtuddannede med et markant fald i ledigheden. For enkelte grupper af højtuddannede nærmer man sig snart en situation, hvor der er knaphed med kandidater (fx udvalgte ingeniører og andre specialister).

Samtidig er der dog en tendens til, at et lille udsnit af de årgange, som oplevede markant modvind i perioden 2001-2003, bliver tabt til langtidsledighed. Numerisk tæller gruppen af langtidsledige i dag ca. 2.900 højtuddannede.

Undersøgelsen tegner for denne gruppe et billede af, hvordan de ledige selv oplever den nuværende jobsituation og den understøttende beskæftigelsesindsats rettet mod højtuddannede.

De ledige højtuddannede er omstillingsparate i deres søgeadfærd Ca. 80 % af de ledige tilkendegiver, at de har ændret adfærd undervejs i deres ledighedsperiode. De ledige er først og fremmest begyndt at søge bredere i takt med, at længden på ledighedsperioden stiger. I begyndelsen af en ledighedsperiode er der en tendens til, at man søger relativt snævert efter bestemte job, men senere i et ledighedsforløb søges både flere jobfunktioner og inden for flere brancher. Dette gælder begge dimittendårgange, og uanset om man har været i job eller ej og uanset køn.

Med hensyn til den geografiske mobilitet er billedet dog mere blandet; her er der generelt to næsten lige store grupper, som vurderer, at de hhv. søgte inden for et større eller mindre geografisk område. Det er således vanskeligt ud fra undersøgelsen at vurdere, om de ledige bliver geografisk mere eller mindre mobile i løbet af ledighedsperioden.

Ledighed kan ikke henføres til kræsenhed Set ud fra de lediges egne vurderinger, skyldes den stigende langtidsledighed blandt højtuddannede ikke kræsenhed. Kun ganske få personer (mellem 5 % og 8 % af de ledige afhængig af årgang og køn) fravælger bevidst jobmuligheder med den be-

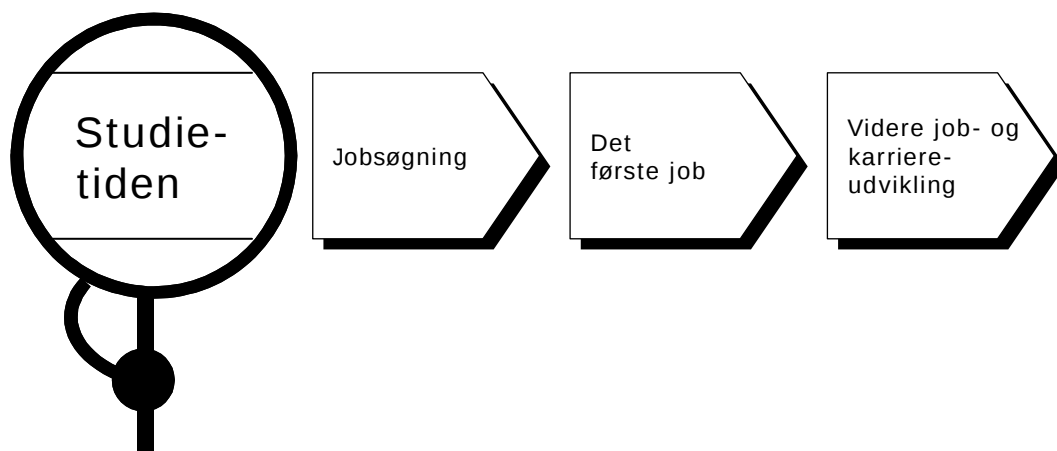
grundelse, at jobbene ikke harmonerer med deres præferencer. Dette underbygges af det stigende antal højtuddannede, som er villige til midlertidigt at tage et ikke-akademisk job, hvis de ikke kan få fodfæste på arbejdsmarkedet på andet vis.

Bedre mulighed for opkvalificering efterspørges

De ledige oplever i stedet strukturelle barrierer for deres jobsøgning. Som de mest centrale barrierer peges der på manglende jobåbninger for netop deres uddannelse samt behovet for videreudvikling af kompetencer. Der er således en betragtelig gruppe af ledige, der vurderer, at de skal have udvidet deres faglige kompetencer for at kunne bestride de job, som er åbne for besættelse. Dette gælder således 22 % af mændene fra den gruppe af ledige, som har haft første job (både for årgang 1997 og 2002) og tilsvarende 14-15 % af kvinderne. Blandt gruppen af højtuddannede, der har været permanent ledige siden deres dimission, mener 26 %, at de skal have udvidet deres kompetencefelt for at kunne komme ind på arbejdsmarkedet.

Dette indikerer, at beskæftigelsesindsatsen skal have et øget fokus på en nem adgang til opkvalificering og uddannelsesmuligheder for gruppen af langtidsledige. De højtuddannede ønsker selv at søge hen, hvor efterspørgslen er gennem en nem adgang til opkvalificeringsmuligheder på et tidligt tidspunkt i ledighedsforløbet.

Del 1: Studietiden

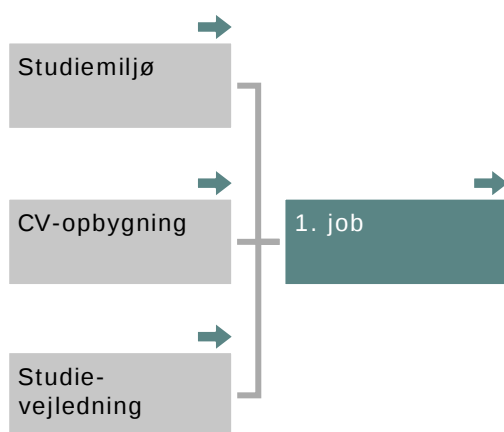


3. Studiemiljø og CV-opbygning

Det er blevet diskuteret, i hvor vid udstrækning det er universiteternes opgave at forberede de studerende til det efterfølgende arbejdsliv. Ud fra en strengt videnskabelig tilgang, er det i højere grad universiteternes opgave at tilvejebringe den bedst mulige uddannelse for de studerende med den nyeste viden, og den bedst mulige forskning, mens jobvejledning og -formidling ikke er opgaver, der vedrører universiteterne. Denne tilgang er dog blødt op de seneste år, hvor nogle universiteter har styrket den rådgivende indsats.

I det følgende vil vi blandt andet uddybe, hvorledes de studerende vurderer, at deres uddannelse og uddannelsessted ruste dem til arbejdsmarkedet; er de studerende tilfredse med de anvendelsesmuligheder, uddannelsen giver dem? Og på hvilke universiteter fungerer kontakten med underviserne bedst? Vi vil også se nærmere på, hvad de studerende selv vælger at gøre for at forbedre deres muligheder for efterfølgende beskæftigelse; er de studerende orienteret mod det private erhvervsliv? Og hvordan har udviklingen i denne orientering været fra 1997 til 2002?

I dette kapitel sætter vi fokus på tiden under uddannelsen ud fra en forventning om, at følgende tre faktorer har betydning for muligheden for efterfølgende beskæftigelse: Studiemiljøet, CV-opbygningen og studievejledningen.



Studiemiljøet indeholder blandt andet kontakten til undervisere og øvrige studerende, men også den enkelte højtuddannedes interesse for studiets indhold og studiets jobanvendelsesmuligheder. CV-opbygningen indeholder blandt andet faktorer som: Studiejob, praktikophold og valg af fag på studiet, dvs. faktorer som vedrører de studerendes egne valg. Den sidste faktor er studievejledningen, som i denne sammenhæng indeholder de studerendes vurdering af, hvorledes studiet har været forberedende til arbejdsmarkedet.

3.1 Hvordan vurderer de studerende deres studieretning og studiemiljø?

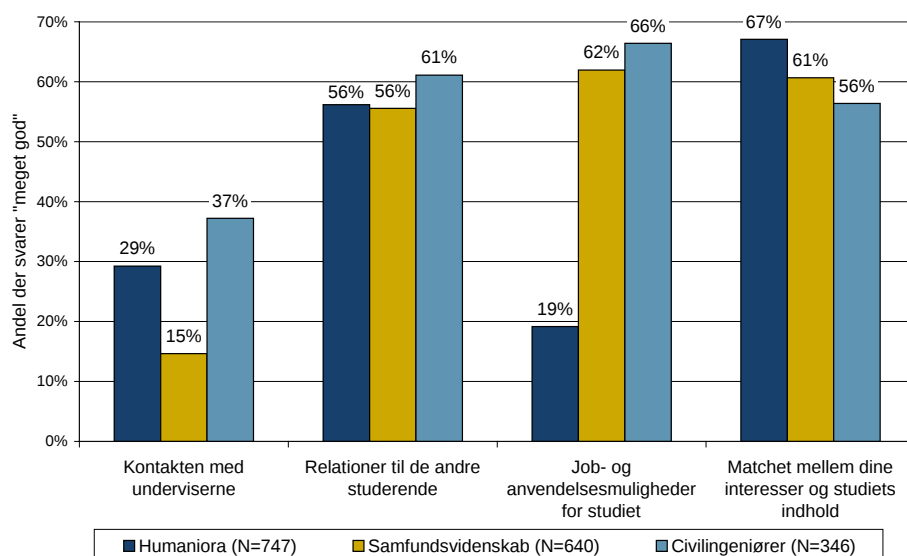
I dette afsnit ser vi nærmere på studiemiljøet, herunder forskellige uddannelser og uddannelsessteder.

3.1.1 Studiemiljø med få jobmuligheder, men med godt match mellem interesser og studiets indhold

Studiemiljøet er i denne undersøgelse opgjort som kontakten med underviserne, relationer til andre studerende, job- og anvendelsesmuligheder for studiet samt matchet mellem de studerendes interesser og studiets indhold, dvs. faktorer som både omhandler relationer, interesser og anvendelse af studiet.

Nedenstående figur viser, hvor mange der har karakteriseret den enkelte indikator for studiemiljø som "meget god".

Figur 3.1 Andel, som vurderer følgende elementer af studiemiljøet til at være "meget godt". Vedr. den uddannelse der blev afsluttet. Begge år-gange inkluderet.



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Man bør dog bemærke, at tallene i dette kapitel fortæller historien om, hvordan årgang 1997 og 2002 har oplevet studiemiljøet. Uddannelsesstederne har siden arbejdet meget med at forbedre vejledning, studieordninger osv. Der vil således være nogle af konklusionerne i nedenstående, som afspejler den tid, hvor respondenterne har gået på uddannelsessteder, og således ikke i alle tilfælde reflekterer situationen i dag på uddannelsesstederne.

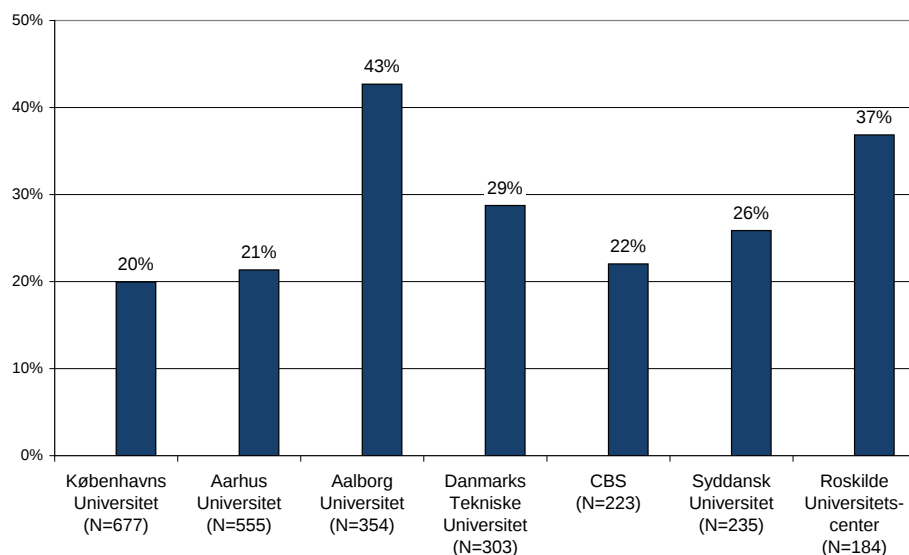
Kontakten til underviserne

Ser vi figuren fra venstre mod højre, fremgår det, at 29 % af humanisterne karakteriserer kontakten til underviserne på studiet som værende meget god. Kun 15 % af de studerende fra de samfundsvidenskabelige uddannelser vurderer, at de har meget god kontakt til underviserne. Det er civilingeniørerne, der i højest grad vurderer, at de har god kontakt til underviserne på uddannelsesstedet med 37 %.

I studiemiljøet er kontakten til underviserne den indikator, der vurderes lavest blandt de adspurgte. Et nærmere blik på kontakten til underviserne opgjort på forskellige studiesteder viser, at der er store forskelle mellem de enkelte uddannelsesinstitutioner. Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter ligger højt, mens de ældre universiteter som Københavns og Aar-

hus Universitet ligger helt i bund. Kun 1 ud af 5 studerende fra disse institutioner vurderer, at kontakten til underviserne er meget god.

Figur 3.2 Andel, som vurderer kontakten til underviserne til at være "meget god". Fordelt på uddannelsessteder

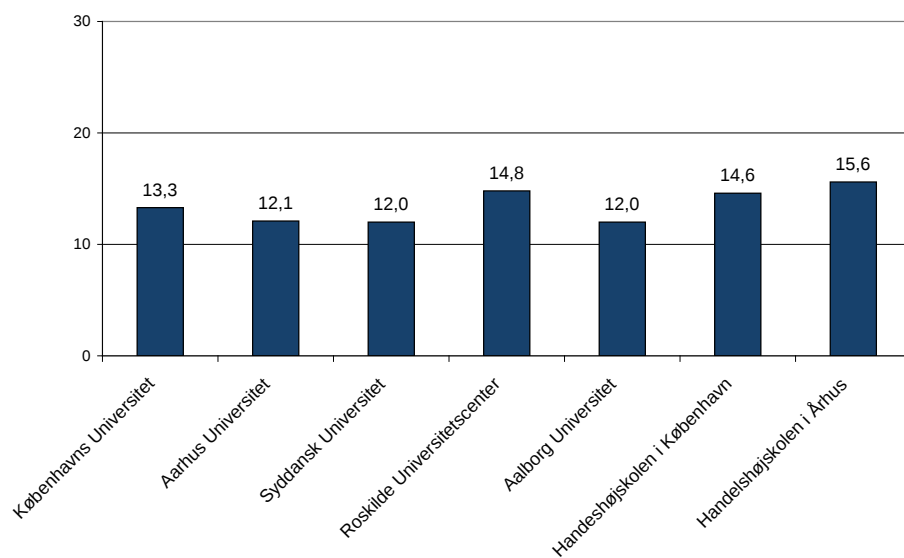


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

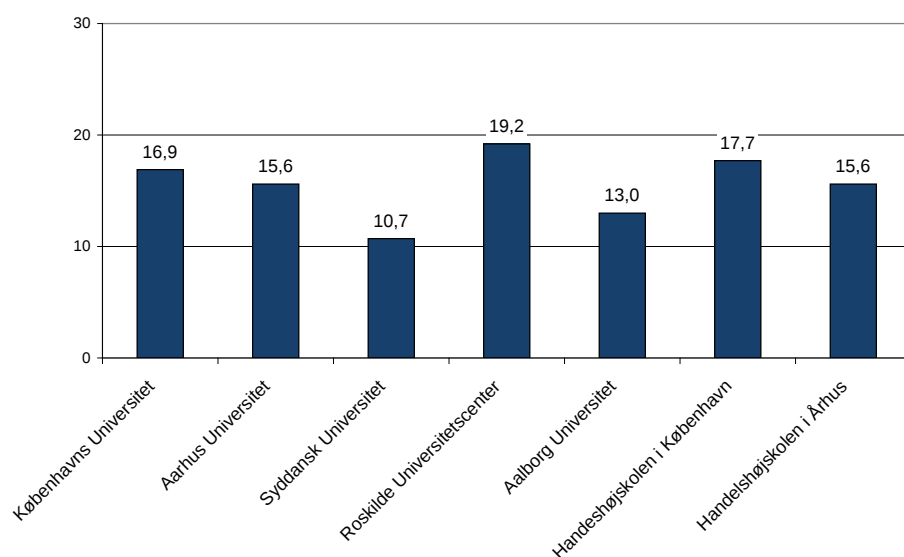
Forskellene kan være et udtryk for, at den projektnære undervisningsform, som især er udpræget på Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter, giver en tættere kontakt med vejlederne, der er tilknyttet projekterne.

Forskellene i relationen til underviserne kan også hænge sammen med antallet af undervisere. Nedenstående figurer viser, hvor mange elever der er pr. underviser på en række forskellige uddannelsesinstitutioner. Denne sammenligning giver et overordnet billede af, hvordan de studerende interagerer med underviserne på uddannelsesstederne. Tallene er opgjort for videnskabeligt personale (VIP) og deltidsansat videnskabeligt personale (DVIP) lagt sammen og holdt op imod antallet af indskrevne studerende. Tallene bygger på, at ressourceudløsende studerende, dvs. "spørgelsesstuderende" er fjernet. Endvidere skal det bemærkes, at også ph.d.-stipendiater indgår som undervisere.

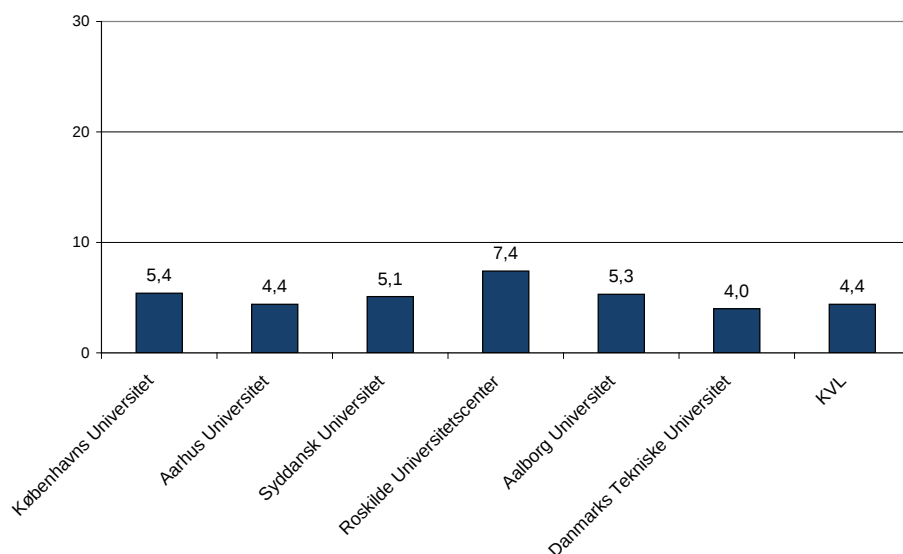
Figur 3.3 Humaniora: Antal studerende pr. underviser



Figur 3.4 Samfundsvidenskab: Antal studerende pr. underviser



Figur 3.5 Naturvidenskab og ingeniører (Tek. / Nat.): Antal studerende pr. underviser



Kilde: Rektorkollegiet, 2005.

Tabellen viser, at hvor der blandt ingeniører og naturvidenskabere er ca. 4-7 studerende pr. underviser, er der 14-16 studerende pr. underviser på humaniora og 10-20 studerende på samfundsvidenskab. Opgørelsen over kontakten til underviserne viser således store forskelle mellem uddannelserne, men også mellem de enkelte uddannelsesinstitutioner, som eksempelvis humaniora og samfundsvidenskab.

Samtidig kan det også ses, at antallet af studerende pr. underviser er væsentligt lavere blandt naturvidenskabere og ingeniører end blandt humanisterne og de samfundsvidenskabelige. Dette kan være med til at forklare, hvorfor naturvidenskabere og ingeniører vurderer deres kontakt med underviserne til at være bedst.

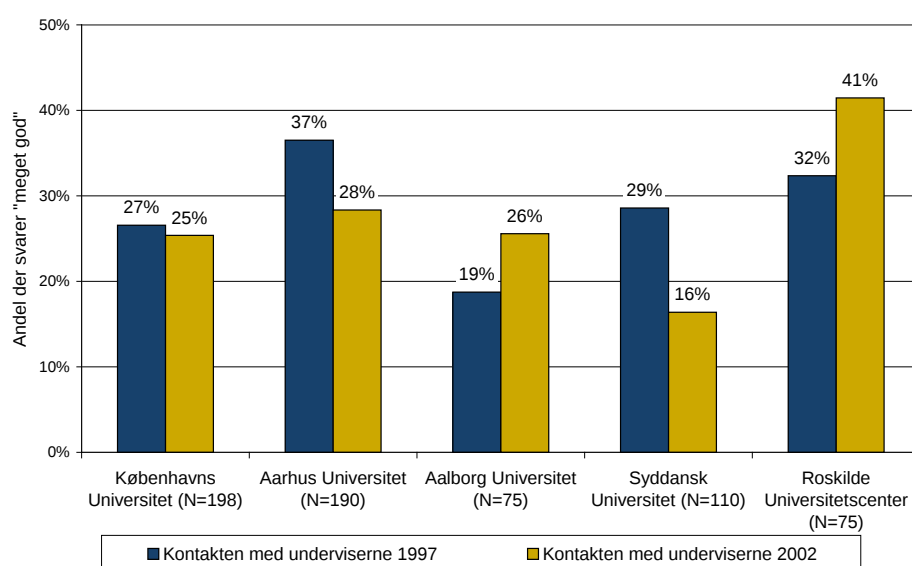
I det følgende vil vi se nærmere på humanisters, samfundsvidenskabeliges og civilingeniørernes kontakt til underviserne på de forskellige uddannelsessteder. Dette kan give et mere nøjagtigt sammenligningsgrundlag for netop disse uddannelser.

Figuren nedenfor viser humanisternes kontakt til underviserne på årgang 1997 og 2002 på forskellige uddannelsesinstitutioner. I 1997 topper Aarhus Universitet, hvor 37 % af humanisterne angiver, at kontakten til underviserne er meget god. På Aalborg Universitet er dimittenderne fra 1997 mindst tilfredse med kontakten til deres undervisere; her er der således kun 19 %, som angiver, at kontakten er meget god.

Der er imidlertid store forskydninger fra 1997 til 2002, idet Roskilde Universitetscenter har oplevet en markant fremgang med hensyn til, hvor mange der vurderer kontakten til underviserne som meget god; Roskilde Universitetscenter stiger således fra 32 % i 1997 til 41 % i 2002. Der er også fremgang at spore på Aalborg Universitet. Både Aarhus Universitet og Syddansk Universitet har derimod en bemærkelsesværdig tilbagegang i andelen, der vurderer kontakten til underviserne som meget god. Tilbagegangen går fra 37 % i 1997 til 28 % i 2002 på Aarhus Universitet, og for Syddansk Universitet er de samme andele på hhv. 29 % og 16 %.

Sammenligner vi disse tal med antallet af studerende pr. underviser, er det dog vanskeligt at se en entydig sammenhæng mellem kontakten til underviserne og antallet af studerende pr. underviser inden for gruppen af humaniora. Således er fx Syddansk Universitet et af de uddannelsessteder, hvor der er lavest antal studerende pr. underviser inden for humaniora, men dette slår ikke igennem i dimittendernes vurdering af kontakten til underviserne. Højdescorene fra Aarhus Universitet og Roskilde Universitetscenter er heller ikke kendetegnet ved et særligt lavt antal studerende pr. underviser, tværtimod er Roskilde Universitetscenter et af de uddannelsessteder med flest antal studerende pr. underviser. Der er således andre faktorer, som må formodes også at have indflydelse på kontakten til underviserne, herunder den undervisningskultur som præger de forskellige undervisningssteder.

Figur 3.6 Humaniora: Andel, som vurderer kontakten til underviserne som "meget god"

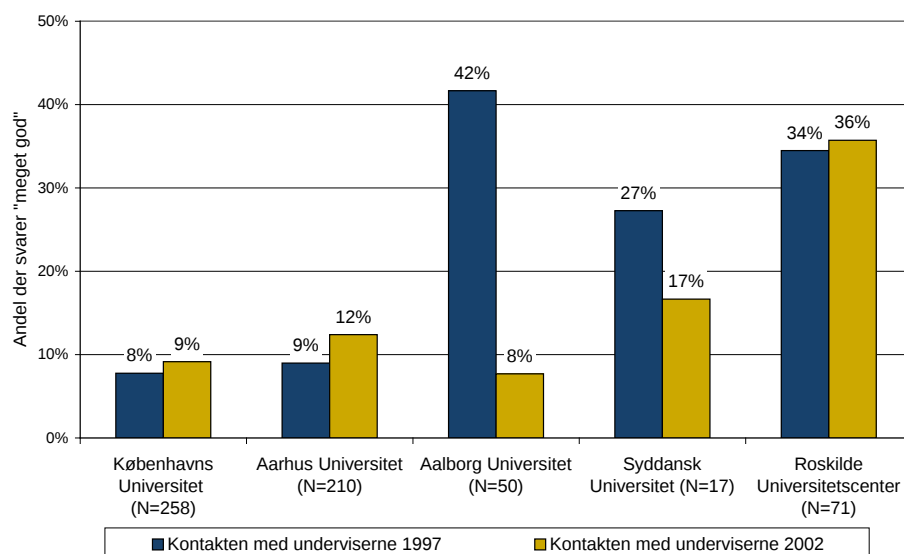


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

De samfundsvidenskabelige uddannelser er mindst tilfredse med kontakten til underviserne. På de to gamle universiteter i København og Århus er det i 1997 færre end hver tiende, der vurderer kontakten med underviserne som meget god. Til sammenligning er det på Roskilde Universitetscenter mere end hver tredje, der har meget god kontakt til underviserne. For Aalborg Universitet og Syddansk Universitet har begge uddannelsessteder oplevet store fald i tilfredsheden, men det skal bemærkes, at antallet af respondenter her er noget lavere, hvilket øger usikkerheden i forhold til fortolkningen.

Holder vi fokus på Københavns Universitet og Aarhus Universitet, hvor vi har flest besvarelser, kan det ses, at dimittender fra Aarhus Universitet viser en anelse mere tilfredshed med kontakten til underviserne end på Københavns Universitet. Antallet af studerende pr. underviser er også en smule lavere i Århus (ca. 16) i forhold til København (ca. 17), men igen kan det sagtens være andre faktorer, som kan forklare tilfredsheden med kontakten mellem de studerende og underviserne bedre.

Figur 3.7 Samfundsvidenskab: Andel, som vurderer kontakten til underviserne som "meget god"

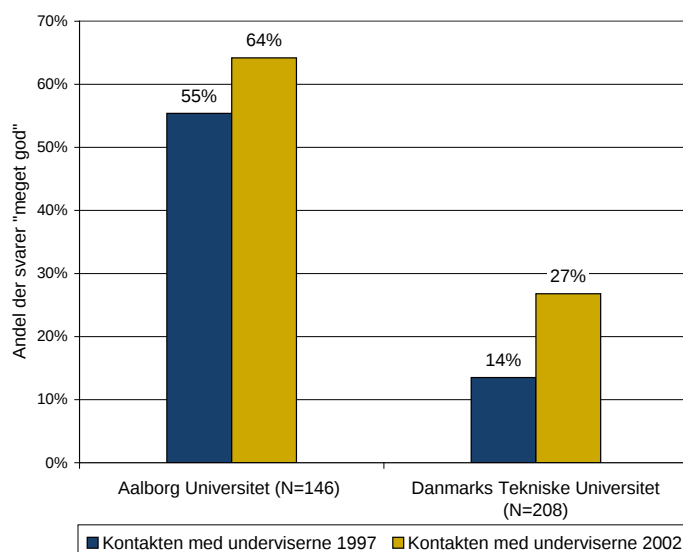


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

For civilingeniørernes vedkommende er der stor forskel på, hvordan kontakten til underviserne vurderes. På Aalborg Universitet er det i 1997 og 2002 hhv. 55 % og 64 %, der vurderer, at kontakten er meget god, mens de tilsvarende tal for DTU er hhv. 14 % og 27 %. Studiemiljøet på Aalborg Universitet for civilingeniørerne er således højt værdsat hos de studerende, og kan give inspiration til de øvrige uddannelsessteder. Det skal dog bemærkes at forholdene på de forskellige uddannelsessteder ikke kan sammenlignes direkte, men forskellen kan stadig give stof til eftertanke.

I forhold til antallet af studerende pr. underviser er der lidt færre på DTU (ca. 4) i forhold til Aalborg Universitet (ca. 5), hvilket igen bekræfter, at der er andre (kulturelle) faktorer, som præger kontakten mellem studerende og underviser.

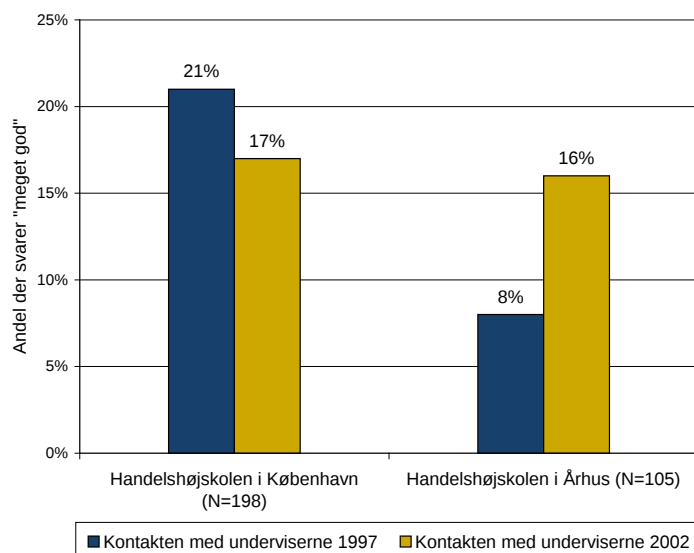
Figur 3.8 Civilingeniører: Andel, som vurderer kontakten til underviserne som "meget god"



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi endelig på gruppen af erhvervsøkonomer, kan vi se, at her er tilfredsheden med kontakten til underviserne væsentlig højere end på fx de samfundsvidenskabelige uddannelser på Københavns Universitet og Aarhus Universitet. Dette på trods af at antallet af studerende pr. underviser er højere på Handelshøjskolen i København i forhold til Københavns Universitet (der er ingen forskel i antal studerende pr. underviser mellem Aarhus Universitet og Handelshøjskolen i Århus).

Figur 3.9: Erhvervsøkonomer: Andel, som vurderer kontakten til underviserne som "meget god"



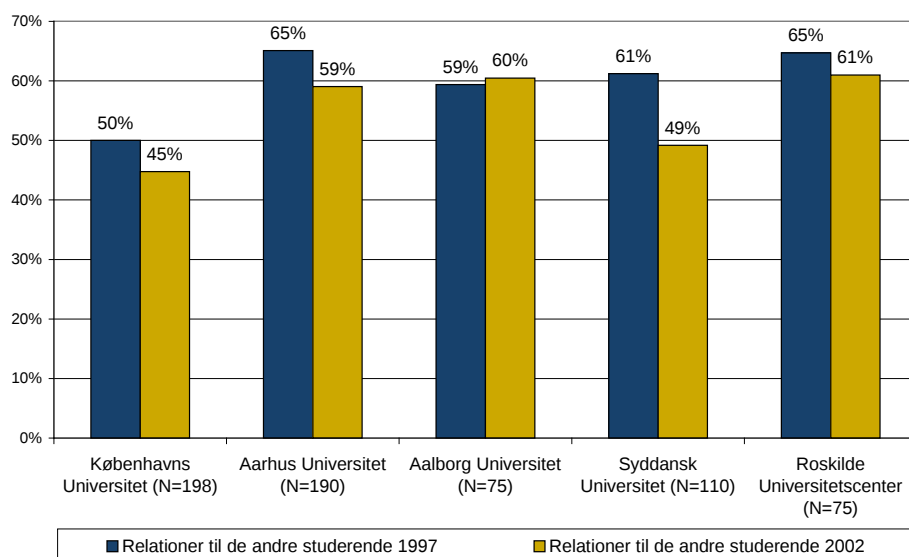
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Relationer til øvrige studerende

En anden vigtig del af studiemiljøet er relationerne til de øvrige studerende, ligesom selve uddannelsesstederne spiller en vigtig rolle i forhold til, hvorvidt der gives mulighed for, at de studerende har et godt forhold de studerende imellem.

Relationerne til andre studerende vurderes lavest på Københavns Universitet, hvor hhv. 50 % og 45 % i 1997 og 2002 angiver, at relationerne til de øvrige studerende er meget gode. I den forbindelse kan der peges på flere årsager; for det første er udbuddet af studiejob størst i hovedstadsområdet, hvilket kan betyde, at de studerende opholder sig mindre sammen med de øvrige studerende. For det andet er fakulteterne på Københavns Universitet spredt over flere områder i byen, i modsætning til universiteterne i Århus, Aalborg og Roskilde, hvor de studerende er samlet på campus-områder og dermed giver mulighed for et tættere miljø og bedre relationer til de andre studerende. Det skal bemærkes, at Syddansk Universitet også har et campus-området, men ikke scorer markant højere end Københavns Universitet blandt årgang 2002-dimittender. Der er dog en vis usikkerhed forbundet med tallene på grund af, at antallet af respondenter for hver gruppe falder, når de brydes ned på både uddannelse, uddannelsessted og årgang.

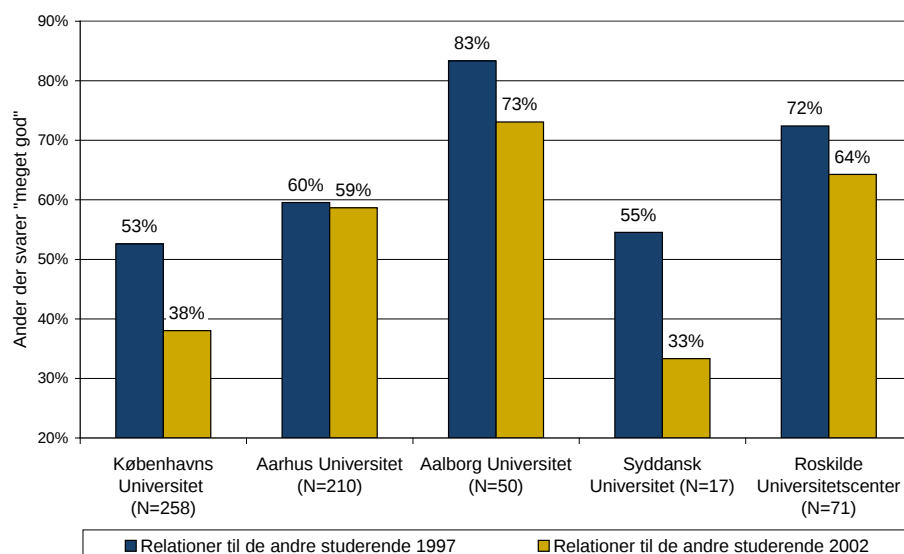
Figur 3.10 Humaniora: Andel, som vurderer relationer til øvrige studerende som "meget gode"



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på de samfundsvidenskabelige uddannelser, er det igen Københavns Universitet og Syddansk Universitet, der ligger lavest, hvad angår relationerne mellem de studerende. Nedenstående figur viser også, at for alle uddannelsesstederne er vurderingen af relationerne til de øvrige studerende for årgang 2002 lavere end for årgang 1997. I næste afsnit ser vi på udbredelsen af studiejob m.m., hvor der er en klar tendens til, at især de samfundsvidenskabelige studerende bruger flere kræfter på at opbygge deres CV, og at dette kan være en af forklaringerne på, at relationerne til de øvrige studerende bliver dårligere på bekostning af CV-opbygningen.

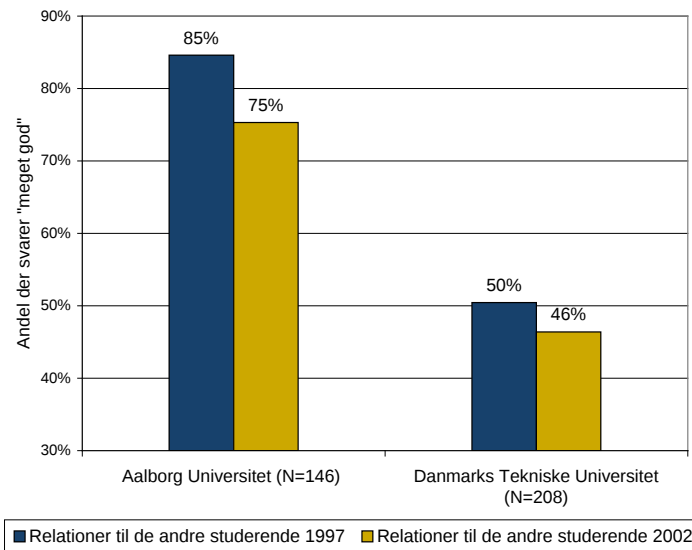
Figur 3.11 Samfundsvidenskab: Andel, som vurderer relationer til øvrige studerende som "meget gode"



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Aalborg Universitet og DTU har begge campus-miljøer, hvor de studerende er samlet på samme fysiske uddannelsessted. Dette kan være befordrende for tættere relationer mellem de studerende og et dynamisk studiemiljø. I nedenstående figur fremgår det, at civilingeniørerne på Aalborg Universitet i højere grad end på DTU angiver, at relationerne til de øvrige studerende er meget gode. I og med at de to uddannelsessteder ligner hinanden i forhold til campus-modellen, kan der peges på andre forklaringer på forskellen i relationerne mellem de studerende. En del af forklaringen kan være, at studerende på DTU i langt højere grad end på Aalborg Universitet vælger studierelevante studiejob, hvilket kan få den konsekvens, at studiemiljøet og relationerne til de øvrige studerende nedprioriteres.

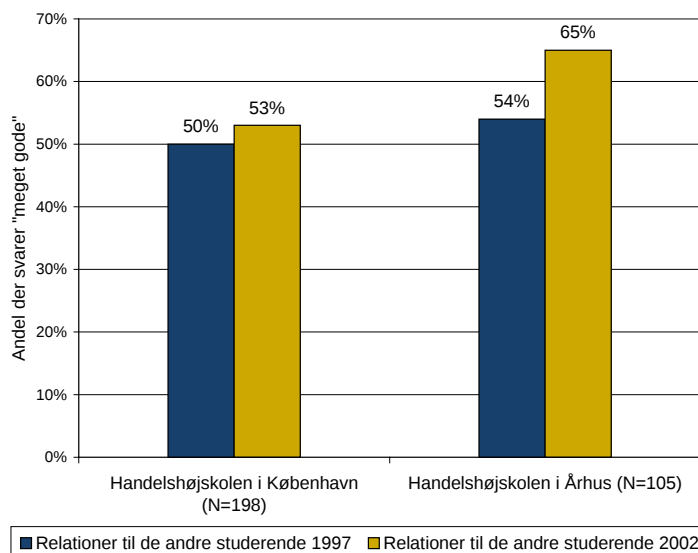
Figur 3.12 Civilingeniører: Andel, som vurderer relationer til øvrige studerende som "meget gode"



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi endelig på erhvervsøkonomerne, fremgår det, at andelen af studerende, der vurderer deres relation til de øvrige studerende som meget god, ligger nogenlunde på samme niveau som eksempelvis humanisterne, dvs. på ca. 50-65 % af de studerende.

Figur 3.13: Erhvervsøkonomer: Andel, som vurderer relationerne til øvrige studerende som "meget gode"



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Job- og anvendelsesmuligheder for uddannelserne

Oversigten over studiemiljøet viser, at der kan identificeres to profiler. For det første en uddannelsesprofil, hvor de studerende vælger studiet ud fra studiets indhold og interesse. Det vil sige, at der her i højere grad er tale om

et valg baseret på, hvad den enkelte finder spændende, end hvad det jobrelateret kan bruges til efterfølgende. Den anden profil tegner den studerende, der vælger studium ud fra de muligheder og redskaber, som studiet tilbyder, dvs. de dele, som vedrører studiets job- og anvendelsesmuligheder, og dermed er der – i modsætning til den første profil – tale om et valg baseret på, hvad man gerne mere konkret vil arbejde med efter endt uddannelse.

I forhold til job- og anvendelsesmuligheder fremgår det, at der er stor forskel på de enkelte studieretninger. Kun 19 % af humanisterne karakteriserer job- og anvendelsesmulighederne som gode. Fastholder vi fokus på humanisterne, ser vi derimod, at de topper, når det gælder matchet mellem interesser og studiets indhold. Det vil sige, at man i højere grad vælger studieretning ud fra interesser end ud fra anvendelsesmuligheder. Humanisterne hører derfor i udpræget grad til den første profil skitseret ovenfor.

At kun hver femte humanist vurderer, at studiet har gode job- og anvendelsesmuligheder, tyder endvidere på, at studiemiljøet her er karakteriseret ved mangel på klarhed over, hvilke jobmuligheder der gives efterfølgende. I det senere kapitel om det første job fremgår det, at humanisterne finder beskæftigelse i en bred vifte af brancher, modsat ingeniørerne, der finder beskæftigelse inden for få udvalgte brancher. Den brede vifte af brancher for humanister indikerer, at jobbeskrivelserne for humanisterne er langt bredere og mere diffuse, hvilket kan være medvirkende til, at de studerende har vanskeligere ved at vurdere, hvad anvendelsesmulighederne egentligt er.

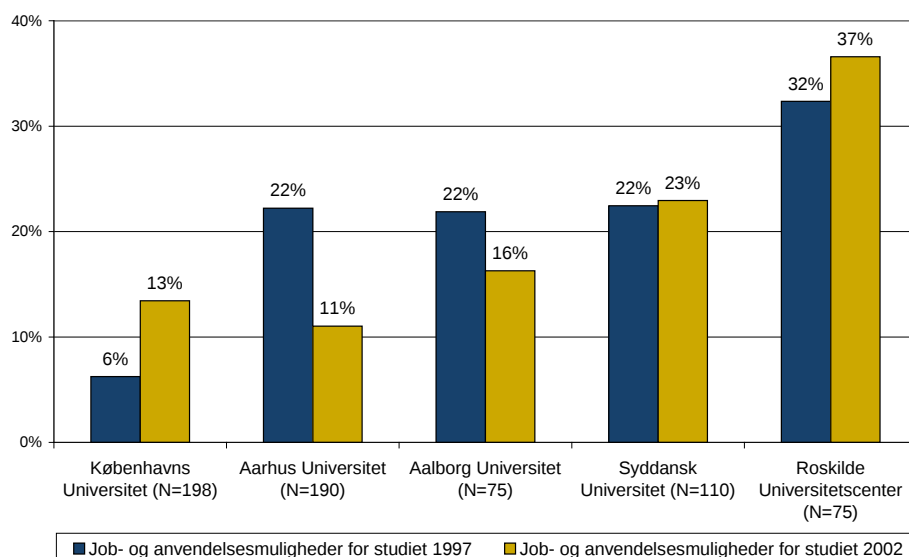
For civilingeniørerne er det tydeligt, at de vurderer deres job- og anvendelsesmuligheder højt; 2 ud af 3 civilingeniører mener således, at job- og anvendelsesmulighederne er gode, mens kun hver anden vurderer matchet mellem interesser og studiets indhold som godt. Således tegner civilingeniøren den anden profil. Det skal dog tilføjes, at civilingeniørerne har et godt match mellem *både* interesser og anvendelsesmuligheder på studiet, mens det fremgår af resultaterne, at civilingeniørerne i høj grad vurderer deres studium efter, hvad det kan bruges til på arbejdsmarkedet efterfølgende.

Ser vi nærmere på, hvordan humanisterne vurderer job- og anvendelsesmuligheder *på tværs* af uddannelsesstederne, viser der sig markante forskelle. Nedenstående figur viser den andel, der har svaret, at job og anvendelsesmulighederne er meget gode. Besvarelserne bygger på humanister fra forskellige universiteter og som yderligere er opgjort i hhv. 1997 og 2002. Antallet af observationer er det samlede antal dimittender fra begge år, der har besvaret spørgsmålet. Tabellen viser, at Københavns Universitet ligger lavest i 1997, mens Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet er på samme niveau. Humanisterne fra Roskilde Universitetscenter ligger derimod i toppen i vurderingen af job- og anvendelsesmulighederne af studiet; dette er dog et paradoks, i og med at de studerende fra Roskilde Universitetscenter har en længere ledighedsperiode efter endt uddannelse, som det vil fremgå af næste kapitel. Paradokset kan muligvis hænge sammen med, at dimittender fra Roskilde Universitetscenter har mere sammensatte uddannelser, der ikke altid klinger velkendt hos arbejdsgiverne, og at det dermed tager længere tid at få afsat de tilegnede færdigheder. Til gengæld viser uddannelsen sig særdeles egnet, når man først er kommet inden for virksomhedens dør. En anden forklaring kan være, at Roskilde Universitetscenter er bedre til at synliggøre job- og anvendelsesmulighederne.

Analyserer man udviklingen fra 1997 til 2002, fremgår det, at Københavns Universitet har haft en positiv udvikling i vurderingen af job- og anvendelsesmulighederne af studiet. Det samme gør sig gældende for Roskilde Universitetscenter. Humanister fra Aalborg og Aarhus Universitet har derimod et

mere negativt syn på deres jobmuligheder end årgangen fra 1997. I forhold til de beskæftigelsesmuligheder humanister havde i 2002, så var disse forringet i forhold til 1997 pga. ansættelsesstoppet i det offentlige og lavkonjunkturen i det private. Figuren viser således, at konjunkturerne også har spillet en rolle, og at især dimittender fra Aalborg Universitet og Aarhus Universitet muligvis i højere grad har følt sig påvirket af denne udvikling.

Figur 3.14 Humaniora: Andel, som vurderer studiets job- og anvendelsesmuligheder til at være "meget gode"



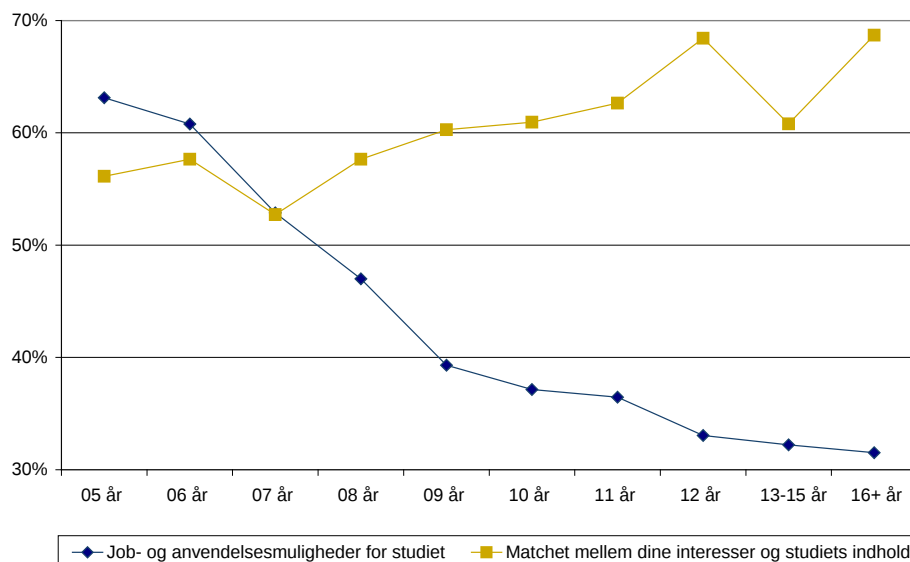
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

3.1.2 Sammenhæng mellem studielængde og vurdering af anvendelsesmuligheder

Ser vi nærmere på forholdet mellem job- og anvendelsesmuligheder og interessen for studiet, viser nedenstående figur, hvorledes dimittender karakteriserer disse.

Studerende med senere uddannelsesafslutning er mere orienteret mod interesser, mens studerende med tidligere uddannelsesafslutning i højere grad ser job- og anvendelsesmulighederne af studiet som værende høje. Når man vurderer sammenhængen mellem alder og interesse for studiet, samt sammenhængen mellem alder og job- og anvendelsesmuligheder, er det vigtigt at være opmærksom på, at der også er andre faktorer, der spiller ind. Der er således også en sammenhæng mellem uddannelsen og studietidslængden, hvor dimittendtidspunktet derfor kan ses i sammenhæng med den valgte studieretning.

Figur 3.15 Andel, som vurderer studiets job- og anvendelsesmuligheder til at være "meget gode" samt andel, som vurderer, at der et "meget godt" match mellem studiets indhold og dimittendens interesser. Fordelt på studie gennemførelsestid (fra gym. eksamen til dimission)



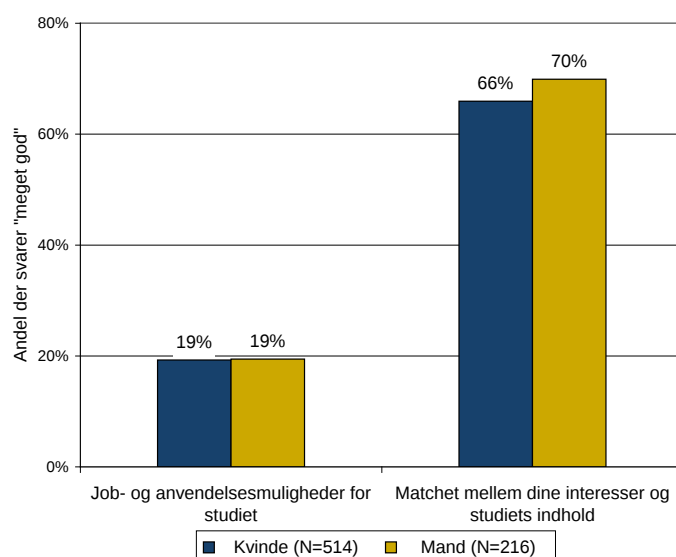
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

3.1.3 Er studiemiljøet ens for kvinder og mænd?

Vi har tidligere set på studiemiljøet for de forskellige uddannelser på forskellige uddannelsessteder. Det følgende afsnit omhandler job- og anvendelsesmuligheder og matchet mellem interesser og studiets indhold. I forhold til de øvrige afsnit opdeler vi endvidere resultaterne på køn. Da der på nogle uddannelser er en overvægt af det ene køn, analyserer vi derfor nærmere, hvordan mænd og kvinder ser job- og anvendelsesmulighederne af deres studium, og om hvordan det spiller sammen med matchet mellem interesser og studiets indhold.

For kvindelige og mandlige humanister er der ingen forskel på, hvorledes job- og anvendelsesmuligheder vurderes. 19 % af begge køn vurderer, at job- og anvendelsesmulighederne for studiet er meget gode. Vender vi blikket mod matchet mellem interesse og studiets indhold, ser vi, at 70 % af mændene mener, at der matchet et meget godt, mens 66 % af kvinderne angiver det samme.

Figur 3.16 Humaniora: Job- og anvendelsesmuligheder samt matchet mellem studiets indhold og dimittends interesser. Fordelt på køn



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Matchet mellem interessen og studiets indhold er det primære for humanisterne, mens anvendelsen af studiet ofte ikke er med i overvejelserne. Uddannelsesstedet har derfor en væsentlig udfordring i at klargøre over for de studerende, hvad studierne sigter mod på arbejdsmarkedet, også selvom det er brede akademiske kompetencer, som de studerende skal gøres opmærksom på, hvordan de kan anvende. Nedenfor beskrives interessen for det humanistiske område nærmere i et casestudie.

Boks 3.1 Interessen for studiet er afgørende

Jacob, cand.phil. i slavisk filologi fra Københavns Universitet, årgang 1997

Jacobs fascination for østeuropæisk sprog og kultur blev for alvor vakt allerede i gymnasiet. Efter gymnasiet førte denne interesse ham videre til en sprogofficersuddannelse i polsk.

Baggrunden for studievalget af Østeuropastudier på universitetet var således lysten til boglige udfordringer kombineret med interessen for området. Gode råd om de begrænsede job- og anvendelsesmuligheder af studiet kunne ikke opveje interessen og lysten. For Jacob var det lysten, der skulle drive værket, hvis uddannelsen skulle i hus.

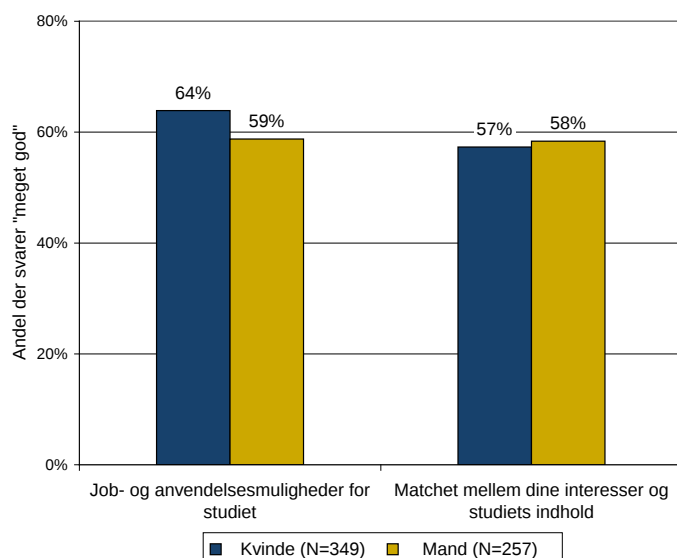
Under uddannelsen valgte Jacob at fordybe sig i sit fag, og gjorde sig ingen overvejelser om studierelevant job, praktik- eller udlandsophold som vejen til et relevant job efter endt uddannelse. Han rejste ganske vist til Polen ad flere omgange, men det var af egen faglig interesse.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

I modsætning til humanisterne er der større forskelle mellem de samfundsvidenskabelige kvinder og mænd. Nedenstående tabel viser, hvorledes kvinder og mænd vurderer job- og anvendelsesmuligheder og interesse for stu-

diet. Figuren viser, at 64 % af kvinderne vurderer, at studiet er anvendeligt og har jobmuligheder, mens det samme kun gør sig gældende for 59 % af mændene. Hvad interessen angår, er der ingen forskelle kønnene imellem.

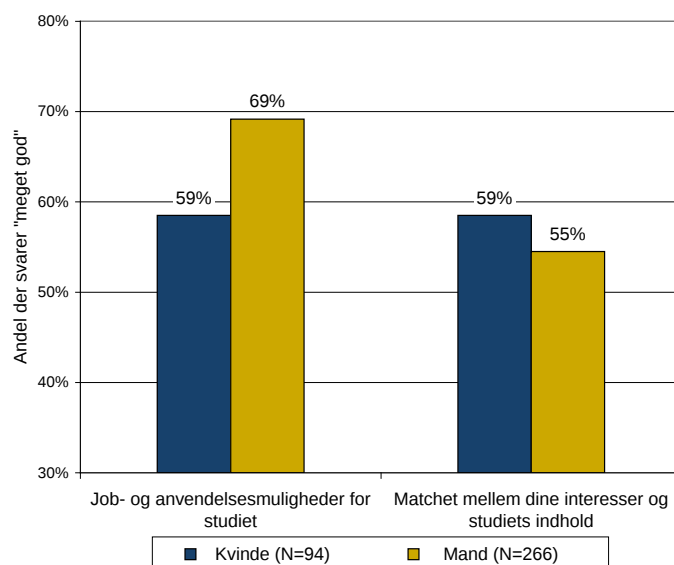
Figur 3.17 Samfundsvidenskab: Job- og anvendelsesmuligheder samt matchet mellem studiets indhold og dimittends interesser. Fordelt på køn



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Uddannelsen til civilingeniør er et af de steder, hvor de studerende vurderer job- og anvendelsesmulighederne højest. I det følgende går vi tættere på gruppen af civilingeniørerne og opdeler gruppen i kvinder og mænd. Figuren nedenfor illustrerer således, at det især er mændene, der angiver, at studiet har gode job- og anvendelsesmuligheder med hele 69 % mod kvindernes andel på 59 %. Derimod ses det også, at kvinderne vælger studiet af interesse i højere grad end mændene, hvor 59 % af kvinderne ser et godt match mellem interesse og studiets indhold i sammenligning med mændenes 55 %. Forskellen er ikke stor, men indikerer dog, at kvindelige og mandlige civilingeniører har forskellige opfattelser af studiets anvendelighed og i forhold til, hvordan studiet matcher de respektive interesser.

Figur 3.18 Civilingeniører: Job- og anvendelsesmuligheder samt matchet mellem studiets indhold og dimittends interesser. Fordelt på køn'



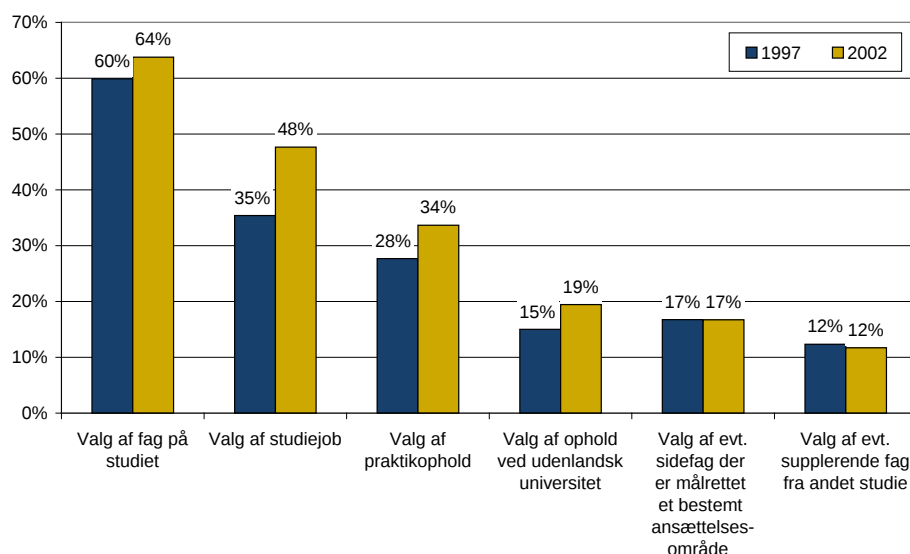
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

3.2 Opbygningen af CV gennem aktiviteter i studietiden

Job- og anvendelsesmulighederne vurderes af størstedelen af dimittenderne til at være gode, men der findes dog stadig en stor gruppe, som ikke har den samme tiltro til studiets anvendelsesmuligheder. En måde, hvorpå disse mulighederne kan forbedres, er gennem valg af studiejob, praktikhold, ophold ved udenlandske universiteter og valg af forskellige valgfag. I det følgende vil vi derfor se nærmere på, hvordan de studerende vælger at forbedre deres jobmuligheder gennem opbygningen af et attraktivt CV.

Nedenstående figur viser, hvilke valg hhv. dimittender fra årgang 1997 og 2002 har foretaget. Overordnet ser man, at årgang 2002 generelt ligger højere end årgang 1997 på de fleste indikatorer. Årgang 2002 er således mere tilbøjelige til at foretage valg, der forbedrer jobmulighederne og opbygningen af et attraktivt CV.

Figur 3.19 I hvilken grad foretog du dig følgende valg for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, der har svaret "i meget høj grad")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Når man ser på de muligheder, de studerende har gennem deres studietid for at forbedre deres jobmuligheder, så er det især valg af fag på studiet, der prioriteres. For dimittender fra 2002 er valg af studiejob dog også en væsentlig faktor for at forbedre de senere jobmuligheder. I den anden ende af figuren ser man, at valg af sidefag og supplerende fag ikke har den store interesse for dimittenderne. Resultaterne skal vurderes med det forbehold, at ikke alle studier giver mulighed for fx praktikophold og sidefag.

Boks 3.2 Valg af fag forbedrede hans jobmuligheder

Flemming, cand.scient. i biologi fra Aarhus Universitet, årgang 1997

Flemming valgte at læse biologi, fordi han havde en særlig interesse for naturen, og han gjorde sig den gang ingen overvejelser om de jobmuligheder, der fulgte af en kandidatgrad i biologi. Efter nogle år på biologistudiet begyndte han dog at bekymre sig om de efterfølgende jobmuligheder som biolog.

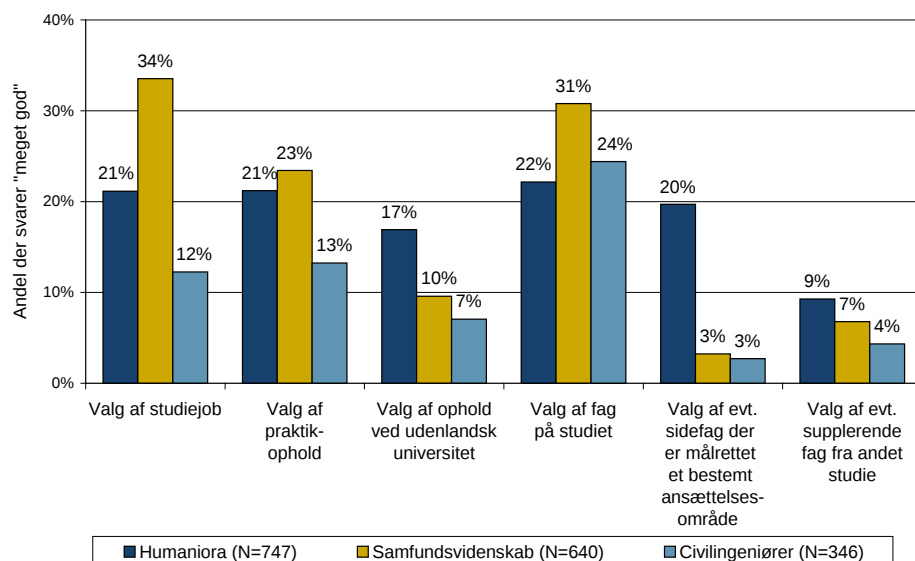
Flemming valgte derfor at tage nogle forvaltningsjuridiske kurser på Landbohøjskolen for at forbedre sine senere jobmuligheder. Disse kurser rettede ham mod et forvaltningsjob, og Flemming mener selv, at det var de supplerende kurser, som var afgørende for, at han blev ansat på i sit første job.

Flemmings først job var et barselsvikariat i Vestsjællands Amt og siden et sagsbehandlerjob i Plantedirektoratet, hvor han var i 2 år. Derefter arbejdede Flemming i to forskellige landbrugspolitiske interesseorganisationer, og i dag arbejder han i Afdelingen for miljø og teknik i Kommunernes Landsforening. Flemming betegner i dag sig selv som generalist frem for specialist.

3.2.1 Adskiller de studerendes aktiviteter sig på forskellige uddannelser?

De forskellige studieretninger viser sig også at være en afgørende faktor, når det drejer sig om de jobforberedende valg, de studerende tager. Der er således en markant forskel i de redskaber, de forskellige studieretninger benytter; humanister benytter især internationale studieophold og valgfag, mens de samfundsvidenskabelige vælger studiejob, bestemte studiefag og praktikophold.

Figur 3.20 I hvilken grad foretog du dig følgende valg for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, der har svaret "i meget høj grad")



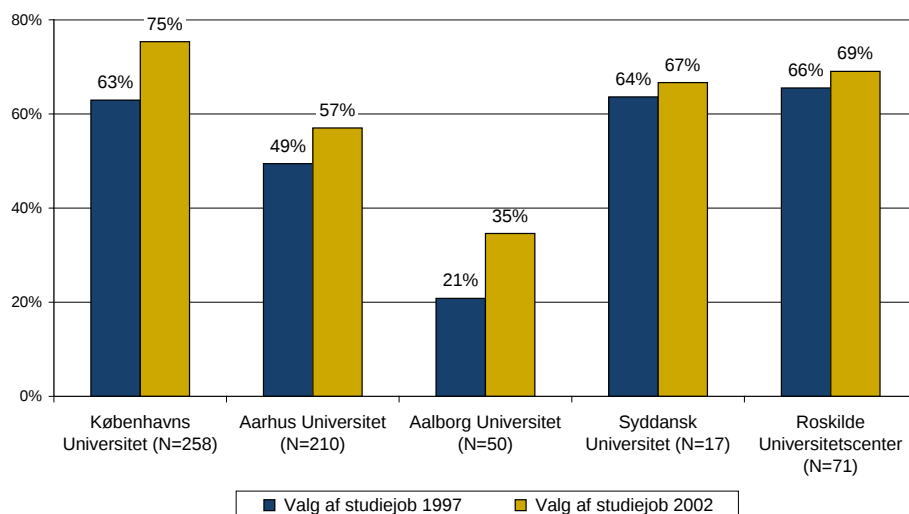
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Benytter de samfundsvidenskabelige forskellige aktiviteter?

Nedenstående figur viser, at flere studerende fra Københavns Universitet vælger studiejob for at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. I 1997 valgte 2 ud af 3 studierelevante studiejob, og i 2002 var andelen steget til 3 ud af 4. For de samfundsvidenskabelige på Aarhus og Aalborg Universitet er andelen, der valgte studiejob noget lavere. På Aarhus Universitet var der i 1997 og 2002 hhv. 49 % og 57 %, Mens de samme tal for dimittender fra Aalborg er på hhv. 21 % og 35 %. Syddansk Universitet og Roskilde Universitetscenter har næsten samme høje andel, men det skal bemærkes, at der kun er ganske få respondenter fra Syddansk Universitet.

Der er således en markant forskel på, hvilke muligheder de studerende har i hovedstadsområdet og i provinsen, hvad angår studierelevante studiejob. Dette gør sig især gældende for de samfundsvidenskabeligt uddannede, idet bl.a. centraladministrationen i København benytter sig af samfundsvidenskabelige studentermedhjælpere. Hvorvidt denne begrænsning har betydning for de senere beskæftigelsesmuligheder, vil blive belyst i det efterfølgende kapitel.

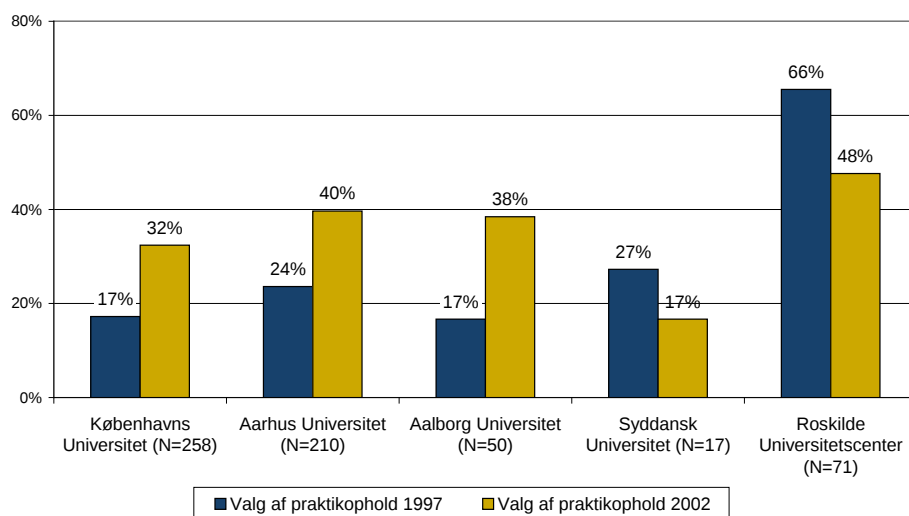
Figur 3.21 Samfundsvidenskab: I hvilken grad tog du et studiejob for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, som har svaret "i nogen grad" og "i meget høj grad")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Jobmulighederne kan forbedres på anden vis end gennem studiejob. Det ses af nedenstående figur, at studerende fra Aarhus Universitet og Aalborg Universitet i højere grad benytter praktikophold, hvilket kan ses som en kompensation for de manglende muligheder i forhold til studiejob. Således tog 24 % af de samfundsvidenskabelige fra Aarhus Universitet et praktikophold i 1997 og 40 % i 2002, og for samfundsvidenskabelige fra Aalborg Universitet er stigningen endnu kraftigere fra 17 % i 1997 til 38 % i 2002. Derimod ligger Københavns Universitet på 17 % og 32 % for hhv. 1997 og 2002. Samfundsvidenskabelige fra både Syddansk Universitet og Roskilde Universitetscenter har derimod færre, der vælger praktikopholdet i 2002 sammenlignet med 1997, men igen skal der tages højde for det relativt lave antal observationer.

Figur 3.22 Samfundsvidenskab: I hvilken grad tog du et praktikophold for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, som har svaret "i nogen grad" og "i meget høj grad")



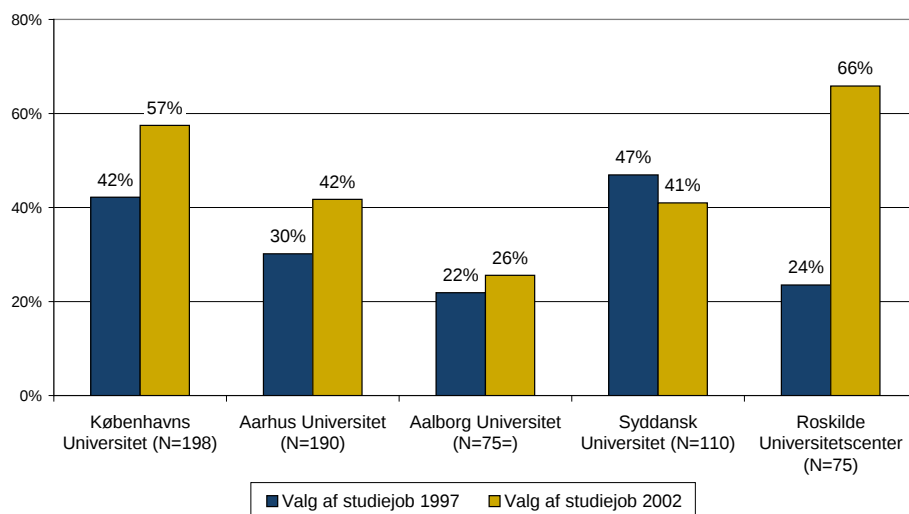
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Hvordan forbedrer humanister deres jobmuligheder?

Dimittender fra de humanistiske uddannelser vurderede i ringere grad end de øvrige, at job- og anvendelsesmulighederne af deres studium var gode. I det følgende vil vi se nærmere på, hvordan de studerende fra forskellige universiteter imødekommer den udfordring, der ligger i at forbedre jobmulighederne.

Nedenstående figur viser, at der i lighed med de samfundsvidenskabelige er flere fra Københavnsområdet, som gennem studiejob søger at forbedre deres jobmuligheder. Aarhus Universitet og Aalborg Universitet ligger for humanisterne en smule lavere, mens studerende fra Syddansk Universitet derimod i højere grad gør brug af studiejob, hvilket indikerer, at det ikke udelukkende er et spørgsmål om, at studiejob udelukkende findes i Københavnsområdet.

Figur 3.23 Humaniora: I hvilken grad tog du et studiejob for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, som har svaret "i nogen grad" og "i meget høj grad")

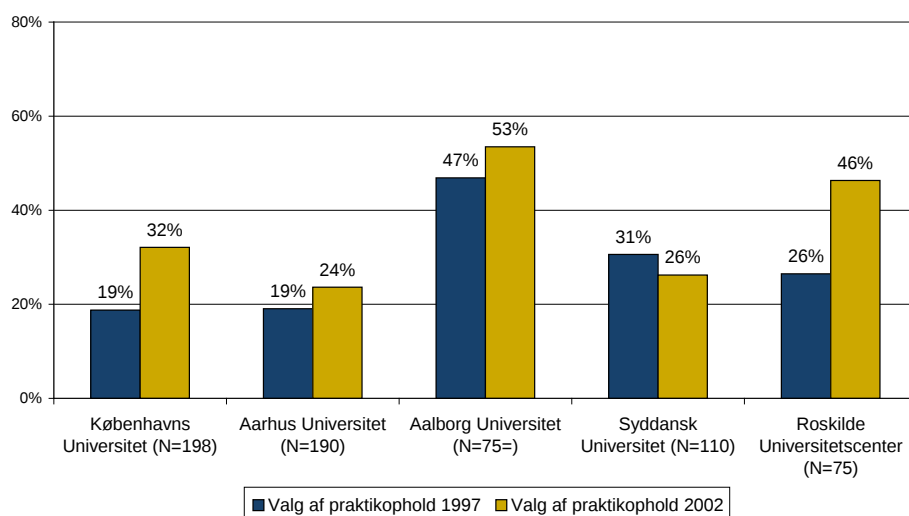


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

For Syddansk Universitet er der dog flere i 1997, der angiver, at de valgte studiejob for at forbedre deres jobmuligheder end i 2002. Dette er en modsatrettet tendens i forhold til den stigende tendens, vi ellers har set, hvor de studerende mere målrettet forsøger af få aktiviteter på CV'et med henblik på senere beskæftigelse.

Praktikophold har i stigende grad også vundet indpas på de forskellige uddannelsessteder. Denne tendens illustreres i figuren nedenfor, der viser, at flere studerende i 2002 vælger at forbedre deres jobmuligheder gennem praktikophold, end tilfældet var i 1997.

Figur 3.24 Humaniora: I hvilken grad tog du et praktikophold for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, som har svaret "i nogen grad" og "i meget høj grad")



38 Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Praktikopholdet kan være en erfaring, der hjælper de studerende til en bedre forståelse af, hvad deres uddannelse kan bruges til på arbejdsmarkedet. Som vi så tidligere, vurderede mange humanister deres job- og anvendelsesmuligheder af studiet lavt, hvilket kan hænge sammen med, at det er mere diffust, hvad det er for nogle evner og kvalifikationer, uddannelsen giver af ballast. Den stigende brug af praktikophold kan endvidere være en vej fra uddannelsen ind på arbejdsmarkedet, som nedenstående case illustrerer.

Boks 3.3 Praktikopholdet gav sammenhæng mellem uddannelsen og arbejdsmarkedet

Mathilde, cand.comm. fra Roskilde Universitetscenter, årgang 2002

Mathilde søgte RUC, da hun her havde mulighed for at afprøve forskellige muligheder på basisuddannelsen, samtidig med at hun kunne fordybe sig i psykologi, dansk og kommunikation. Dansk og kommunikation var det, hun gerne ville studere, men hun havde ikke et bestemt job i sigte.

De første år på studiet havde Mathilde ikke CV-opbygning i tankerne og overvejede ikke så meget sine senere jobmuligheder. Hun ville gerne have et studierelevant job og skrev freelance for et magasin som journalist.

Mathilde søgte i slutningen af sit studieforløb et praktikophold på et forlag med henblik på at time specialeskrivningen med en specialemakker. Derfor søgte hun en praktikstilling efter at have læst nogle praktikrapporter fra andre studerende. Praktikopholdet var spændende, og hun fik mulighed for at bruge de teoretiske værktøjer, hun havde med sig i bagagen fra RUC. Praktikopholdet blev undervejs i forløbet vekslet til det første rigtige job, idet virksomheden valgte at ansætte Mathilde på baggrund af de gode erfaringer, de havde gjort sig under hendes praktikforløb.

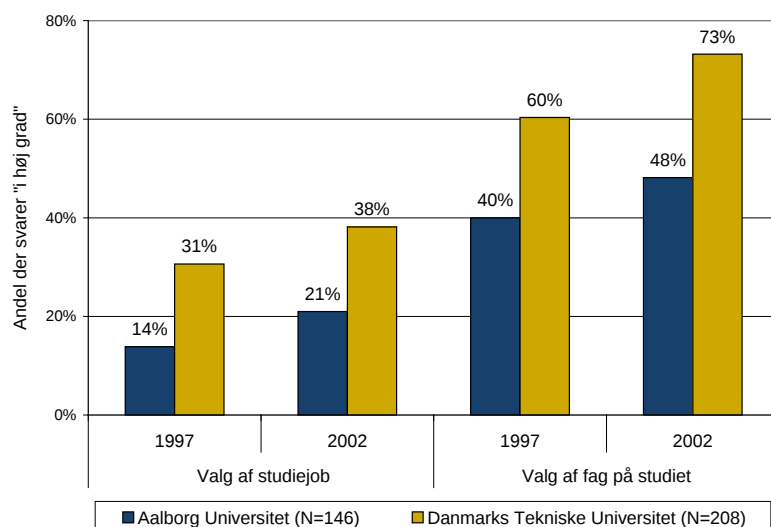
Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Civilingeniørernes valg under studiet

Civilingeniørerne på Aalborg Universitet og DTU adskiller sig markant i forhold til de valg, de træffer under studiet for at forbedre deres jobmuligheder. Nedenstående figur viser valg af studiejob og valg af fag på studiet i 1997 og 2002. Her kan man se, at kun 14 % af de studerende fra Aalborg Universitet i 1997 valgte et studierelevant studiejob for at forbedre jobmulighederne, hvorimod 31 % af de studerende fra DTU valgte tilsvarende i 1997. Det lave tilvalg af studierelevante studiejob i Aalborg kan hænge sammen med, at udbuddet af relevante studiejob er lavere end i Københavnsområdet. I 2002 er studiejob blevet en mere udbredt mulighed for de studerende på både Aalborg Universitet og på DTU.

Det fremgår også af figuren, at valg af fag på studiet for at forbedre jobmulighederne er langt mere almindeligt sammenlignet med de studierelevante job. De studerende på DTU er således mere orienteret mod senere jobmuligheder, og senere i dette kapitel skal vi se nærmere på, hvordan de studerende vurderer, at de er rustet til det første job efter endt studietid.

Figur 3.25 Civilingeniører: I hvilken grad tog du et studiejob samt valgte fag på studiet for at forbedre efterfølgende jobmuligheder? (Andel, som har svaret "i nogen grad" og "i meget høj grad")

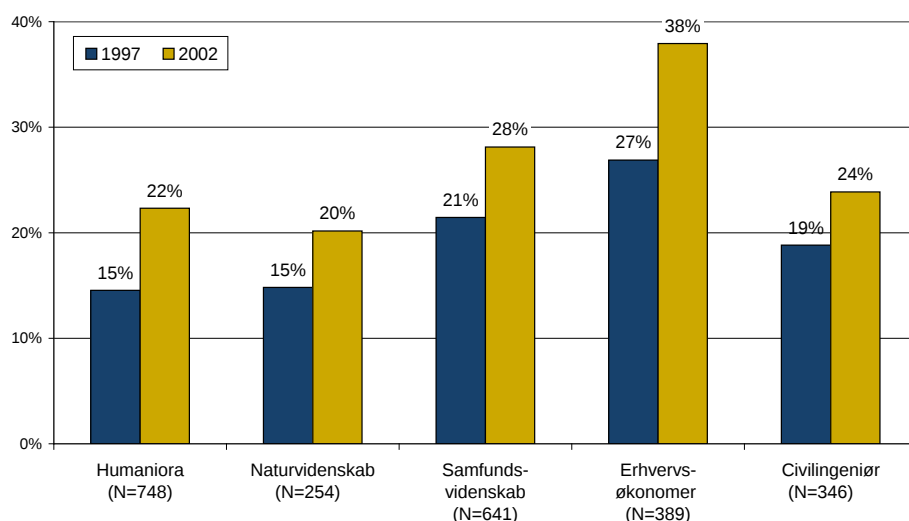


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

3.2.2 Hvor erhvervsrettede er studierne?

Forskellene mellem årgang 1997 og 2002 slår ikke kun igennem, hvad angår opbygning af CV. Det ses også af nedenstående figur, at valgene i 2002 i langt højere grad blev foretaget med henblik på den private sektor, end det var tilfældet for årgang 1997. Figuren nedenfor viser forskellen mellem 1997 og 2002 fordelt på forskellige uddannelser.

Figur 3.26 Foretog du specifikke valg under din uddannelse med henblik på at forbedre muligheden for ansættelse i den private sektor? (Andel, som har svaret "ja")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det er erhvervsøkonomerne, som i højest grad har foretaget valg med henblik på ansættelse i den private sektor. I 1997 foretog 27 % disse specifikke valg og i 2002 var tallet på 38 %. At erhvervsøkonomer foretager netop det-

te valg, er ikke så overraskende, da erhvervsøkonomer fortrinsvis finder beskæftigelse i den private sektor. Derimod viser figuren også, at de samfundsvidenskabelige er den gruppe, som er næstmest tilbøjelige til at søge beskæftigelsesmuligheder i den private sektor. Dette viser for det første, at de samfundsvidenskabelige i stigende grad har gjort op med den traditionelle offentlige karriere og nu forsøger at få fodfæste på det private arbejdsmarked. For det andet kan stigningen også ses som udtryk for, at beskæftigelse i den offentlige sektor var blevet betydelig sværere at få i 2002, hvor der var meget få ansættelser i den offentlige sektor. Dermed har en stigende andel søgt at finde beskæftigelse i den private sektor, det er dog kun i et begrænset omfang, at dimittender fra 2002 kunne nå at sadle om og forberede sig på de ændrede vilkår.

De naturvidenskabelige og humanisterne er mindst tilbøjelige til at foretage valg, der sigter mod privatbeskæftigelse. Det ses dog ud fra figur, at også disse to uddannelsesgrupper har haft en væsentlig stigning i antallet af personer, som foretager beskæftigelsesfremmende valg rettet mod den private sektor. Generelt set er de studerende således blevet mere fokuseret på den private sektor, hvilket netop afspejler de vanskeligheder, der var i forhold til offentlige ansættelser. Dette kan også være et udtryk for, at det private erhvervsliv er blevet opmærksom på de kompetencer, som akademikere besidder, og som derigennem også viser, at vidensamfundet åbner for nye beskæftigelsesmuligheder for akademikere¹. En tredje forklaring er, at ansættelsesstoppet i staten i 2002 har betydet, at flere studerende har søgt mod den private sektor.

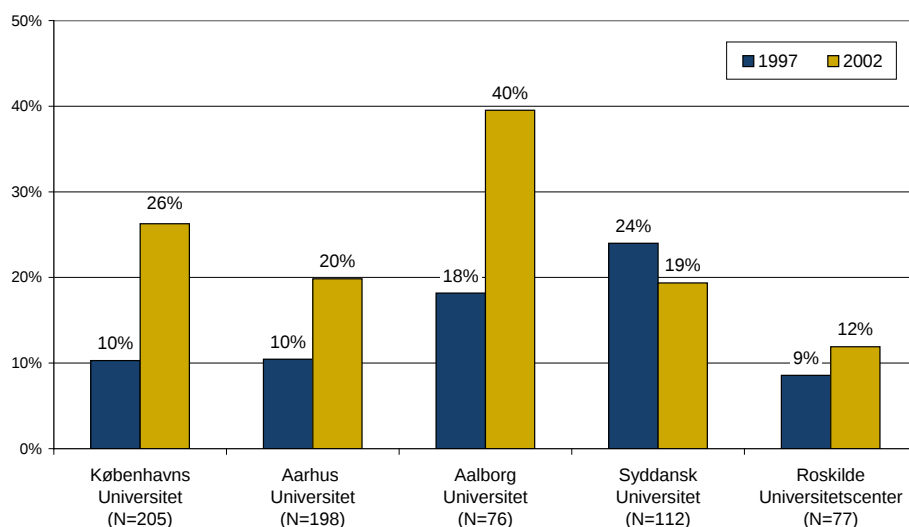
3.2.3 Fokus på den private sektor

Den enkelte uddannelsesinstitution har også indflydelse på, hvilke valg de studerende træffer under studiet med henblik på at finde job i den private sektor. Vejledningen om beskæftigelsesmulighederne kan således have indflydelse på, hvorvidt de studerende forsøger at rette deres CV mod en senere privat ansættelse. I det følgende sætter vi fokus på humanister, samfundsvidenskabelige og civilingeniører fordelt på de forskellige uddannelsessteder.

For det første analyseres humanisternes fokus på den private sektor. Det ses i nedenstående figur, at de to gamle universiteter i København og Aarhus har sammenlignelige mønstre med en moderat stigning fra 1997 til 2002. Aalborg Universitet har derimod gennemgået en kraftig udvikling fra 1997 til 2002, hvor næsten dobbelt så mange i 2002 havde foretaget valg under studietiden for at opnå job i det private.

¹ Akademikere er de små virksomheders fremtid. Ingeniøren, 30.04.2004.

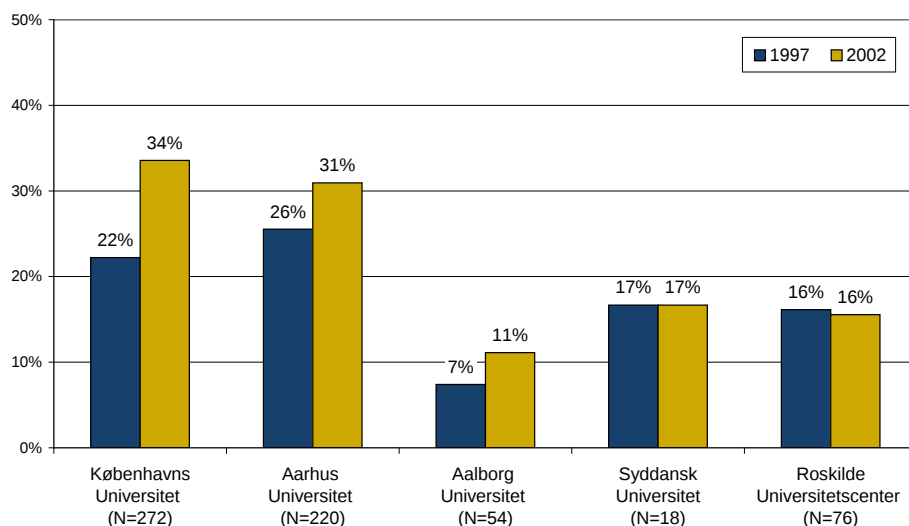
Figur 3.27 Humaniora: Foretog du specifikke valg under din uddannelse med henblik på at forbedre muligheden for ansættelse i den private sektor? (Andel, som har svaret "ja")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Blandt de samfundsfaglige er det især de studerende fra de gamle universiteter, der er målrettet den private sektor. Figur 3.28 viser, at 22 % af de samfundsfaglige studerende i 1997 foretog specifikke valg med henblik på at blive ansat i det private. I 2002 var denne andel steget til 34 %. Universiteterne i Aalborg, Syddansk og Roskilde er på den anden side karakteriseret ved at færre er rettet mod privat ansættelse, og der har heller ikke været nogen nævneværdig stigning i antallet af studerende, der bevidst har foretaget valg med henblik på privatansættelse.

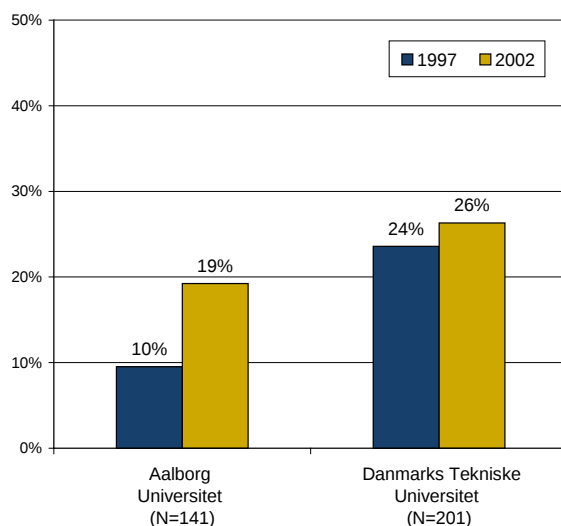
Figur 3.28 Samfundsvidenskab: Foretog du specifikke valg under din uddannelse med henblik på at forbedre muligheden for ansættelse i den private sektor? (Andel som har svaret "ja")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

tog disse valg. I 1997 var det kun hver tiende i Aalborg, der foretog valg rettet mod det private, hvorimod det i 2002 var ca. hver femte. Tidligere i kapitlet blevet det illustreret, at civilingeniørerne i Aalborg har mere kontakt til underviserne og de øvrige studerende, men det fremgår af nedenstående figur, at man ikke i samme grad har fokus mod den private sektor, ligesom man i mindre grad gør brug af studierelevante studiejob.

Figur 3.29 Civilingeniører: Foretog du specifikke valg under din uddannelse med henblik på at forbedre muligheden for ansættelse i den private sektor? (Andel, som har svaret "ja")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

3.3 Ruster uddannelserne og studievejledningen de studerende til arbejdsmarkedet?

De valg, der foretages undervejs i studiet, både i forhold til studiefag, praktikophold og ophold ved udenlandske universiteter, skal også ses i forhold til, hvordan dimittenderne retrospektivt vurderer den uddannelse og vejledning, de modtog på studiestedet. Én ting er således, hvad de studerende selv vælger at gøre for at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder, en anden ting er, hvordan de vurderer, at uddannelsen og den vejledning, de fik på uddannelsesstedet, har været tilstrækkelig til at ruste dem til arbejdsmarkedet. Dette rejser efterfølgende spørgsmålet om, hvorvidt uddannelsesstederne kunne gøre mere for de studerende i forhold til overgangen fra uddannelse til beskæftigelse.

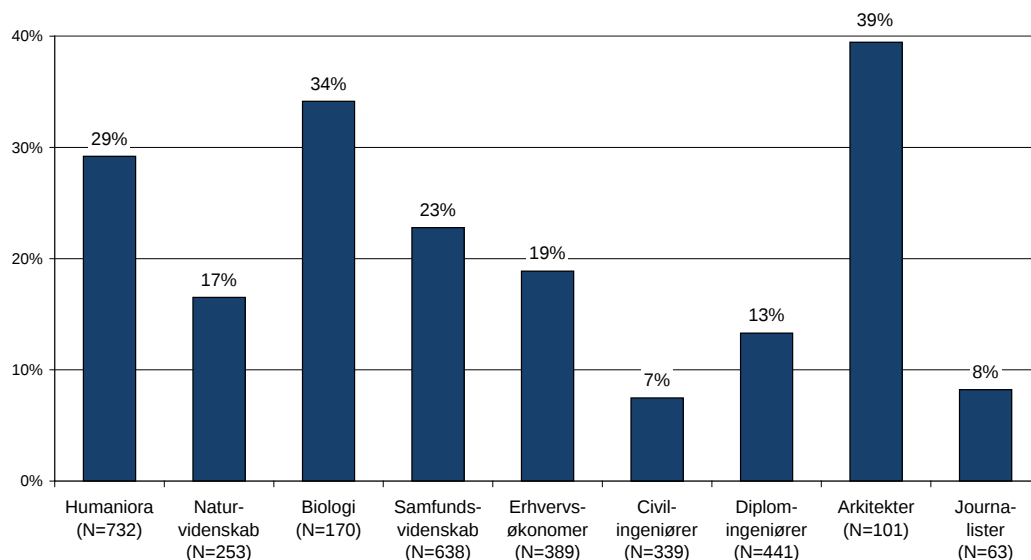
Vi har tidligere set, at der var stor variation i forhold til, hvordan studierne job- og anvendelsesmuligheder blev vurderet. Vi vil derfor se nærmere på, hvordan dimittenderne vurderer, at de er blevet rustet til arbejdsmarkedet gennem uddannelsen og vejledningen på studiet.

Figuren nedenfor viser andelen af de dimittender, der i høj grad mener, at de kunne være bedre rustet til de udfordringer, de har mødt på første job. Det ses, at især arkitekter, humanister og biologer vurderer, at de kunne være bedre rustet til første job. Disse grupper har også haft sværest ved at finde efterfølgende beskæftigelse.

Den samfundsvidenskabelige gruppe har derimod ikke haft de samme vanskeligheder med at finde beskæftigelse efter endt uddannelse, men det ses, at 23 % stadig angiver, at de i høj grad kunne have været rustet bedre fra uddannelsen og vejledningen til første job.

Civilingeniører, diplomingeniører og journalister er de grupper, som i mindst udstrækning vurderer, at de kunne have været bedre rustet. For arkitekternes vedkommende er årsagen, at efterfølgende beskæftigelse er et relativt afgrænset felt af muligheder, hvor der ikke er den store tvivl om, hvad man skal kunne i første job. For civilingeniørernes vedkommende er det tidligere blevet påvist, at netop denne gruppe er kendetegnet ved tæt kontakt med underviserne på studiet, hvilket kan have en afgørende effekt på tilgangen til arbejdsmarkedet. En mere simpel forklaring kan også være, at uddannelsen er sammensat således, at de studerende gennem praktisk erfaring har indblik i, hvad det kommende job indebærer.

Figur 3.30 Kunne man på din uddannelse og i den vejledning, du modtog på uddannelsesstedet, have rustet dig bedre til at takle de udfordringer, du har mødt i forbindelse med dit første job? (Andel, som har svaret "i høj grad")



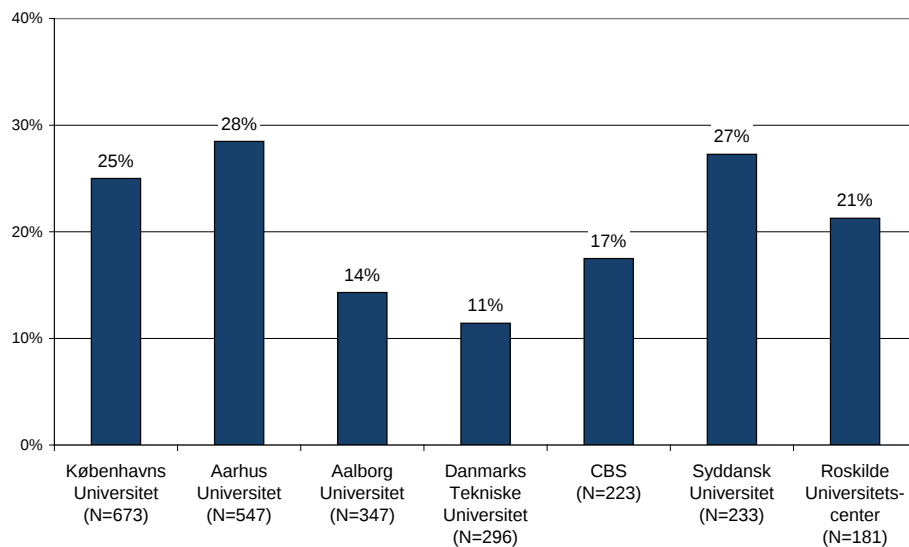
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Vender vi blikket mod vurderingen af de forskellige uddannelsesinstitutioner, ser vi, at der er stor forskel på, hvordan dimittenderne føler sig rustet. Dimittender fra Aarhus, Københavns og Syddansk Universitet angiver, at de i høj grad kunne have været bedre rustet til første job. Syddansk Universitet har i 2002 gennemført et pilotprojekt, hvor vejledningsindsatsen er forsøgt skærpet².

Derimod er vurderingen af Aalborg Universitet og på Danmarks Tekniske Universitet mindre kritisk. Kun hhv. 14 % og 11 % vurderer, at uddannelsesstedet og vejledningen i meget høj grad kunne have været bedre.

² EU Socialfondsprojekt, *Vejledning før valg*, 2001.

Figur 3.31 Kunne man på din uddannelse og i den vejledning, du modtog på uddannelsesstedet, have rustet dig bedre til at takle de udfordringer, du har mødt i forbindelse med dit første job? (Andel, som har svaret "i høj grad")

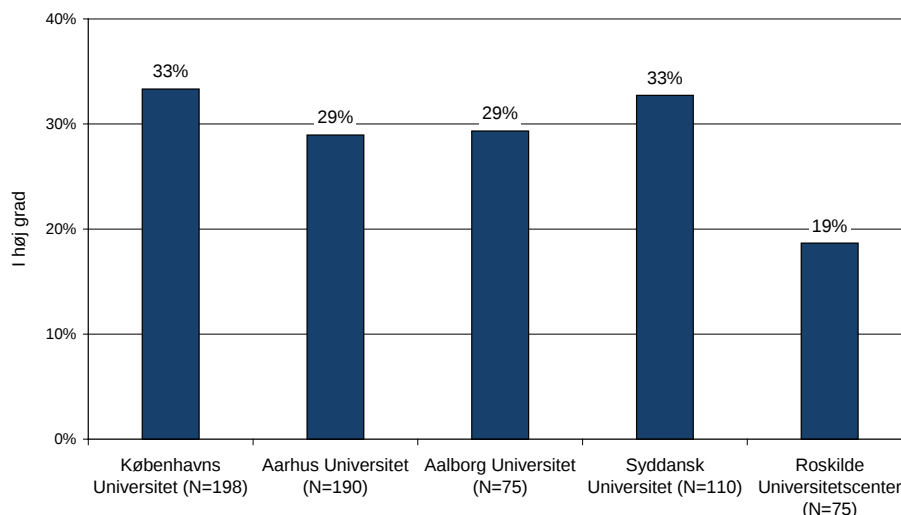


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

I det følgende ser vi nærmere på, hvordan de enkelte uddannelsessteder varierer i vejledningen for hhv. humanister, samfundsvidenskabelige og civilingeniører.

For det første ses det af nedenstående figur, at det er på Roskilde Universitet, at humanisterne er mest tilfredse med uddannelsen og med den vejledning, de modtog på uddannelsesstedet. Kun 19 % mener, at det i høj grad kunne have været bedre på Roskilde Universitet. Til sammenligning vurderer humanister fra København, Aarhus, Aalborg og Syddansk Universitet i højere grad, at vejledningen og uddannelsen kunne have forberedt dimittenderne bedre på udfordringerne i første job.

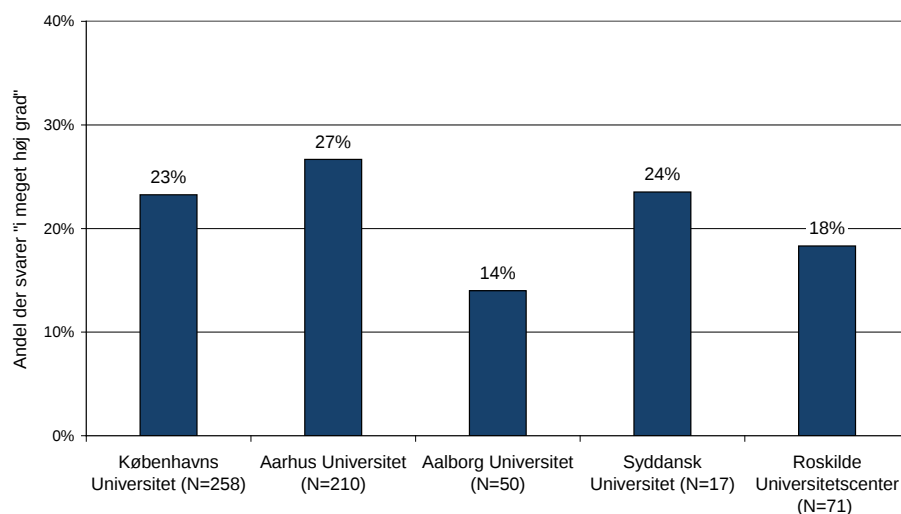
Figur 3.32 Humaniora: Kunne man på din uddannelse og i den vejledning, du modtog på uddannelsesstedet, have rustet dig bedre til at takle de udfordringer, du har mødt i forbindelse med dit første job? (Andel, som har svaret "i høj grad")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Vender vi blikket mod de samfundsvidenskabelige, ses det, at de gamle universiteter København og Aarhus samt Syddansk Universitet er de uddannelsessteder, hvor de studerende er mest tilbøjelige til at angive, at de kunne have været forberedt bedre på udfordringer i deres første job. På Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter er der færre studerende, der mener, at uddannelsen kunne have forberedt dem bedre. Begge universiteter er kendetegnet ved høj grad af gruppearbejde og tværfaglige uddannelsesmuligheder.

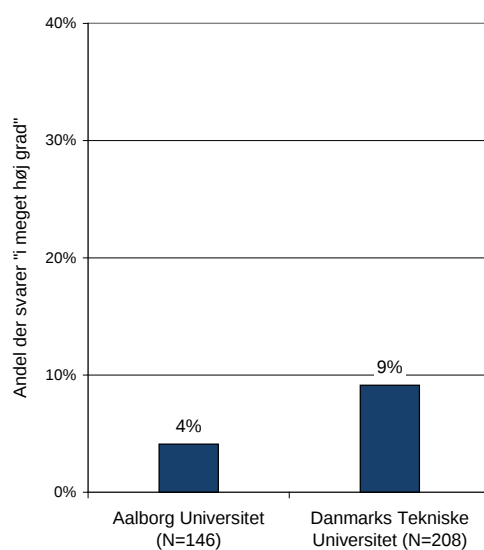
Figur 3.33 Samfundsvidenskab: Kunne man på din uddannelse og i den vejledning, du modtog på uddannelsesstedet, have rustet dig bedre til at takle de udfordringer, du har mødt i forbindelse med dit første job? (Andel, som har svaret "i høj grad")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

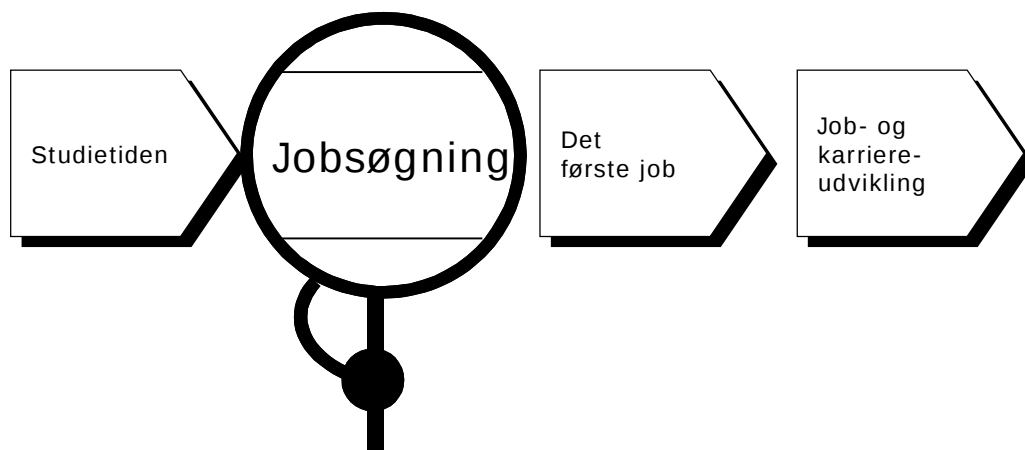
Civilingeniørerne er den uddannelsesgruppe, som føler sig bedst rustet til at tackle de udfordringer, de møder i det første job. Sammenligner man civilingeniører fra DTU og Aalborg Universitet, ses det dog, at kun 4 % af dimittenderne fra Aalborg vurderer, at den uddannelse og vejledning, de fik fra uddannelsesstedet, kunne have rustet dem bedre til det første job, hvor det på DTU derimod er 9 %. Det tætte samarbejde med erhvervslivet og uddannelsessammensætningen, som kendetegner Aalborg Universitetet, viser sig således som en brugbar model i forhold til at sluse de studerende ud i det første job.

Figur 3.34 Civilingeniører: Kunne man på din uddannelse og i den vejledning, du modtog på uddannelsesstedet, have rustet dig bedre til at tackle de udfordringer, du har mødt i forbindelse med dit første job? (Andel, som har svaret "i høj grad")



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Del 2: Vejen til det første job



4. Ledighedslængde før det første job

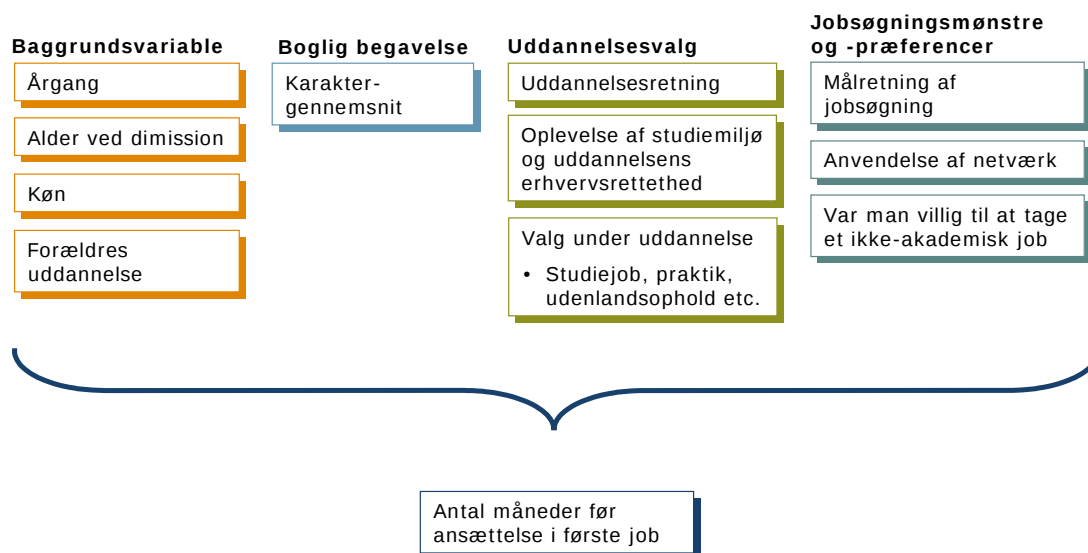
Det kan være vanskeligt at opnå hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet som nyuddannet akademiker. Ikke mindst i forbindelse med lavkonjunkturer som den vi i eksempelvis oplevede i Danmark i 2001-2003.

I et internationalt komparativt perspektiv har danske højtuddannede dog nemmere ved at finde det første job i sammenligning med andre lande, som fx Tyskland og Frankrig. Dette skyldes den danske flexicurity-model, hvor arbejdsgiverne relativt risikofrit kan "hyre og fyre" og dermed har lettere ved at prøve en nyuddannet af. I mere restriktive arbejdsmarkedsmodeller i andre lande forpligter arbejdsgiverne sig til en længerevarende ansættelse, og er derfor mere tilbageholdende over for at ansætte nyuddannede, som ikke har arbejdsmarkedserfaring endnu.

Trods den danske flexicurity-model er det dog langt fra alle nyuddannede, som finder job inden for en relativt kort periode efter endt uddannelse. Men hvad har betydning for, om en dimittend får hurtigt fodfæste eller ej? Hvad kan forklare en hhv. kort og lang ledighedslængde før første job? Dette undersøges nærmere i dette kapitel.

I kapitlet ser vi på sammenhænge mellem ledighedslængden før første job og en lang række faktorer, som vi teoretisk forventer, kan være mulige forklaringer på variationen i ledighedslængden før første job blandt højtuddannede. Dette er bl.a. faktorer, som årgang, køn, uddannelse, uddannelsessted, alder, gennemførelsestid af studiet m.m. Figuren nedenfor skitserer de mulige faktorer, som vi undersøger nærmere.

Figur 4.1 Teoretiske forventninger til faktorer som kunne påvirke højtuddannedes ledighedslængde før første job



Analysen er delt op i to dele. Først ser vi på en række simple sammenhænge mellem ledighedslængde før første job og de udvalgte variable enkeltvis. Derefter laver vi en samlet statistisk analyse (regressionsanalyse), hvor vi tester, hvilke af ovenfor nævnte faktorer der har indflydelse på ledighedslængden, når man samtidig tager hensyn til andre mulige påvirkninger af

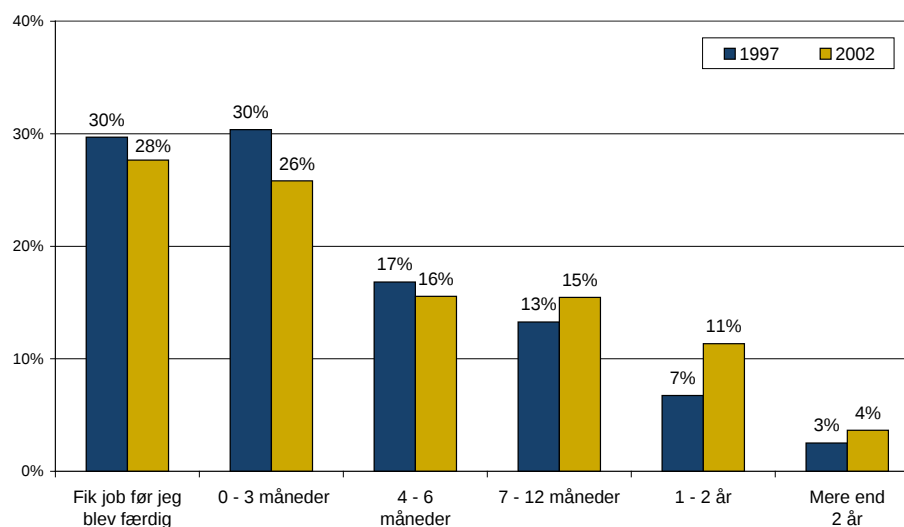
ledighedslængden. På den måde får vi kontrolleret for eventuelle falske (*spuriøse*) sammenhænge.³

4.1 Ledighed efter endt uddannelse

Inden vi springer til selve analysen, vil vi kaste et blik på, hvor lang tid danske højtuddannede egentlig er om at finde første job efter endt uddannelse.

I figuren nedenfor gives et samlet overblik over, hvor hurtigt højtuddannede fra hhv. årgang 1997 og 2002 har fået fodfæste på arbejdsmarkedet.

Figur 4.2 Ledighedslængde før første job for hhv. dimittender fra 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006). N=1468 for årgang 1997 og N=1660 for årgang 2002.

Som det fremgår af figuren, får det store flertal af højtuddannede relativt hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet; næsten en tredjedel af de højtuddannede får endda job, før de bliver færdige med studierne. Samtidig kan vi dog også se, at ca. en fjerdedel går ledig i mere end 6 måneder, før de finder deres første job.

Ikke overraskende har kandidater fra årgang 2002 gået længere tid ledig end årgang 1997; hvor 23 % gik ledig i over 6 måneder blandt 1997-dimittender, gik 30 % ledig minimum 7 måneder blandt 2002'erne. Langtidsledige

³ Med en falsk (*spuriøs*) sammenhæng hentyder vi til eksempler, hvor fundne sammenhænge mellem to faktorer i virkeligheden er et resultat af en tredje eller flere andre bagvedliggende faktorer, som man ikke har kontrolleret for i den simple korrelationsanalyse. Et simpelt teoretisk eksempel: Man finder en sammenhæng mellem en række skoleelevers resultater i matematik og dét forhold, om eleven har en computer til rådighed derhjemme eller ej. Dette kan umiddelbart virke plausibelt – computeren er med til at stimulere elevernes regnesans og gør dem derfor også bedre til matematik. Kontrollerede man imidlertid de familier, som havde computer, samt hvilke familier som børn med gode matematikresultater kommer fra, fandt man ud af, at familiens sociale baggrund både bestemte, om der var computer i hjemmet og den hjælp, som børnene fik til matematikopgaverne derhjemme. Det var altså i virkeligheden den sociale baggrund frem for computeren i hjemmet, der var den reelle forklaring på elevernes matematikresultater.

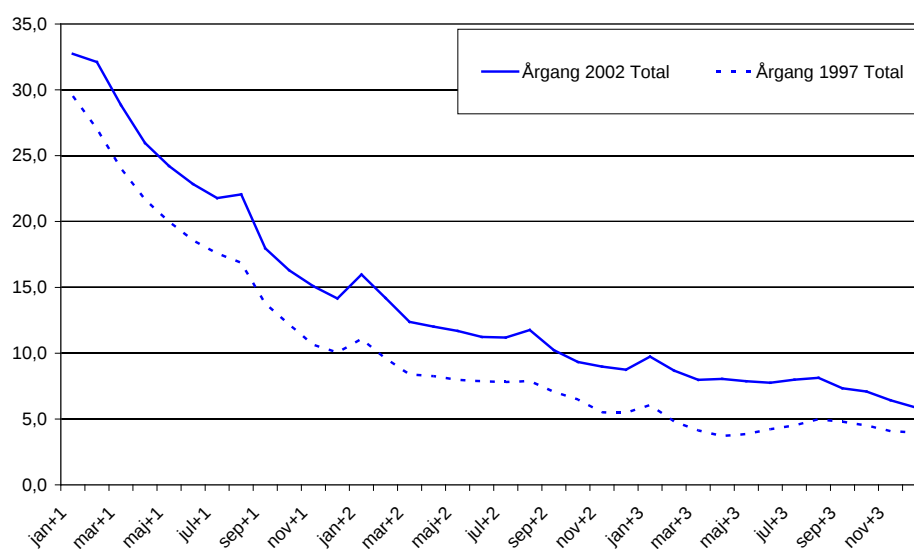
(over 2 års ledighed før første job) er dog kun steget fra 3 % til 4 %, når årgang 1997 og 2002 sammenlignes.⁴

Det er således et tydeligt billede af en årgang i modvind og i medvind i figuren overfor. Hvor 1997'erne generelt havde gode beskæftigelsesmuligheder i forbindelse med opsvinget i anden halvdel af 90'erne, var arbejdsmarkedet for højtuddannede præget af økonomisk lavkonjunktur i 2001-2002 i den private sektor samt udgifts- og ansættelsesstoppet i den offentlige sektor i forbindelse med regeringsskiftet i 2001-2002 ('Thors hammer').

Når det er sagt, er det interessant at bemærke, at forskellen mellem de to årgange trods alt ikke er større, samt at forskellen mellem antallet af langtidsledige (dvs. over 2 års ledighed) heller ikke er større mellem de to årgange.

Tendenserne bekræftes af overlevelseskurverne i AC's ledighedsstatistik. Overlevelseskurverne fortæller os, hvor hurtigt man kommer i arbejde i de to dimittendårgange, samt hvor mange der fortsat er ledige efter hhv. 1, 2 og 3 år. Af den følgende figur fremgår det, at årgang 2002 har haft vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet i forhold til årgang 1997. Således ligger kurven for årgang 2002 til højre for kurven for årgang 1997, hvilket indikerer, at årgang 2002 har været langsommere til at komme ud i job. 22,1 % af årgang 2002 var ledige 1 år efter dimissionen, mens kun 16,9 % af årgang 1997 var ledige 1 år efter dimissionen. 2 år efter dimissionen var 11,8 % af årgang 2002 og 7,9 % af årgang 1997 ledige. Efter 3 år var 8,1 % af årgang 2002 fortsat ledige, mens kun 5,0 % af årgang 1997 var ledige på dette tidspunkt.

Figur 4.3: Overlevelseskurve for højtuddannede – andel af en årgang som er ledig efter en given periode



Kilde: Akademikernes Centralorganisation.

⁴ Det skal bemærkes, at dette ikke er den officielle ledighedsstatistik, men baseret på højtuddannedes egne besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen fra 2006. For de officielle ledighedsstatistikker se andetsteds i denne rapport samt www.ac.dk.

Boks 4.1: Dimittend fra årgang 2002 i modvind

Kristoffer, cand.mag. i religionsvidenskab og historie fra Københavns Universitet, årgang 2002

Kristoffer startede med at læse tysk, men fandt hurtigt ud af, at det ikke var den rigtige vej for ham. Han valgte derfor at læse religion, hvor det var interessen, der var det styrende. Siden valgte Kristoffer historie som sidefag, fordi de to fag passede godt sammen og afleverede sit speciale i august 2002.

På religionsstudiet var der en enorm fokus på faglighed studietiden igennem, og der var ingen videre bekymringer om de efterfølgende jobmuligheder. Kristoffer læste i en tid med højkonjunktur på arbejdsmarkedet, og man talte derfor om, at humanisterne nemt kunne finde ansættelse bredt på arbejdsmarkedet.

Virkeligheden viste sig dog at være en anden, da Kristoffer blev færdig i 2002. I starten kløede Kristoffer på med ansøgningerne og så mange muligheder. Kristoffer søgte ca. 50 forskellige stillinger på det første ½ år, men fik kun afslag på afslag. I foråret 2003 fik Kristoffer tilbudt et jobsøgningskursus, der hjalp han med at målrette sin jobsøgning, men der var fortsat ikke bid.

Efter et år som jobsøgende fik Kristoffer i efteråret 2003, gennem sit netværk, et par timers undervisning om ugen på en aftenskole og var sideløbende på supplerende dagpenge. I 2004 fik Kristoffer et job med løntilskud som arkivar, og undervejs fik han også et halvt års deltidsvikariat på hf, hvor han underviste i religion.

Kristoffer søgte mange undervisningsstillinger, men fik i stedet et nyt arkivarjob med løntilskud i 2005, en stilling som han selv skaffede sig. Da denne stilling udløb, tog Kristoffer kontakt til et vikarbureau, som først skaffede ham et job i et call-center og siden et vikariat i Udlændingestyrelsen.

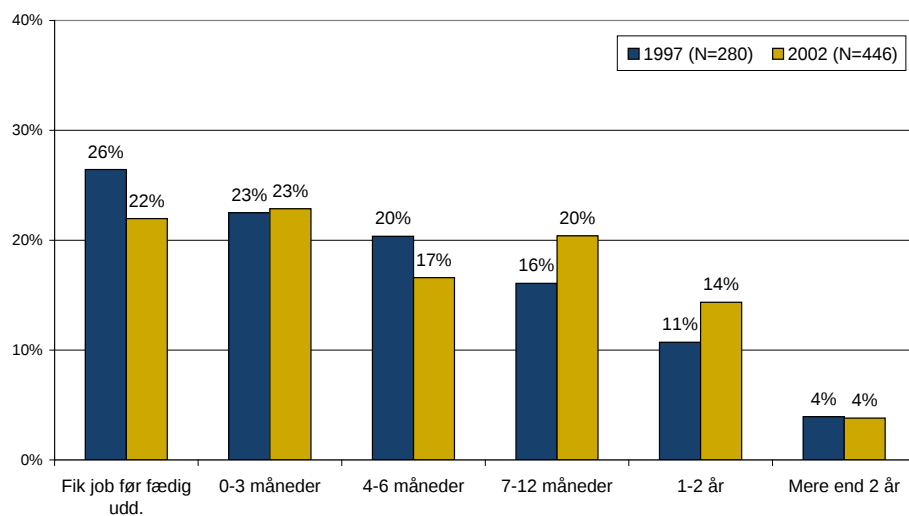
Da hans stilling udløb, blev der slået en intern vikarstilling op som assistent i Udlændingestyrelsen. Kristoffer søgte og fik den. Samtidig underviser Kristoffer nu i religion på deltid på et gymnasium, som ligeledes er en tidsbegrænset stilling, som udløber til sommer.

Den høje faglighed har således ikke været afsæt nok for Kristoffer. Han har mere end 4 år efter dimission stadig ikke fået fodfæste på arbejdsmarkedet. Kristoffer har vekslet mellem at være ledig og sidde i kortvarige vikariater på deltid. Løntilskudsjobbene som arkivar har ikke givet ham en bredere søgningsfelt, da "jobbene ikke hænger på træerne inden for denne branche".

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006)

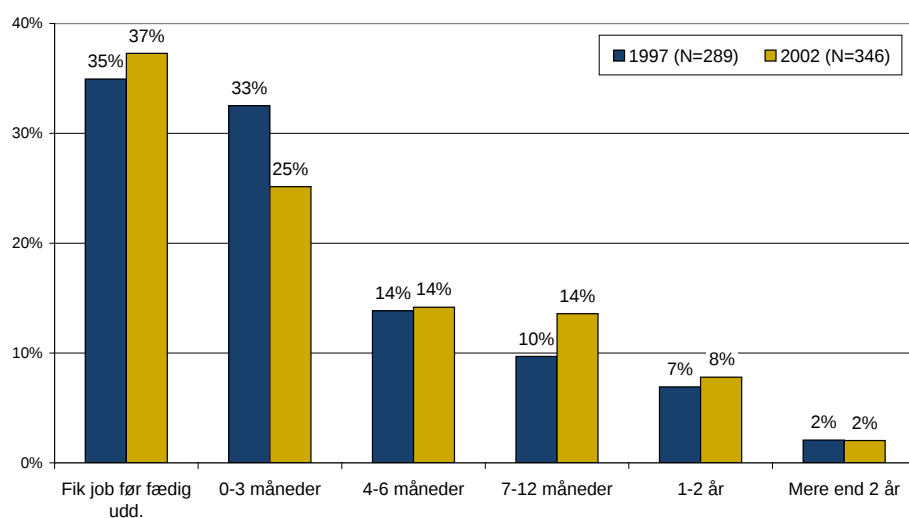
Ser vi på de tre uddannelsesgrupper, hvor vi har flest besvarelser (humaniora, samfundsvidenskab og ingeniører), fremgår det endvidere, at årgang 2002 havde en længere ledighedslængde før første job inden for alle tre grupper i forhold til årgang 1997, jf. de følgende tre figurer. Af overlevelseskurver senere i dette kapitel vil det endvidere fremgå, at nedgangstiderne i 2002 især bragte ingeniører og samfundsvidenskabere i ekstraordinær modvind.

Figur 4.4 Humaniora: Ledighedslængde før første job for hhv. dimittender fra 1997 og 2002



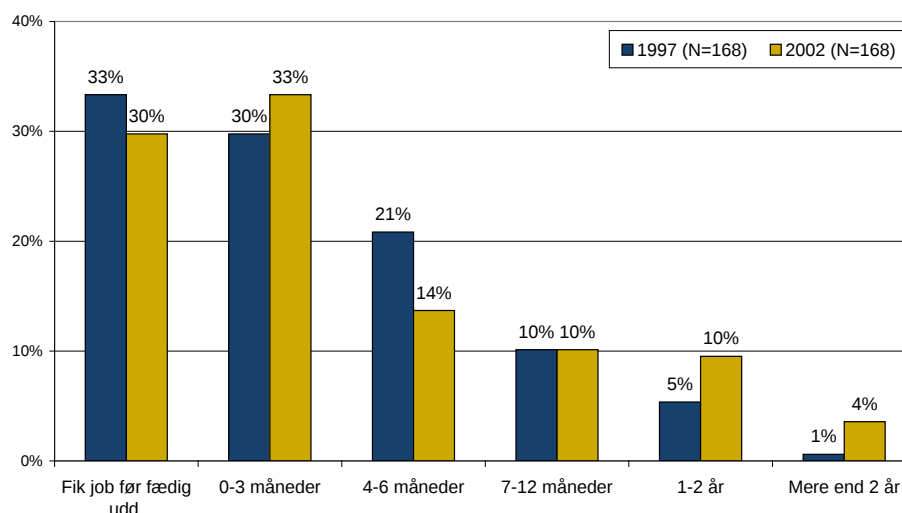
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 4.5 Samfundsvidenskab: Ledighedslængde før første job for hhv. dimittender fra 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 4.6 Civilingeniører: Ledighedslængde før første job for hhv. dimitterende fra 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

4.2 Sammenhænge mellem ledighedsperiode før første job og udvalgte faktorer

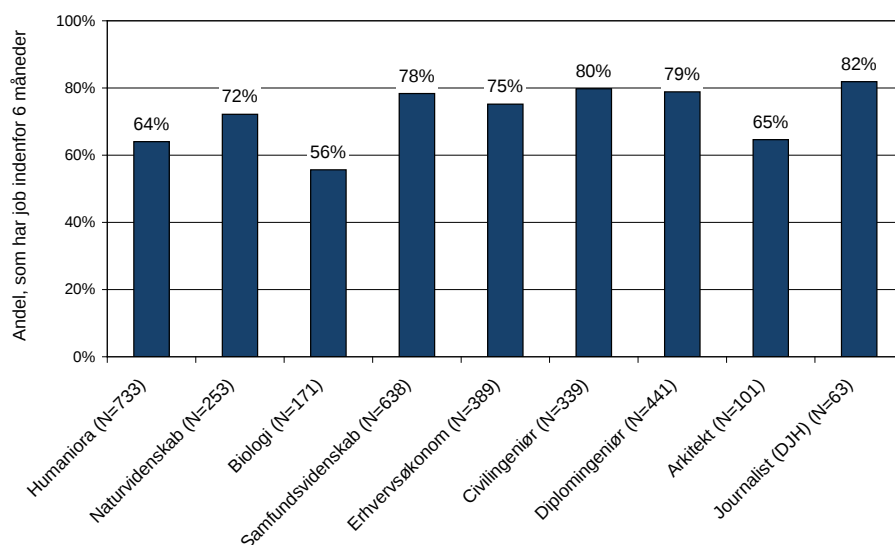
4.2.1 Uddannelse

Uddannelsesvalg må formodes at have en effekt på variationen i antal måneder, man går ledig før ansættelse i første job, da akademikerarbejdsmarkedet delvist består af en række delarbejdsmarkeder med egne dynamikker og konjunkturer. Der er således markant forskel på dele af arbejdsmarkedet for humanister, samfundsvidenskabere og ingeniører; typiske ingeniøropgaver fordrer kompetencer, som ikke findes blandt humanister og samfundsvidenskabere og vice versa. Men der er også visse overlap i delarbejdsmarkederne for humanister, samfundsvidenskabere og ingeniører som fx i offentlige forvaltninger, private organisationer samt i forbindelse med ledelses- og personaleopgaver.

Ud over delarbejdsmarkederne er der også store grupper af generalistopgaver, som alle højtuddannede har kompetencerne til at løfte.

Det er derfor interessant at se på variationer i ledighedslængden før første job mellem uddannelser, jf. figuren nedenfor. Af figuren fremgår det, at ingeniører og samfundsvidenskabere har nemmest ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, mens gruppen af arkitekter, biologer og humanister har sværest ved at finde det første job hurtigt. Det ser derfor ud til, at tesen, om at der er delvist forskellige arbejdsmarkeder for de forskellige uddannelsesgrupper, bliver bekræftet, og interne dynamikker på disse delarbejdsmarkeder kan være med til at forklare, hvor hurtigt akademikere får fodfæste på arbejdsmarkedet.

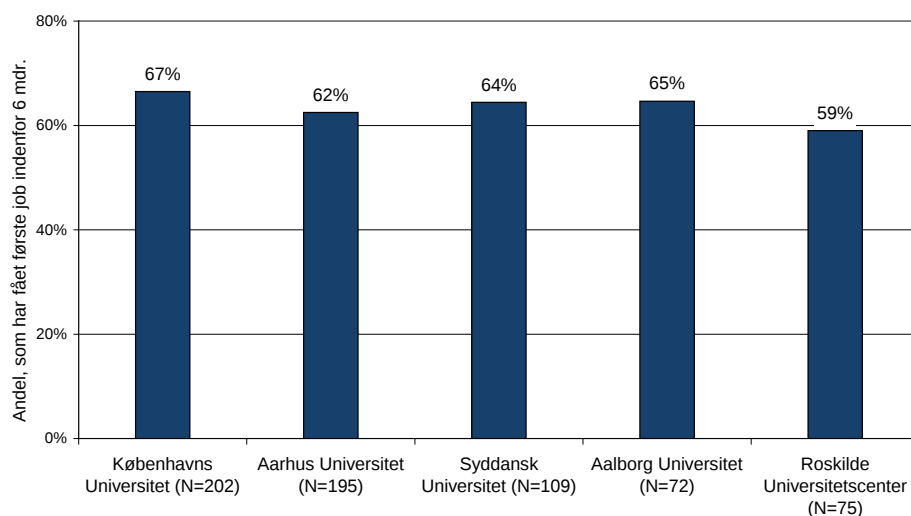
Figur 4.7 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Men der kan også være interne forskelle på uddannelserne. Ser vi fx særskilt på gruppen af humaniorakandidater, fremgår det, at det især er kandidater fra Københavns Universitet, som har lettest ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet (her har 67 % af dimittenderne fået job inden for 6 måneder), mens kandidater fra RUC og Aarhus Universitet er langsomst til at få fodfæste (her har hhv. 59 % og 62 % af dimittenderne fået job inden for 6 måneder). Dog skal man hæfte sig ved det relativt lave antal respondenter fra hvert universitet, samt at forskellen mellem universiteterne er relativt lille. Sammenfattende kan det således konkluderes, at der er mindre variationer mellem uddannelsesstederne, og at uddannelsesstedet ikke spiller en afgørende rolle for ledighedslængden i forhold til humanister.

Figur 4.8 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission blandt humaniorakandidater – fordelt på universiteter. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Boks 4.2 Humanist fra årgang 2002 med let overgang fra uddannelse til beskæftigelse

Mathilde, cand.comm. fra Roskilde Universitetscenter, årgang 2002 (case fortsat fra boks 3.3)

For Mathilde førte praktikopholdet til en let vej ind på arbejdsmarkedet trods det dårlige arbejdsmarked for akademikere på det tidspunkt. Ifølge hende selv har hun blot "været på de rigtige steder på de rigtige tidspunkter".

Mathilde startede på et forlag i praktik, men praktikpladsen blev hurtigt i forløbet vekslet til det første job, og det var endda inden, Mathilde havde fået taget hul på specialet. Ja, faktisk var praktikopholdet blot ment som en mulighed for at time specialeskrivningen med den oprindeligt tiltænkte speciemakker.

Efter færdiggørelse af det bogprojekt på forlaget, som Mathilde blev ansat til at gennemføre, fik hun mulighed for at gå på halv tid for at skrive sit speciale. Da forlaget senere besluttede at flytte til en anden landsdel, var tiden inde til at skifte job.

Mathilde var i mellemtiden blevet færdig med specialet og blev kontaktet af et webbureau, som lå i samme bygning som hendes tidligere job, og de kendte derfor lidt til hende. De havde hørt, at hun skulle til at søge job og tilbød hende et job som projektleder. "Det arbejde, jeg endte med at få, var lidt mere teknisk, end jeg lige havde tænkt mig. Alt det tekniske, det var egentligt lidt fremmed for mig, men det er jo stadig kommunikation, selvom det var på internettet. Jeg havde faktisk ikke særlig mange erfaringer med internettet, før jeg startede."

Mathilde blev efter to år hos webbureauet headhuntet af et reklamebureau og har løbende fået jobtilbud.

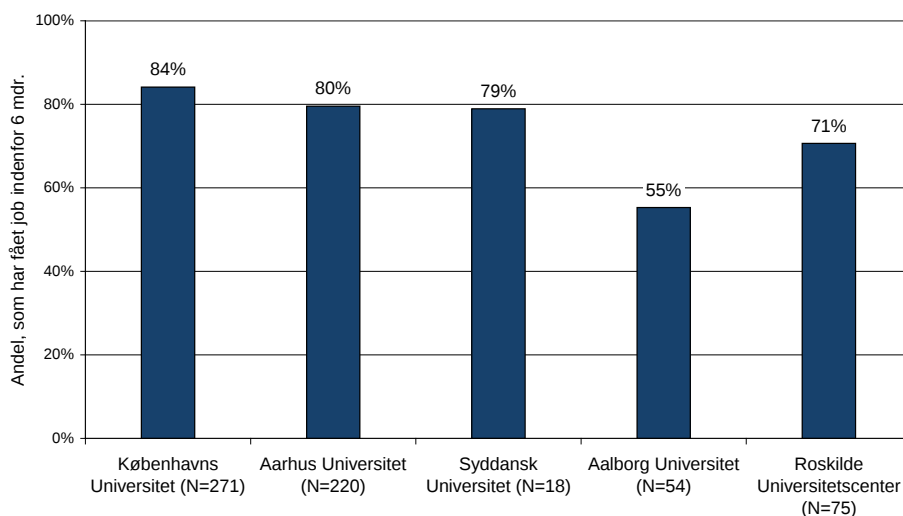
Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Ser vi på gruppen af samfundsvidenskabere, fremgår det, at kandidater fra Københavns Universitet ikke overraskende har nemmest ved at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet. Hele 84 % af de samfundsvidenskabelige kandidater fra Københavns Universitet fik job inden for 6 måneder efter dismission. Her er en af forklaringerne dog, at de fleste DJØF-arbejdspladser ligger i Københavnsområdet. En analyse fra DJØF viser således, at 70 % af de nyuddannede DJØF-kandidater får arbejde i hovedstaden, og næsten halvdelen af kandidaterne fra Fyn og Jylland flytter til hovedstaden efter jobbet.⁵

Set i det perspektiv er det interessant at bemærke, at de samfundsvidenskabelige kandidater fra Roskilde Universitetscenter ligger blandt de lavest placerede i forhold til at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet. (For samfundsvidenskabere fra Roskilde Universitetscenter kom 71 % af kandidaterne i arbejde inden for det første halve år efter endt uddannelse); her skal man dog bemærke det relativt lave antal respondenter (75), og resultatet skal derfor tolkes med forsigtighed.

⁵ DJØF (2006): Undersøgelsen – *Sådan fik de jobbet*.

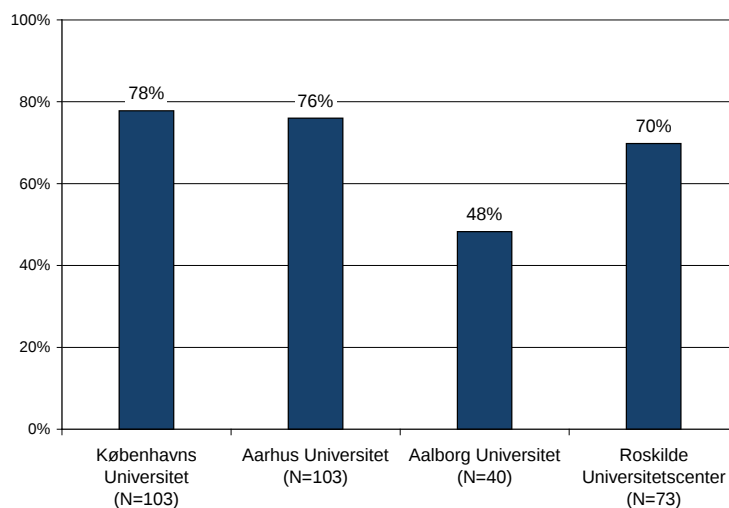
Figur 4.9 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission blandt samfundsvidenskabelige kandidater – fordelt på universiteter. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Fjerner vi specialister som jurister og universitetsøkonomer fra figuren, således at det er generalister, som bl.a. scient.pol.er, scient.soc.er, scient.adm.er, der er tilbage, er billedet det samme. Samfundsvidenskabelige kandidater fra de to gamle universiteter får generelt hurtigst fodfæste.

Figur 4.10 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission blandt samfundsvidenskabelige kandidater – men ekskl. jurister og universitetsøkonomer. Årgang 1997 og 2002 samlet

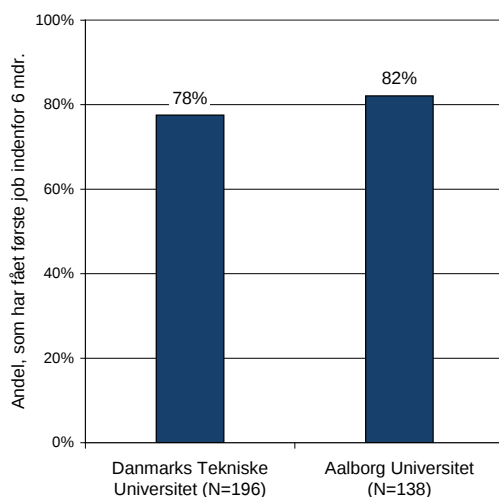


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Hvad angår civilingeniørerne, kan vi se en mindre forskel mellem de to hoveduddannelsessteder; således får civilingeniører fra Aalborg Universitet en anelse hurtigere fodfæste på arbejdsmarkedet end kandidater fra DTU. Dette kan måske skyldes Aalborg Universitets mangeårige tradition for tæt samarbejde med erhvervslivet på ingeniørområdet, hvilket betyder, at dimitten-

derne derfor har nemmere ved at opbygge et netværk til potentielle arbejdsgivere allerede under studietiden.

Figur 4.11 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission blandt civilingeniører – fordelt på uddannelsessteder. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Boks 4.3 Ingeniør i modvind

Majid, civilingeniør (elektronik og kommunikation) fra Danmarks Tekniske Universitet, årgang 1997

Majid kom til Danmark i 1989 fra Irak. Han havde allerede en bachelorgrad som ingeniør, men den kunne ikke umiddelbart overføres til Danmark. Majid startede derfor reelt forfra på DTU og blev i 1997 færdig som civilingeniør. Majids drømmejob var at anvende hans speciale hos et af de store teleselskaber.

"Det går hurtigt op for mig, at studiet slet ikke har rustet mig til, hvordan jeg kan søge job, herunder skrive ansøgninger, lave et cv osv. I starten tænkte jeg: "Jamen, jeg har diplommet, og jeg *vil* gerne arbejde – så ansæt mig"". Majid må dog erkende, at så let er det ikke og melder sig derfor til nogle jobsøgningskurser hos a-kassen og begynder langsomt at få fornemmelsen af, hvordan en ansøgning skal strikkes sammen.

Efter 9 måneder og ca. 100 afslag får Majid sit første job; dog ikke som civilingeniør, men som softwareudvikler. "Det var en kombination af manglende evne til at skrive ansøgninger og derudover det forkerte navn, som gjorde, at jeg fik så mange afslag."

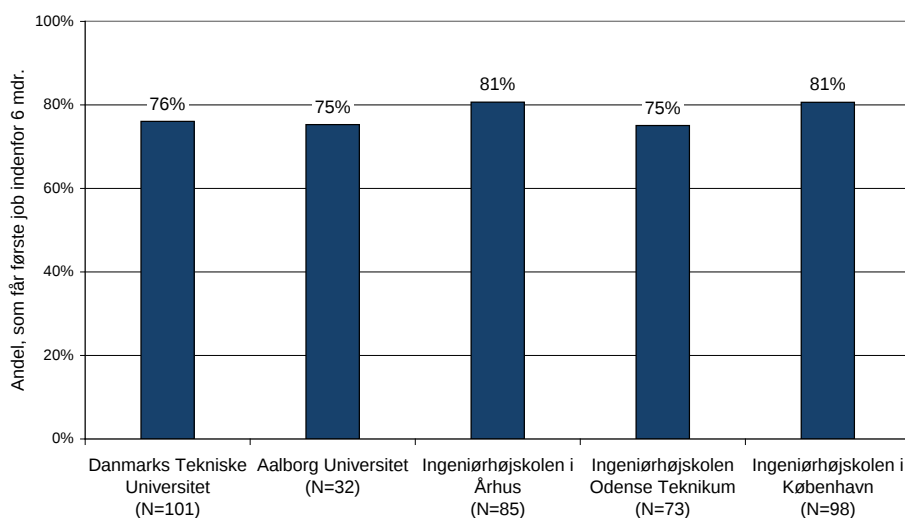
Majid fik jobbet, da han efter at have set mange stillingsopslag vedrørende softwareudviklere, besluttede sig for at efteruddanne sig til softwareudvikler parallelt med jobsøgningen.

Ud over viljen til at ville lære mere om softwareudvikling, tror Majid også, at grunden til, at han fik netop dette job, var, at det ikke var lige så eftertragtet, som de job han søgte inden for specialet hos fx de store te-leselskaber.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Blandt diplomingeniørerne er det dimittender fra ingeniørhøjskolerne i Århus og København, som har den højeste andel blandt dem, der får job inden for de første 6 måneder efter dimission.

Figur 4.12 Andel, som finder job inden for 6 måneder efter dimission blandt diplomingeniører – fordelt på uddannelsessteder. Årgang 1997 og 2002 samlet

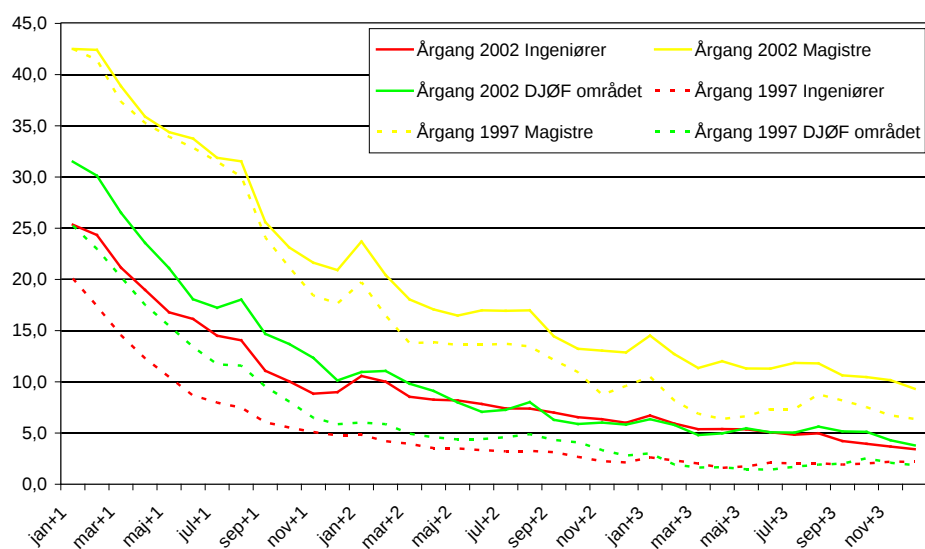


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det kan således konkluderes på baggrund af de simple sammenhænge fundet ovenfor, at uddannelsesvalg har betydning for, hvor hurtigt dimittenden får job efter uddannelse. I regressionsanalysen til sidst i kapitlet vil vi teste, om det også er tilfældet, når man tager højde for andre relevante faktorer, dvs. om der er tale om reelle sammenhænge.

Samtidig skal det dog bemærkes, at alle de store grupper af højtuddannede har oplevet modvind i forbindelse med nedgangstiderne omkring år 2002. I overlevelseskurverne i figuren nedenfor fremgår det, at årgang 2002 blandt alle tre hovedgrupper under AC var længere tid om at komme i beskæftigelse i forhold til årgang 1997. Faktisk oplevede ingeniørerne og de samfundsvidenskabelige den største chokeffekt på kort sigt, jf. at afstanden mellem kurverne for hhv. årgang 1997 og 2002 er større blandt disse to grupper i forhold til magistrene i det første års tid efter dimissionen.

Figur 4.13: Overlevelseskurve for højtuddannede – fordelt på uddannelsesgrupper



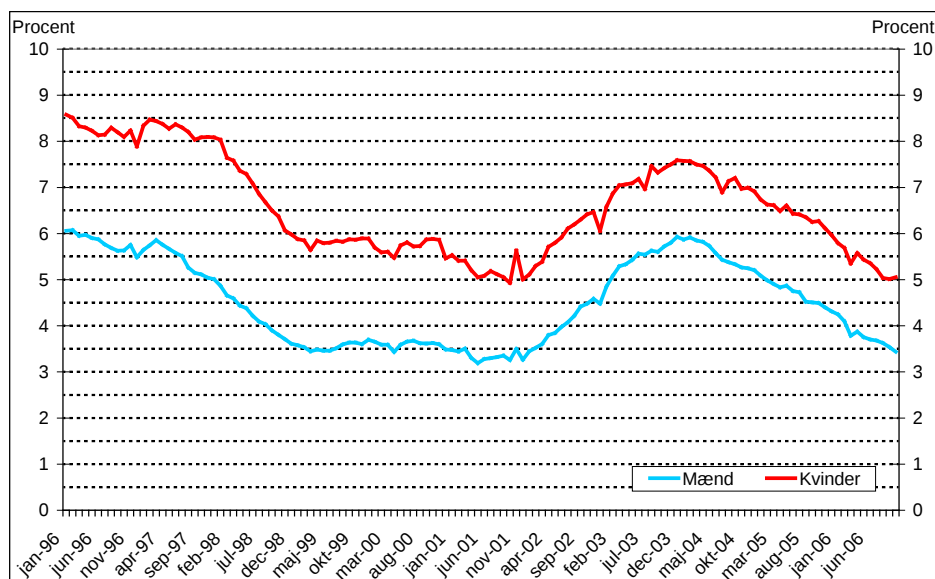
Kilde: Akademikernes Centralorganisation.

4.2.2 Køn: Mænd får første job hurtigere end kvinder pga. uddannelsesvalg

Næste mulige forklaringsfaktor på variansen i ledighedslængden før første job kunne være en kønsdimension.

Ledigheden blandt kvindelige højtuddannede er traditionelt højere end mændenes. Som det fremgår af AC's ledighedsstatistik⁶ nedenfor, har ledigheden blandt kvinder været mellem ca. 1,5-2,5 procentpoint højere end mændenes efter årtusindskiftet. Det er således også forventeligt, at køn kan forklare en del af ledigheden før første job.

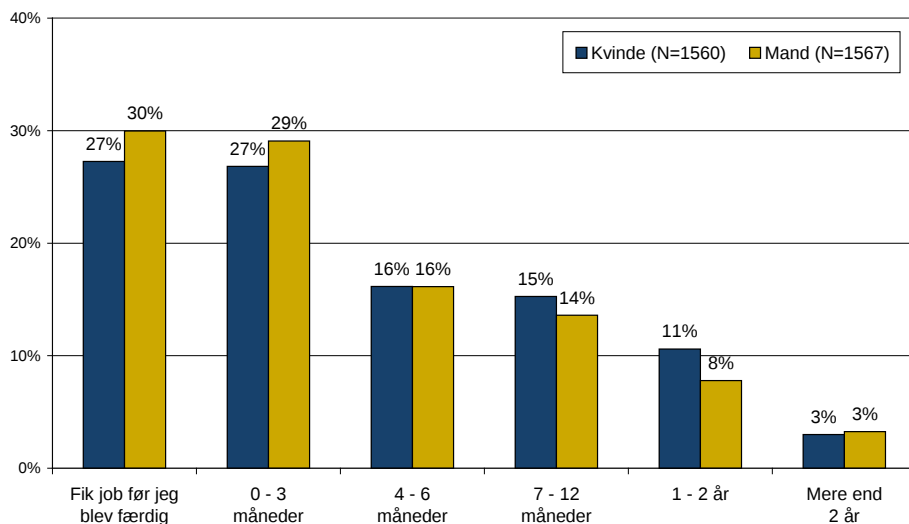
Figur 4.14: Sæsonkorrigeret gennemsnitlig ledighedsprocent for mænd og kvinder



Kilde: Akademikernes Centralorganisations ledighedsstatistik.

Der er således en kønsforskel med hensyn til, hvem som får først fodfæste på arbejdsmarkedet blandt højtuddannede. Som det fremgår af figuren nedenfor, så har 75 % af mændene fundet det første job inden for 6 måneder, modsat kun 70 % af kvinderne.

Figur 4.15 Ledighedslængde før første job. Fordelt på køn. Begge årgange samlet

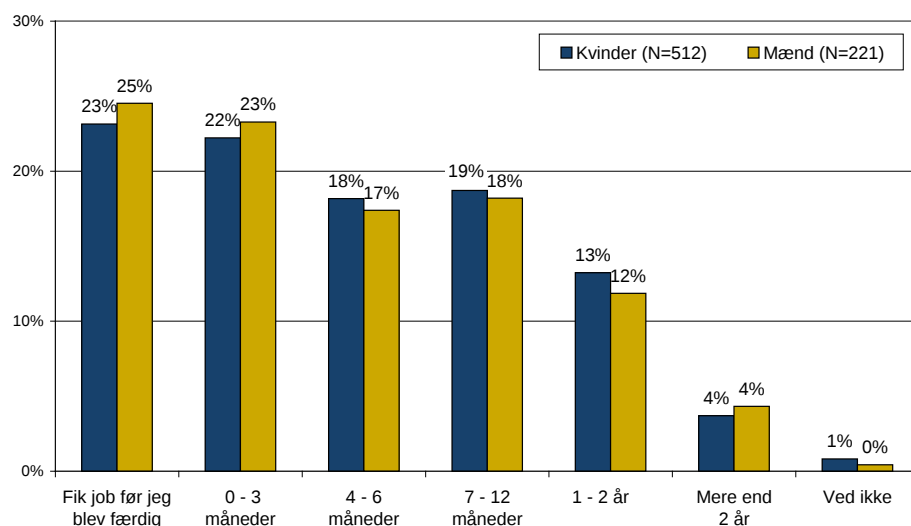


Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Det skal dog nævnes, at hvis man inddrager andre mulige forklaringer på ledighedslængden før første job, så forsvinder denne kønsforskel. Fx uddannes der flere kvindelige humanister, mens der hos ingeniørerne er et overtal af mænd. Det er på den måde uddannelsen frem for kønnet, der har indflydelse på ledighedslængden. Der er fx ikke forskel mellem kvindelige og mandlige humanister. Forskellen er således båret af andre faktorer, herunder

uddannelse og kvindernes større fokus mod den offentlige sektor, jf. afsnit nedenfor.

Figur 4.16 Ledighedslængde før første job for humanister. Fordelt på køn. Begge årgange samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Boks 4.4: Passioneret akademiker

Trine, bibliotekar fra Danmarks Biblioteksskole i Aalborg og kandidat i kulturformidling fra Syddansk Universitet, årgang 1997

Trine begyndte på biblioteksskolen direkte efter gymnasiet og valgte denne uddannelsen på baggrund af interessen for bøger. Efter velgennemført studie søgte Trine en overbygningsuddannelse i kulturformidling og flyttede tværs gennem landet til Odense. Trine var allerede i løbet af den første studietid bevidst om, at hun gerne ville prøve kræfter med det private erhvervsliv, samtidig med at hun også var meget optaget af den akademiske vinkel, som overbygningsuddannelsen gav hende.

Allerede inden Trine var færdig med overbygningsuddannelsen, fik hun arbejde som bibliotekar. En åben og dynamisk udstråling var medvirkende til, at hun således fik hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet. Trine oplevede, at studierne havde givet hende en solid faglig ballast, men der manglede dog stadig nogle konkrete værktøjer for at kunne begå på arbejdsmarkedet, hvorfor hun tog eksterne kurser i præsentationsteknik, web-design m.m.

I Trines andet job fik hun mere ansvar. Hun søgte efter ansvar og følte sig gennem det første job og studierne godt klædt på til at kunne håndtere en mere ansvarsfuld stilling. Det er i dag afgørende i hendes arbejdsliv, at hun kan være med til at gøre en forskel og bruge sine akademiske kvalifikationer.

De tidlige karrierespring blev muliggjort af hendes timing af at få børn på det tidlige tidspunkt, hvilket betyder, at hun i dag står i en favorabel position, som stærk kvindelig leder, der kan tage ansvar på arbejdspladsen og i hjemmet.

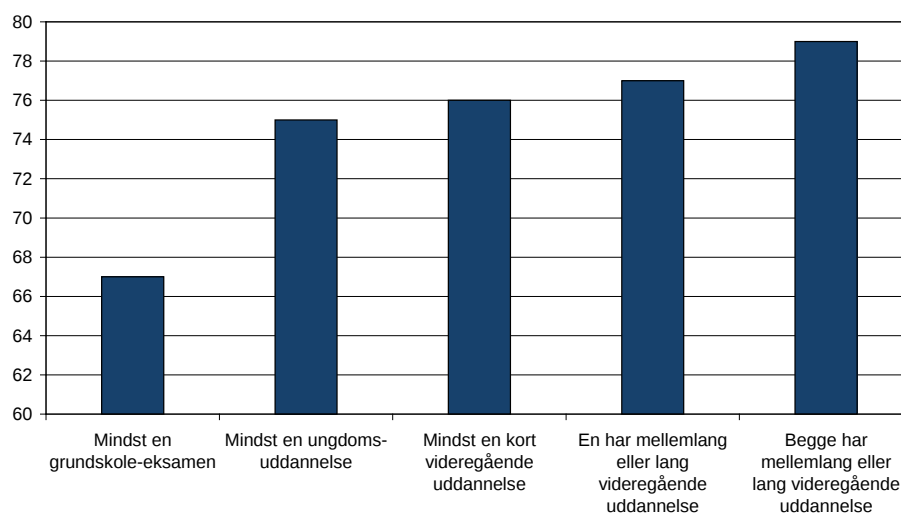
Det har også været karrierefremmende, at hun har været sig bevidst om mulighederne uden for København. Der er færre åbenlyse karrieremuligheder, men er man åben og aktiv i forhold til selv at forme sin stilling, er der gode muligheder i provinsen, der ifølge Trine tager imod akademisk arbejdskraft med åbne arme.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

4.2.3 Social baggrund: Ingen forskel om forældre har en lang videregående uddannelse eller ej

Eksisterende undersøgelser dokumenterer, at social baggrund betyder noget for uddannelsesvalg og sandsynligheden for at gennemføre en uddannelse. Dette gælder også området for lange videregående uddannelser. I figuren nedenfor kan det således ses, hvordan andelen af studerende, der gennemfører deres lange videregående uddannelse, stiger i takt med uddannelsesniveauet blandt forældrene.

Figur 4.17 Forældres uddannelsesniveau og gennemførelse på lange videregående uddannelser



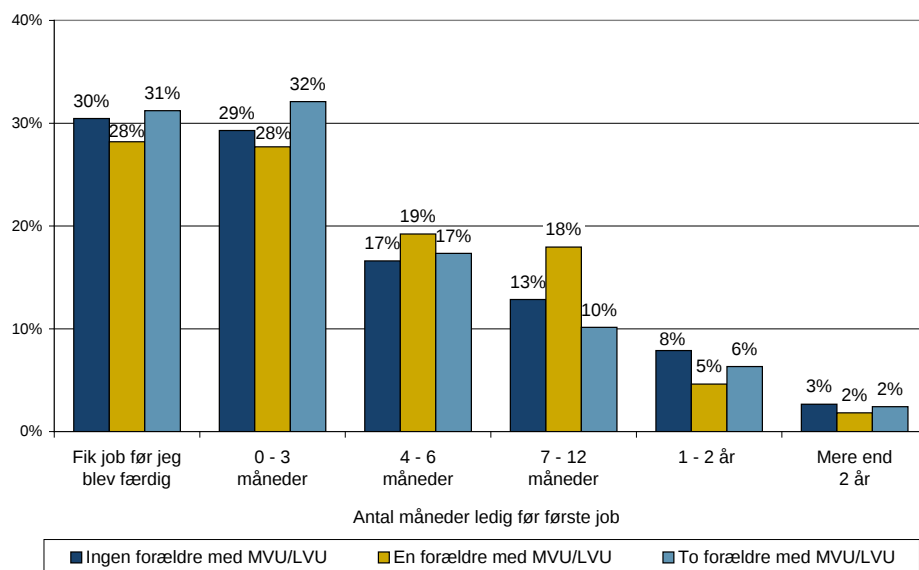
Kilde: Danmarks Statistik.

Det er almindelig kendt, at der på samfundsniveau skal en særlig indsats til at bryde med den sociale baggrund i forbindelse med gennemførelse af lange videregående uddannelser. Men fortsætter den sociale baggrund med at lægge et spor ud for de studerende efter endt uddannelse?

Svaret er nej. Resultaterne i denne undersøgelse understøtter, at studerende bryder med den sociale arv i den forstand, at der ikke er nogen sammenhæng mellem forældres uddannelsesniveau og kandidatens ledighedslængde før første job samt startløn og senere lønudvikling. Lønspørgsmålet analyseres senere i rapporten.

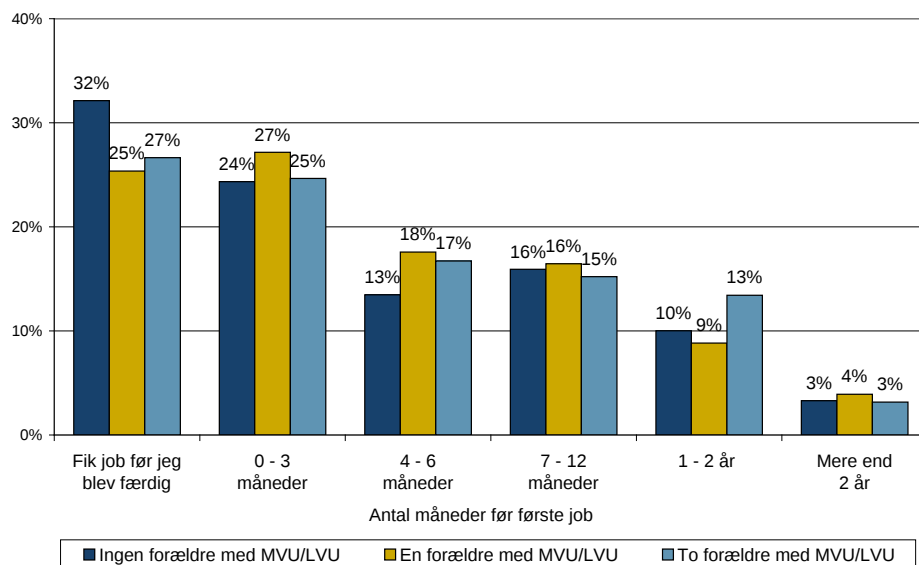
I de følgende to figurer fremgår det, at der ikke er nogen sammenhæng mellem forældres uddannelsesmæssige baggrund, og hvor lang tid den nyudklækkede kandidat går ledig før første job.

Figur 4.18 Ledighedslængde før første job fordelt på forældres uddannelsesbaggrund. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=1020.

Figur 4.19 Ledighedslængde før første job fordelt på forældres uddannelsesbaggrund. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=1279.

Den manglende sammenhæng bliver også bekræftet, når der kontrolleres for andre relevante variable, som fx aktiviteter under studietiden, uddannelse osv., jf. regressionsmodellen senere i kapitlet. Uddannelse udjævner således social baggrund (målt i snæver forstand som forældres uddannelsesniveau), hvilket understreger vigtigheden i, at folk får adgang til og kommer igennem uddannelsessystemet.⁷

⁷ Det skal nævnes, at eksisterende undersøgelser viser, at sammenhængen mellem social oprindelse og social position (arbejdsstilling) påvirkes af konjunkturer og andre forhold, jf. Martin D. Munk (2003): Social mobilitet. Arbejdspapir nr. 9. SFI. For Dan-

Se desuden afsnit 7.2 og 9.3 for yderligere analyse af forældres uddannelsesmæssige baggrunds betydning for kandidaters lønudvikling.

4.2.4 Studielængde: Hurtigt igennem – hurtigt job?

Beregninger fra Finansministeriet viser, at danske unge generelt starter sent med deres uddannelser og er lang tid om at færdiggøre dem. De er omtrent 4 år ældre, når de afslutter deres videregående uddannelse, end hvis de havde fulgt den lige vej gennem uddannelsessystemet. I 2004 var gennemsnitsalderen for dimittenderne 29,9 år.⁸

Set i lyset af den demografiske udvikling, hvor arbejdsstyrken vil falde i de kommende år, er der en samfundsmæssig gevinst forbundet med at få de studerende hurtigere gennem uddannelserne. Men er der også individuelle gevinster forbundet med at komme hurtigere gennem uddannelsen?

Spørgsmålet er interessant, for kan der dokumenteres personlige gevinster ved en hurtigere færdiggørelse af studierne, kan der samtidig identificeres en incitamentsstruktur og en række gode politiske argumenter for at overbevise de studerende om at blive hurtigere færdig.

Forskning fra Aalborg Universitet støttet af Rockwool Fonden viser (i lighed med vores analyse i kapitel 9), at der er et økonomisk rationale bag at blive hurtigere færdig med studierne, idet yngre kandidater senere i karrieren oplever bedre lønudvikling end ældre kandidater.⁹ Dette kan blandt andet forklares med, at de opnår mere erfaring og anciennitet end deres ældre kolleger og derfor gør sig attraktiv til højere løn end deres ældre meddimittender, men det kan også ses som et udtryk for, at dem, der får deres lange videregående uddannelse hurtigst, har et bestemt 'drive', som belønnes på arbejdsmarkedet.

Det samfundsøkonomiske og personlige økonomiske incitament er således sammenfaldende på langt sigt. Men gør dette sig også gældende på kort sigt? Er højtuddannede, som går hurtigst gennem uddannelsessystemet, også de kandidater, der får først fodfæste på arbejdsmarkedet? Spurgt på en anden måde: Øger eller devaluerer højtuddannede deres arbejdsmarkedsværdi ved at gå hurtigt gennem studierne?

Spørgsmålet skal ses i lyset af, at højtuddannede, der kommer senere gennem uddannelsessystemet, må antages oftest at have brugt tid på at tilegne sig relevante kvalifikationer uden for uddannelsessystemet. Før studiestart kan dette eksempelvis ske gennem rejser og højskoleophold og under studiet i form af relevante studiejob, praktik, udlandsophold m.m. Det er således plausibelt, at ældre dimittender kan få først fodfæste på arbejdsmarkedet, da de har bredere erfaring, bedre netværk og måske større modenhed.

Ser vi først på et af forholdene mellem gennemførelsestid og antal ledigheds måneder før første job, er der tilsyneladende en sammenhæng mellem,

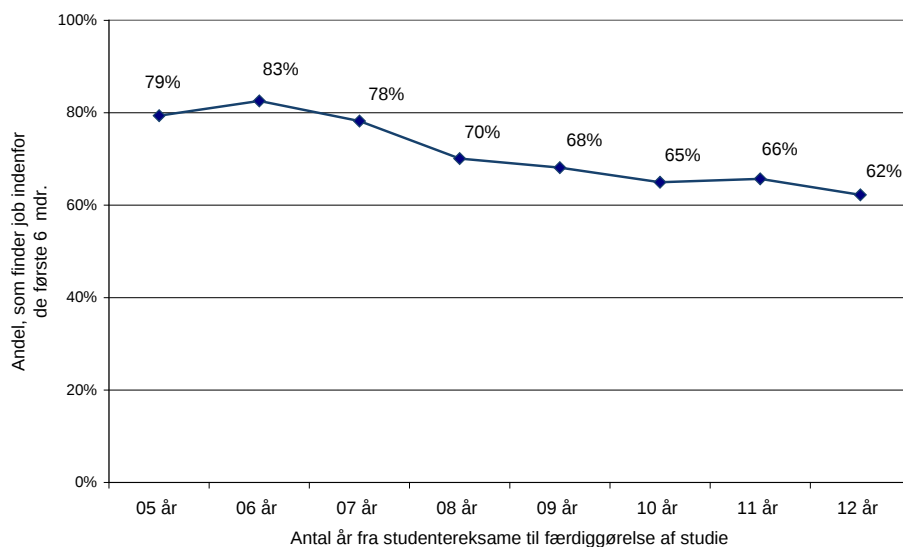
mark er sandsynligheden for at opnå en høj social position således mindre for 1964-fødselsårgangen end for 1959- og 1954-årgangene, når man sammenligner dem som 31-årige. Dette gælder også personer af forældre med akademisk uddannelse. En forklaring er, at der i dag er flere velkvalificerede konkurrenter på arbejdsmarkedet, idet et stigende antal unge har opnået højere uddannelse. En anden forklaring er, at visse unge fra privilegerede klasser synes at undgå en krævende akademisk livsbane.

⁸ Finansministeriet. *Aftale om fremtidens velstand og velfærd og investeringer i fremtiden* (2006).

⁹ Trond Beldo Klausen. *Humankapital. Hvad betyder dimittendalder for indkomsten?* CCWS Working Paper no. 2006-37. Aalborg Universitet og Rockwool Fonden.

hvor hurtigt du er gennem uddannelsessystemet, og hvor hurtigt du får dit første job (se figur nedenfor).¹⁰

Figur 4.20 Sammenhæng mellem fodfæste på arbejdsmarkedet og antal år fra studentereksamen til dimission fra lang videregående uddannelse



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=3128.

Figuren viser, at hvis der går mere end 7 år fra din studentereksamen, til du har færdiggjort din lange videregående uddannelse, falder sandsynligheden for, at du har job inden for de første 6 måneder markant; 78 % af dem, der bruger mere end 7 år fra gymnasium til dimission, får det første job inden for et halvt år, mens andelen er nede på 70 % blandt dem, der har brugt 8 år fra gymnasium til dimission. Og andelen falder derefter systematisk.

Figuren antyder således, at der i tillæg til udsigten om bedre løn på sigt, også er økonomiske incitamenter til at komme hurtigere gennem uddannelsessystemet med henblik at optimere ens chancer for at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet. Kontrolleres der for andre relevante faktorer, som fx uddannelse, så er sammenhængen i figuren ovenfor imidlertid falsk – jf. regressionsanalyse nedenfor. Faktum er – som vi kommer videre ind på nedenfor – at gennemførelsestiden i sig selv ikke betyder noget for sandsynligheden for hurtigt at få første job.

Sammenhængen, som kan ses i figuren ovenfor, er i stedet et udtryk for, at forskellige uddannelsesgrupper "klumper sig sammen"; eksempelvis kommer ingeniører hurtigere gennem studierne og er samtidig en af de uddannelsesgrupper, som først får fodfæste på arbejdsmarkedet, mens eksempelvis humanisterne er langsommere om at komme gennem studierne, men samtidig også er længere tid om at finde første job. Forskellen blandt humanisterne og ingeniørerne kan bl.a. forklares gennem humanisternes radikalt anderledes arbejdsmarked. Heraf kan man derfor igen forklare ledighedslængden med valget af uddannelse frem for studie gennemførelsestiden.

¹⁰ Det skal nævnes, at det ikke har været muligt at skelne mellem sabbatår mellem gymnasium og universitetet og fjumreår under studietiden.

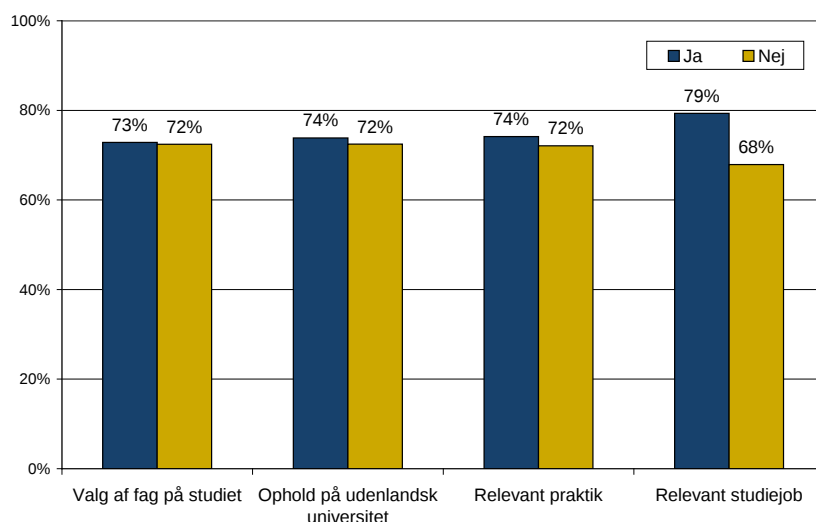
Konklusionen bliver således, at der ikke kan findes noget personligt økonomisk incitament til at blive hurtigere færdig med studiet, men at der omvendt heller ikke findes noget incitament til at trække studietiden i langdrag.

Analysen viser nemlig også, at det kan betale sig at bygge på CV'et med fx relevant studiejob ved siden af studierne.

4.2.5 Opbygning af CV

Ser vi i figuren nedenfor, fremgår det, at der er en statistisk signifikant forskel mellem den gruppe af højtuddannede, som har haft et relevant studiejob i studietiden, og den gruppe af højtuddannede, som ikke haft relevant studiejob, når det angår, hvem der får først fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er således en markant højere andel af de studerende, der har haft relevant studiejob, som efterfølgende har fundet job inden for de første 6 måneder (79 %) sammenlignet med gruppen, som ikke har haft relevant studiejob (68 %).

Figur 4.21 Andel, som har fået første job inden for 6 måneder; fordelt på hvilke aktiviteter dimittenden foretog sig under studietiden. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=3128.

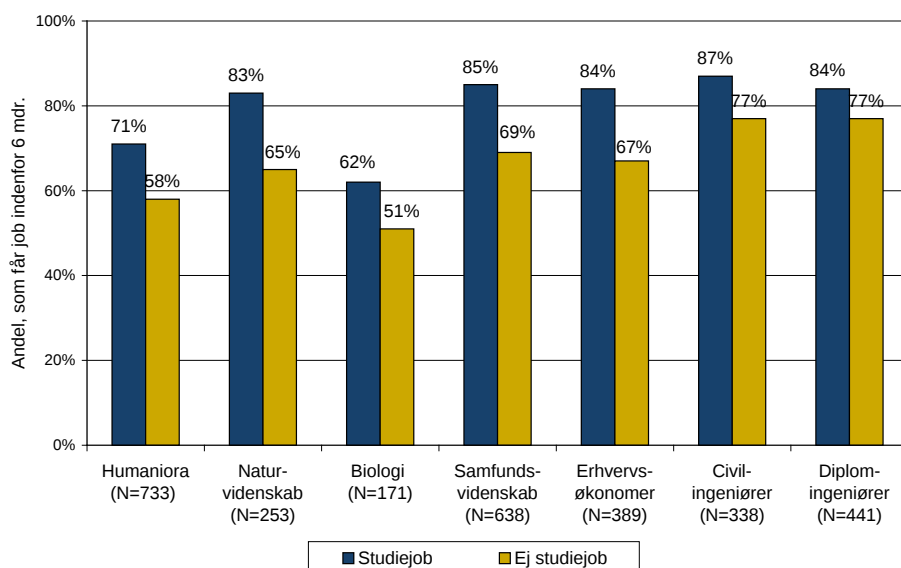
Figuren viser imidlertid også, at relevant praktik, ophold på udenlandsk universitet samt valg af fag ikke giver en komparativ fordel på arbejdsmarkedet for nydimittender. Der er således ikke en statistisk signifikant forskel mellem gruppen af højtuddannede, der har disse aktiviteter på CV'et fra studietiden og den gruppe af studerende, der ikke har. Disse resultater gælder også, når der tages højde for andre relevante faktorer som fx uddannelse og jobsøgningsmønstre, jf. nedenfor.

At relevante studiejob har en markant betydning, bekræftes af andre undersøgelser. DJØF gennemførte i 2006 en undersøgelsen blandt ca. 700 nyuddannede samfundsvidenskabere, og denne undersøgelse pegede på, at for denne gruppe af højtuddannede giver studiejob, praktik og tidlig jobsøgning hurtigt job. Blandt de samfundsvidenskabelige kandidater, der hverken havde studiejob eller praktikerfaring, var hver tredje stadig uden arbejde et

halvt år efter studieafslutning. Og kun 16 % af respondenterne fik et job, der lå i direkte forlængelse af specialet.¹¹

Studiejob synes således at have en afgørende indflydelse på sandsynligheden for at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet inden for alle uddannelsesområder.

Figur 4.22 Studiejob – andel, som får første job inden for 6 måneder. Fordelt på uddannelser. Begge årgange medtaget

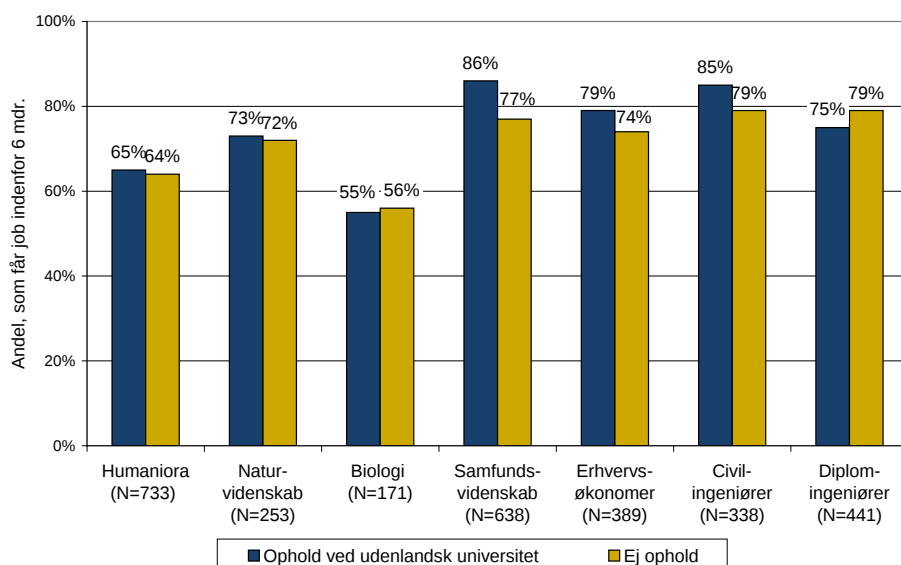


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Billedet er derimod tvetydigt, når man ser på effekten af ophold på udenlandsk universitet fordelt på uddannelsesretninger. For humanioras, naturvidenskabs og biologis vedkommende er der ingen forskel på grupperne, som har haft udlandsophold eller ej. Hos samfundsvidenskaberne, erhvervsøkonomerne og civilingeniørerne kommer derimod flere af dem med udlandsophold hurtigt i arbejde i forhold til gruppen, der ikke har været i udlandet. Dette kan dog være en spuriøs effekt, da der samtidig kan være mange af de højtuddannede, som også har haft et relevant studiejob i tillæg til, at de har været i udlandet, og det kan således være studiejobbet, der generelt gør udslaget, jf. regressionsanalysen nedenfor.

¹¹ DJØF (2006): Undersøgelsen – Sådan fik de jobbet.

Figur 4.23 Udlandsophold – andel, som får første job inden for de første 6 måneder. Fordelt på uddannelser. Begge årgange samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Boks 4.5: Fra skovbrug til it-management

Signe, forstkandidat fra den Kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, årgang 2002

Signe havde en interesse for naturen og overvejede forskellige uddannelser på Landbohøjskolen. Valget faldt på skovbrug og en uddannelse som forstkandidat bl.a. på baggrund af overvejelser om gode efterfølgende jobmuligheder.

Undervejs i studiet oplevede Signe trange tider inden for skovbrugsbranchen, og hun valgte derfor at tage en række økonomifag for at forbedre sine jobmuligheder. Samtidig valgte Signe også at skabe sig en international profil gennem studieophold i både Sverige, Norge og Canada. Signe havde desuden et studierelevant job som researchassistent og klarede sig rigtig godt på studiet. På trods heraf var hendes møde med arbejdsmarkedet en barsk oplevelse.

Til at begynde med søgte Signe relativt snævert både fagligt og geografisk, men som månederne gik, søgte Signe bredere og bredere; både fagligt og geografisk søgte hun i hele Danmark, Norden og det meste af Europa. Signe sendte ca. 120 ansøgninger i løbet af det første halve år, efter hun var blevet færdig. Efter lidt over et halvt års ledighed fik Signe arrangeret et job med løntilskud i hendes bekendtes it-virksomhed: "Det var ikke en optimal løsning, men alternativet var at gå ledig."

Det var et ikke-akademisk job med en stillingsbetegnelse som it-konsulent. Signe arbejdede i virksomheden i knapt 2½ år, hvor hun opbyggede gode it-kompetencer. Sideløbende fulgte hun med i jobmarkedets udvikling og søgte job, når der var noget interessant. Det sidste halve år, Signe var i it-virksomheden, søgte hun meget intensivt og oplevede omsider i 2005, at der kom hul på arbejdsmarkedet. Hun blev pludselig kaldt til mange samtaler, og det endte med, at hun havde tre forskellige job at vælge imellem.

Signe fik job som it-managementkonsulent i et rådgivningshus; et job der gav hende mulighed for at kombinere den forståelse af it, hun havde fra sit første job og sine faglige kompetencer i økonomi og ledelsesstrategi fra studiet. Skovbruget er i dag blevet til en hobby.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006)

4.3 Regressionsanalyse – hvem får først fodfæste på arbejdsmarkedet?

Ovenfor har vi set på simple sammenhænge mellem to eller tre variable. I det følgende præsenterer vi en statistisk analyse – en såkaldt regressionsanalyse – hvor vi har mulighed for at undersøge, hvilke faktorer som isoleret er udslagsgivende med hensyn til at reducere ledigheden før første job, når man tager højde for andre mulige forklaringsfaktorer.

Modellen er opbygget således, at vi har defineret en række faktorer, vi teoretisk kan forvente har en indflydelse på højtuddannedes chancer for at få hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet. Faktorerne fordeler sig inden for uddannelsesvalg, boglig begavelse, jobsøgningsmønstre og præferencer samt en række sociale baggrundsvARIABLE som køn og forældres uddannelsesmæssige baggrund osv., jf. figur 4.1.

Modellen gør det muligt at teste, hvilke af ovenfor nævnte faktorer der har indflydelse, når man samtidig tager hensyn til, at de andre faktorer også kan have en mulig effekt på ledighedslængden. På den måde kan vi kontrollere for evt. falske sammenhænge, som det fx var tilfældet med den fundne simple sammenhæng mellem gennemførelsestid og ledighedslængde, præsenteret i figur 4.1.

Regressionsanalysen er formidlet i tabel 4.1 For den tekniske gennemgang af regressionsanalysen henvises til appendiks B.

Af regressionsanalysen fremgår det, at når der tages højde for andre mulige faktorer, så er der især fire faktorer, som øger sandsynligheden for, at den højtuddannede får en kortere ledighedsperiode før første job og dermed opnår hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet:

- **De bogligt bedst begavede** får først job – her målt som de højtuddannede med bedste gymnasiekaraktergennemsnit. Der er altså en tydelig tendens til, at de "kvikkeste" også er dem, der får job først. I takt med at "talentkrigen" i de kommende år spidser til, må denne sammenhæng endvidere forventes at blive skærpet yderligere. Nu er gode karakterer ikke alt, og enhver arbejdsgiver kigger selvfølgelig på andet end kun karakterer.¹² Men karakterer skal her ses som et bredere mål end bare skoleperformance; det skal anskues som det bedste (eller mindst dårlige om man vil) mål for, hvem der er lan-

¹² Karaktergennemsnittet fra studentereksamen er valgt, da der ikke kan indsamles et troværdigt mål for performance på den lange videregående uddannelse, som er sammenlignelig på tværs af alle de medtagede uddannelser. Nogle lange videregående uddannelser giver mange karakterer; andre giver få. Desuden ved vi fra eksisterende analyser, at der er forskellig praksis i karaktergivning inden for samme uddannelse på tværs af uddannelsesstederne. Det er derfor mest hensigtsmæssigt at medtage karaktergennemsnittet fra studentereksamen. Alternativt skulle karakterer slet ikke indgå i modellen, men dette vil ikke være metodisk korrekt, da man rent teoretisk vil have en forventning om, at "de skarpeste hjerner" har en favorable position på arbejdsmarkedet.

dets "bedste hjerner", og de går altså ledig i kortere tid før første job end andre.

- **Uddannelsesvalget** er også afgørende. Civilingeniører, erhvervsøkonomer, samfundsvidenskabere samt journalister får første job hurtigere end humanister. Der er ingen forskel i ledighedslængden mellem humanister og diplomingeniører, naturvidenskabere og arkitekter, når der er taget højde for andre mulige faktorer. Biologerne er den eneste uddannelsesgruppe, der har større sandsynlighed for lang ledighed før første job i forhold til humanisterne. Dette underbygger således, at der delvist er tale om forskellige delarbejdsmarkeder for grupper af højtuddannede, og at interne dynamikker og konjunkturer på disse delarbejdsmarkeder har medindflydelse på de højtuddannedes chancer for hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.
- **Et relevant studiejob** giver større sandsynlighed for hurtigt fodfæste på arbejdsmarkedet, uanset uddannelse, alder osv. Erfaringer med i praksis at anvende de kvalifikationer, man har opbygget på studiet, er altså én af de faktorer, som kan være tungen på vægtskålen i forbindelse med succesfuldt indtog på arbejdsmarkedet efter endt uddannelse. Derimod har et udlandsophold ikke betydning for din sandsynlighed for at få hurtigt fodfæste. Man kunne ellers forvente, at eksempelvis sprogkompetencer og evnen til at begå sig på egen hånd i et fremmed land vil være kompetencer, arbejdsgiverne vil lægge vægt på. Dette er sikkert også tilfælde, men det er ikke de faktorer, som ifølge modellen vejer tungest hos arbejdsgiverne, når de skal ansætte nyuddannede kandidater.
- De personer, som vurderer et **højt match mellem jobmuligheder og studiets indhold**, er også de første i job – de har altså nemmere ved at spotte jobmulighederne end de studerende, der vurderer studiets anvendelsesmuligheder for lave. Dette indikerer vigtigheden i, at uddannelsessteder også tænker på at gøre uddannelserne anvendelsesorienteret i forhold til arbejdsmarkedets behov, da de dimitterende ellers har større sandsynlighed for at få en uheldig start på arbejdslivet i form af langtidsledighed.

Af regressionsanalysen kan vi også se, at **køn, social baggrund (forældrenes uddannelsesniveau) samt alder** ikke har nogen betydning for ledighedslængden før første job. Med alder menes her alderen på den pågældende, når den højtuddannede dimitterer (og dermed hvor hurtigt man er kommet gennem uddannelsessystemet).

Endelig fremgår det af den statistiske model, at følgende faktorer øger sandsynligheden for en langvarig ledighedsperiode før første job:

- **Årgang 2002** havde (som forventet) længere ledighed før første job; også når der tages højde for årgangens sammensætning af kandidater (uddannelse, køn, bolig, begavelse osv.). Denne årgang var med andre ord tydelig mærket af de nedadgående konjunkturer på det tidspunkt, hvor de blev færdiguddannede. Konjunkturerne er altså et vilkår, som højtuddannede må leve med i forbindelse med søgningen efter det første job.
- De højtuddannede, som søgte **målrettet efter en bestemt funktion** eller jobtype – vi kunne kalde dem "de mere kræsne", – måtte også indstille sig på, at dette øgede sandsynligheden for en længere

ledighedsperiode. Det samme var tilfældet for de personer, som målrettet søgte mod det offentlige; disse personer måtte også vente længere tid, før de fik fat i det første job.

- Dem, som fik et **ikke-akademisk job**, gik længere tid ledig; dette indikerer, at de højtuddannede i første omgang brugte tid på at finde et job, som matchede deres akademiske kvalifikationer, men til sidst måtte stille sig tilfreds med et ikke-akademisk job som start på deres karriere.
- Der er endelig en tendens til, at dem, som måtte bruge deres **netværk** for at få det første job, også var dem, som gik længst tid ledig, hvilket kan skyldes, at man først relativt sent i ledighedsforløbet er begyndt at anvende netværksmulighederne, efter at man har søgt efter drømmejobbet uden for sit netværks rækkevidde.

Tabel 4.1 Regressionsanalyse: Faktorer, der påvirker ledighedslængde før første job

	Effekt på sandsynligheden for kortere eller længere ledighed	Signifikant
BaggrundsvARIABLE		
Mand frem for kvinde	Ingen betydning	Nej
Årgang 2002 frem for 1997	Længere ledighed	Ja
Alder ved dimission	Ingen betydning	Nej
Begge forældre har lang eller mellemlang videregående uddannelse	Ingen betydning	Nej
Bolig begavelse		
Højt gymnasiekaraktergenomsnit	Kortere ledighed	Ja
Uddannelse (i forhold til humaniora)		
Civilingeniør	Kortere ledighed	Ja
Naturvidenskab	Ingen forskel	Nej
Samfundsvidenskab	Kortere ledighed	Ja
Diplomingeniør	Ingen forskel	Nej
Erhvervsøkonom	Kortere ledighed	Ja
Journalist	Kortere ledighed	Ja
Biolog	Længere ledighed	Ja
Arkitekt	Ingen forskel	Nej
Oplevet studiemiljø		
Kontakten med underviserne	Ingen betydning	Nej
Relationer til de andre studerende	Ingen betydning	Nej
Gode job- og anvendelsesmuligheder for studiet	Kortere ledighed	Ja
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	Ingen betydning	Nej
Højt match mellem mine interesser og studiets indhold	Længere ledighed	Ja
Samlet vurdering af studiet	Ingen betydning	Nej

	Effekt på sandsyn- ligheden for korte- re eller længere ledighed	Signifikant
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),		
Valg af relevant studiejob	Kortere ledighed	Ja
Valg af relevant praktik	Ingen betydning	Nej
Valg af ophold på udenlandsk universitet	Ingen betydning	Nej
Valg af fag på studiet	Ingen betydning	Nej
Jobsøgningsmønstre og -præferencer		
Anvendte netværk til jobsøgning	Længere ledighed	Ja
Måltrettede jobsøgning mod privat sektor	Ingen betydning	Nej
Måltrettede jobsøgning mod offentlig sektor	Længere ledighed	Ja
Måltrettede jobsøgning mod udlandet	Ingen betydning	Nej
Måltrettede jobsøgning mod bestemt jobtype/funktion	Længere ledighed	Ja
Fik ikke-akademiske job	Længere ledighed	Ja

5. Jobsøgningsmønstre

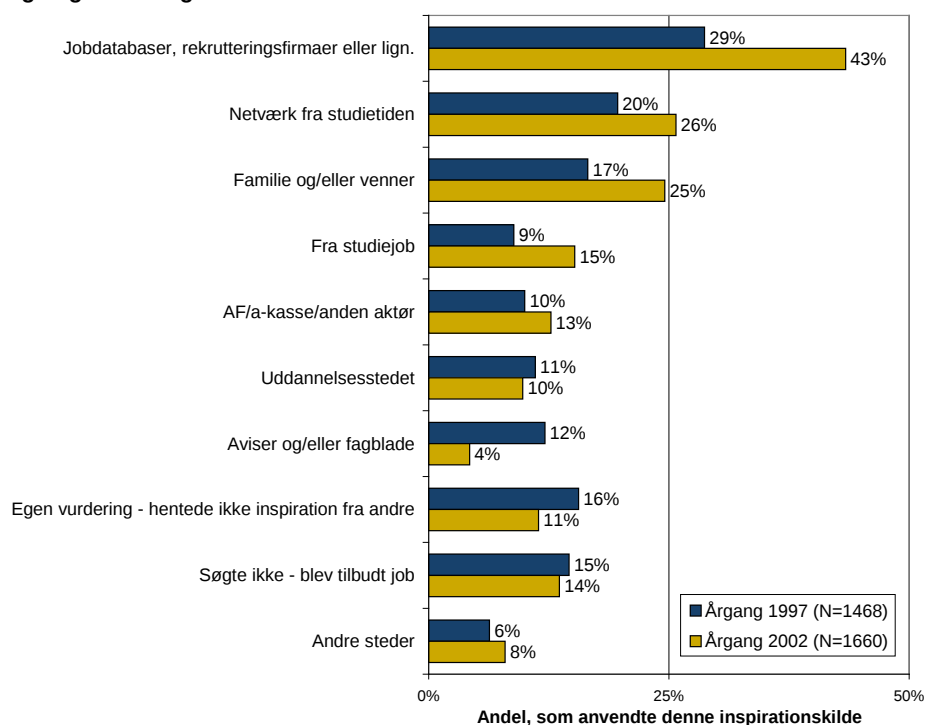
Som nyuddannet falder det naturligt først at søge målrettet efter drømmejobbet, som man har haft foran sig som gulerod i forbindelse med studieårene. For nogle dimittender kan det dog være vanskeligt at finde jobbet, som passer perfekt til ens præferencer formet gennem studietiden. Og for årgang 2002 blev det endnu sværere.

I den forbindelse er det relevant at undersøge, om der er forskelle i jobsøgningsmønstrene mellem de to årgange. I det følgende kortlægger vi derfor de højtuddannedes jobsøgningsmønstre i forbindelse med det første job.

5.1 Familien og studiekammeraterne er de store inspirationskilder i jobsøgningen

I figuren nedenfor er der angivet, hvilke kilder den højtuddannede henter inspiration fra i forbindelse med jobsøgning efter endt uddannelse.

Figur 5.1 Hvorfra hentede du inspiration til de job, du søgte? – Fordelt på årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. Der var mulighed for at sætte flere kryds.

Af figuren kan vi aflæse, at netværket blandt studiekammerater, familie og venner er store inspirationskilder. Vi kan også se, at netværket har stigende betydning; hvor ca. hver femte var inspireret af netværket fra studietiden og/eller af familie og venner blandt de dimitterende fra 1997, så er det ca. hver fjerde dimittend fra 2002, der lod sig inspirere af netop disse kilder.

Uddannelsesstedet inspirerer derimod kun hver 10. studerende til at søge bestemte job. Og kun 10-13 % finder inspiration i det etablerede beskæfti-

gelsessystem (AF/anden aktør/a-kasse); i forhold til andre uddannelsesgrupper, så går højtuddannede således fundamentalt andre steder hen og finder inspiration til deres jobsøgning.

Samtidig kan man se, at den teknologiske udvikling har gjort, at jobsøgningsdatabaser er blevet et mere attraktivt redskab til at hente inspiration fra.

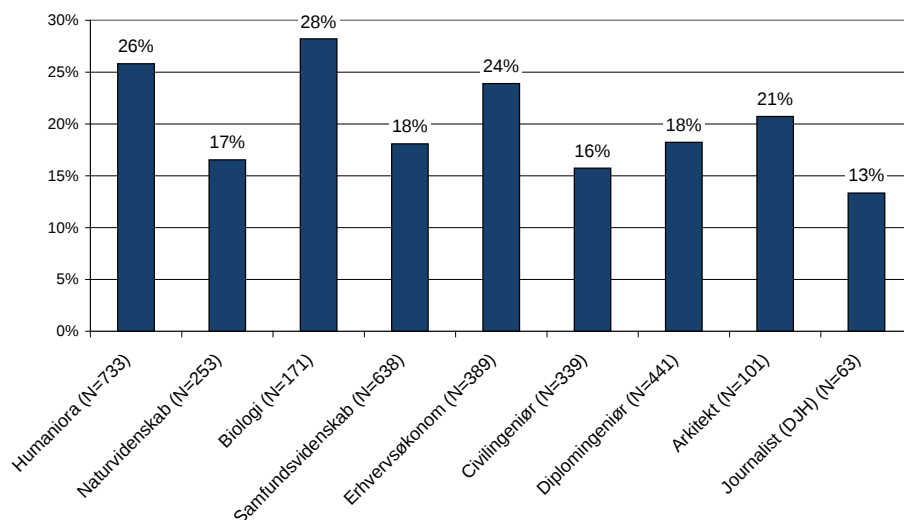
Der er ingen markante forskelle i inspirationsmønstrene mellem mænd og kvinder. Derfor er der heller ikke medtaget en separat figur om kønsforskelle med i denne rapport. Dog skal det nævnes, at kvindelige dimittender har en lidt større tendens til at søge inspiration hos familie og venner end mandlige dimittender.

Den nærmeste omgangskreds

Det må betegnes som forventeligt, at det er fra dimittendens nærmeste omgangskreds, at man først og fremmest bliver inspireret, uanset om man er mand eller kvinde.

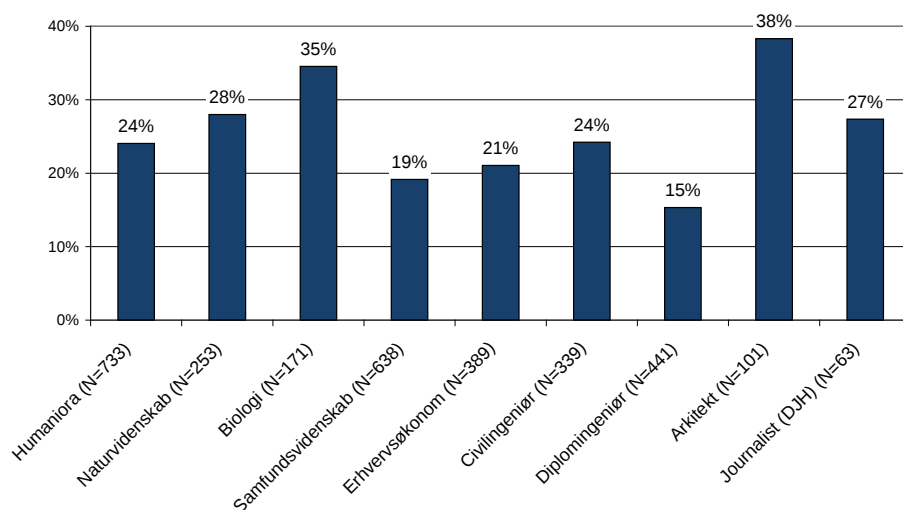
Der er dog en vis variation i anvendelsen af netværket på tværs af uddannelser. I de næste to figurer ser vi nærmere på de uddannelsesretninger, som særligt anvender hhv. familie og venner og netværk fra studietiden som inspiration i jobsøgningen.

Figur 5.2 Andel, som hentede inspiration fra familie og venner. Fordelt på uddannelser. Årgang 1997 og 2002 samlet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 5.3 Andel, som hentede inspiration fra netværk fra studietiden. Fordelt på uddannelser. Årgang 1997 og 2002 samlet

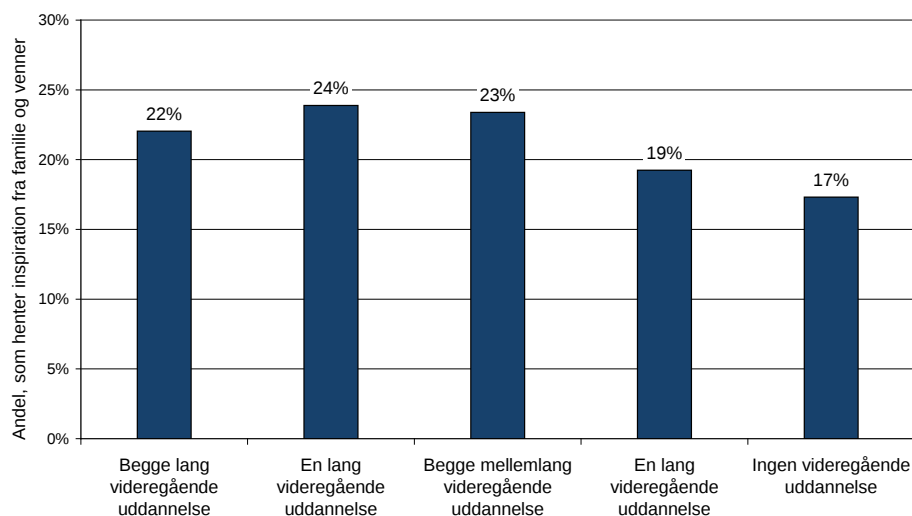


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Af figurerne fremgår, at det især er humanister, biologer og erhvervsøkonomer, der er inspireret af familie og venner i forbindelse med jobsøgningen, mens det er arkitekter, biologer og øvrige naturvidenskabere, som oftest lader sig inspireret af studiekammeraterne.

Endvidere er der forventeligt også en svag tendens til, at dimittender fra akademikerfamilier i højere grad lader sig inspirere af familie og venner, hvilket kan skyldes, at man skæver til forældrenes professionsvalg og deres ønsker og ambitioner på barnets vegne. Når forskellen alligevel ikke er større, kan det skyldes, at de ikke-akademiske forældre også har høje ambitioner på deres børns vegne, og selvom de ikke selv agerer rollemodeller, så er de ofte med til at præge børnenes valg både med hensyn til uddannelse og efterfølgende jobønsker. Dog skal det bemærkes, at det stadigvæk er langt fra alle dimittender, der henter inspiration fra familie og venner.

Figur 5.4 Andel, som henter inspiration fra familie og venner. Fordelt på forældres uddannelsesmæssige baggrund



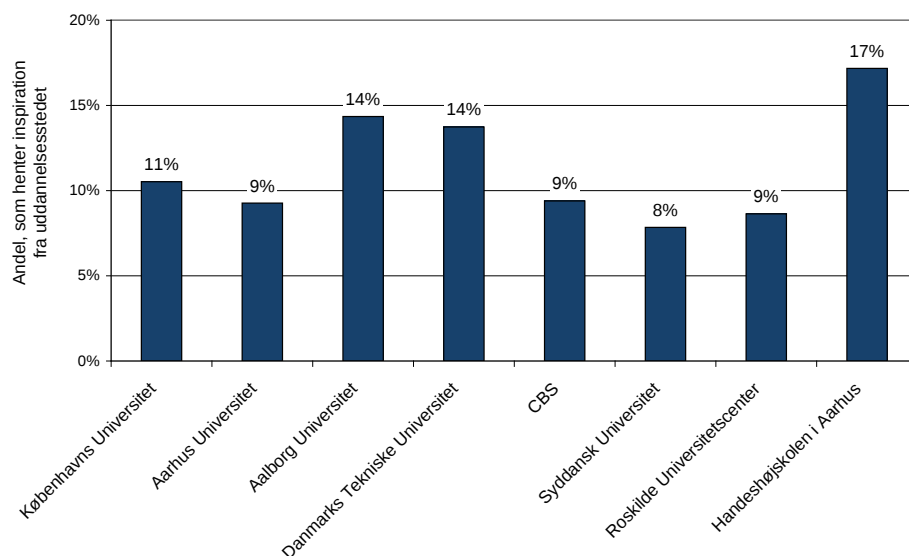
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N= 3128.

Uddannelsesstedet som inspirator i jobsøgningen

Undersøgelsen peger på et forbedringspotentiale med hensyn til uddannelsesstedernes indsats for at inspirere dimittenderne i deres jobsøgning. Nogle vil måske hævde, at dette ikke er en opgave for uddannelsesstederne, men især i tider med dårlige jobmuligheder for dimittenderne kan uddannelsessteder spille en afgørende rolle for ikke at fastlåse kandidaterne i for ensartede søgningsmønstre ved at give information om de brede anvendelsesmuligheder af de konkrete uddannelser.

I figuren nedenfor ses det, at Aalborg Universitet, DTU og Handelshøjskolen i Århus er blandt de uddannelsessteder, der i dag skaber størst inspiration til jobsøgningen. Det skal dog bemærkes, at det stadig er relativt få dimittender, som angiver, at uddannelsesstedet har fungeret som inspirationskilde. Det skal endvidere nævnes, at der her er tale om 1997- og 2002-kandidater, og at nogle uddannelsessteder først efterfølgende har sat fokus på at intensivere vejledningsindsatsen.

Figur 5.5 Andel, som henter inspiration fra uddannelsesstedet – fordelt på uddannelsessteder



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=3128.

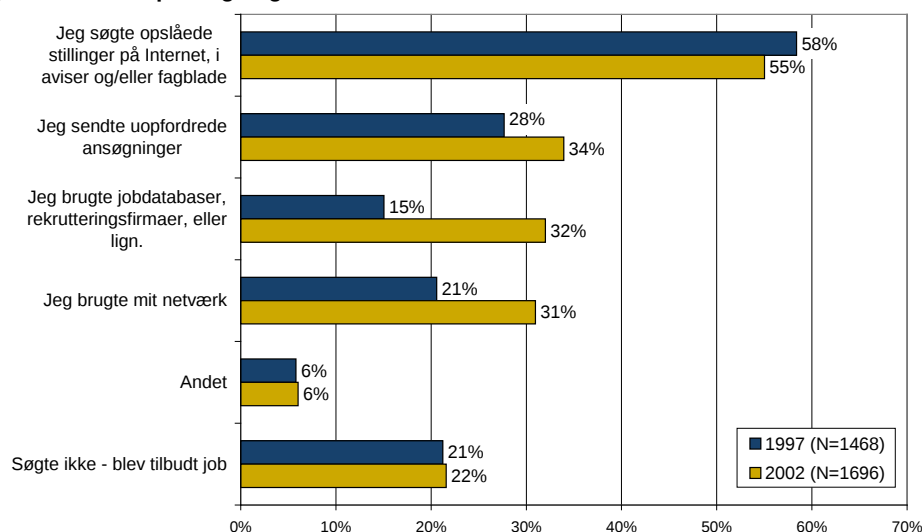
5.2 Rådgivningen om, at du skal bruge dit netværk, er slået igennem

Ikke overraskende er de mest udbredte inspirationskilder også de kilder, som førte dimittenderne til deres første job.

I figuren nedenfor sammenfatter vi dimittenderne fra 1997 og 2002s angivelser af, hvordan jobsøgningen foregik i forbindelse med første job. Som det kan aflæses i figuren, er der en stigende andel, som bruger deres netværk til at få deres første job. Hvor hver femte kandidat fra 1997 fik job gennem deres netværk, så brugte næsten en tredjedel netværket i jobsøgningen blandt kandidaterne fra 2002. Man kan således se, at det større fokus i vejledningsindsatsen for at få kandidaterne til bruge deres netværk i jobsøgningen er slået igennem.

Af figuren fremgår det også, at årgang 2002 sendte flere uopfordrede ansøgninger, formentlig som en konsekvens af det faldende antal opslåede stillinger i forbindelse med lavkonjunktoren i den private sektor og ansættelsesstopet i den offentlige sektor.

Figur 5.6 Hvordan foregik din jobsøgning i forbindelse med dit første job? Fordelt på årgang



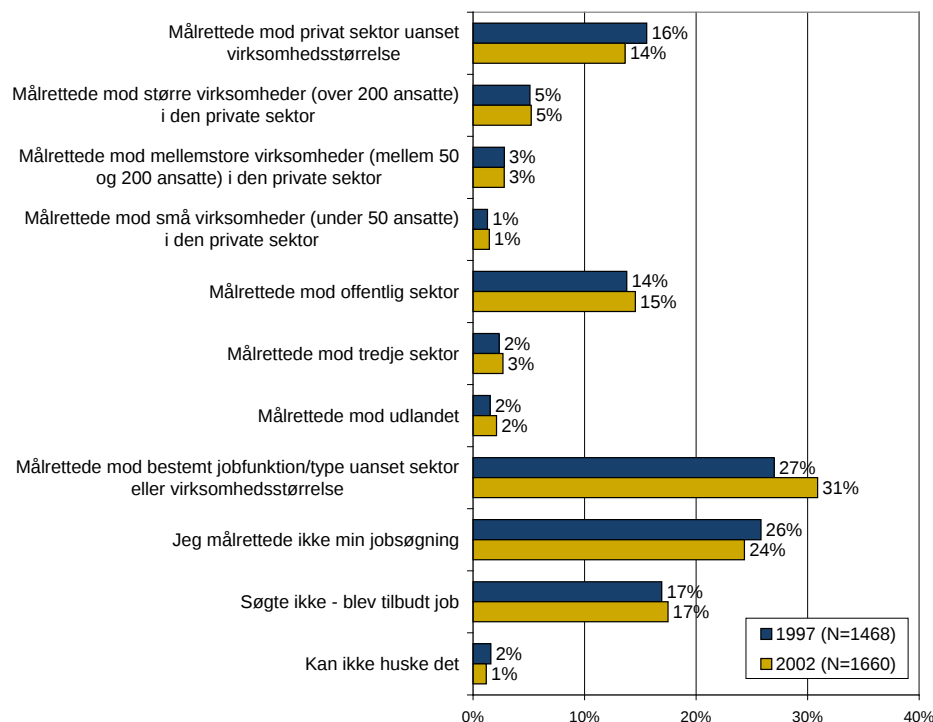
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

5.3 Arbejdsopgaver er vigtigst for nydimittenderne

Især i forbindelse med lavkonjunkturer diskuteres der fordele og ulemper ved enten at søge målrettet efter visse job, eller at søge meget bredt ("skyde med spredehagl"-metoden) i forbindelse med søgningen efter det første job. På den ene side kan der argumenteres for, at det er svært at få ens profil til at passe inden for mange forskellige områder, så der er bedst ræson i at fokusere jobsøgningsprocessen, og dermed opbygge ekspertise i argumentation over for en bestemt gruppe af arbejdsgivere. På den anden side kan en for snæver søgning afgrænse mulighederne for at finde en ledig stilling. Det er derfor interessant at se på de højtuddannedes søgningsmønstre og samtidig se, om der er forskelle mellem årgangen i medvind og årgangen i modvind.

I figuren nedenfor kan vi konstatere, at søgningsmønstret ikke har ændret sig radikalt mellem årgang 1997 og 2002. Der er således en fjerdedel af begge årgange, som har valgt ikke at afgrænse deres ansøgning overhovedet, mens det er omkring 13-15 %, som går målrettet efter den private eller den offentlige sektor, uanset virksomhedsstørrelse. Konklusionen er således, at der både er højtuddannede, som vælger at søge bredt og andre, som søger målrettet, og samtidig er der ikke sket en forskydning i disse grupper trods ændringer i konjunkturerne.

Figur 5.7 Afgrænsede du din jobsøgning? Fordelt på årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det kan observeres, at modgangstiderne for årgang 2002 ikke har fået kandidaterne til at fokusere mere på beskæftigelsespotentialet i de små og mellemstore virksomheder.

Analysen har ellers udpeget små og mellemstore virksomheder som et vækstområde for akademikeransættelser. Dette skyldes, at mange, især helt små virksomheder, endnu ikke har fået øjnene op for den værdi, ansættelsen af en akademiker kan tilvejebringe virksomheden i form af fx generering af nye ideer og viden, strukturering af innovationsprocesser, udvikling af organisationsstrukturen osv. Akademikerkampagnen igangsat i august 2004 af AC og Beskæftigelsesministeriet består således også af målrettet information om potentialet ved ansættelse af akademikere i SMV'er. Denne rådgivningsindsats var dog ikke udfoldet endnu i 2002. Det er således interessant at observere, at udgangspunktet før akademikerkampagnen var, at kun ca. 3-5 % af alle højtuddannede gik målrettet efter job i virksomheder med under 200 ansatte i forbindelse med det første job.

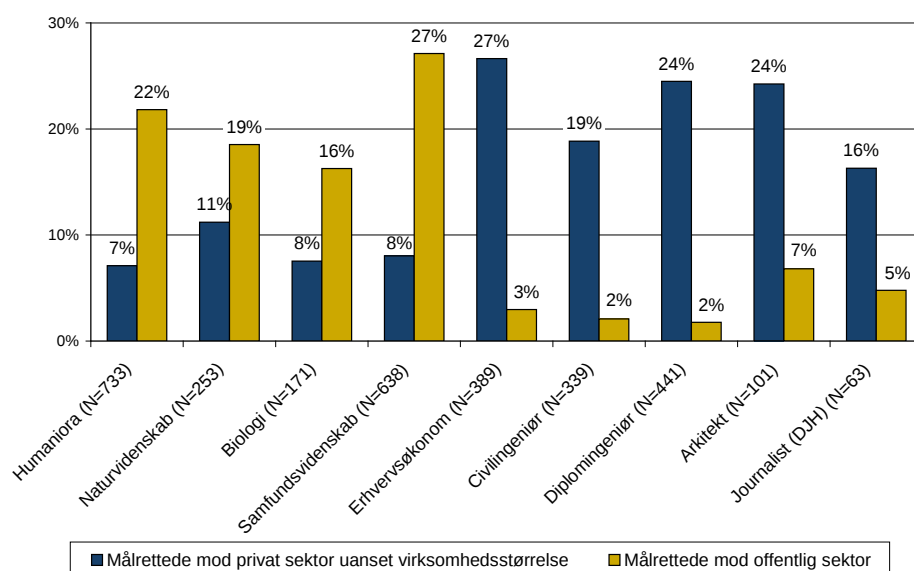
Flest kandidater angiver dog, at de målrettede deres ansøgning efter en bestemt jobfunktion/type, uanset sektor eller virksomhedsstørrelse. Her kan vi endda se en stigning fra 1997 til 2002 (fra 27 % til 31 %).

Betragtes gruppen af højtuddannede således over en kam, kan det konkluderes, at flest højtuddannede både i medgang- og i modgangstider vælger efter arbejdsopgaver frem for sektorperspektiv. Så længe arbejdsopgaverne stemmer overens med ens ønsker, så er det mindre vigtigt, om det er i den offentlige eller i den private sektor.

Dette gælder på tværs af uddannelsesretninger. Der er dog visse uddannelser, hvor gruppen, som går målrettet efter enten den private eller den offentlige sektor, er større end andre. Dette falder naturligt sammen med, at

nogle uddannelser traditionelt har haft et dominerende sektorfokus. Fx angiver op mod ca. 20 % af humanisterne, biologerne og samfundsvidenskaberne, at de søgte målrettet efter den offentlige sektor i forbindelse med deres første job. Samtidig er der en tilsvarende gruppe på ca. 20-25 % blandt erhvervsøkonomer, ingeniører og arkitekter, som målrettet søgte efter job i den private sektor.

Figur 5.8 Afgrænsede du din jobsøgning mod bestemt sektor? Fordelt på uddannelser



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Boks 5.1 Proaktiv jobsøgning

Jacob, cand.phil. i slavisk filologi fra Københavns Universitet, årgang 1997 (case fortsat fra boks 3.1)

Jacob valgte at læse Østeuropastudier. Jacob havde ikke undervejs studierelevant job, praktik- eller udlandsophold. Der skulle være plads til boglig fordybelse.

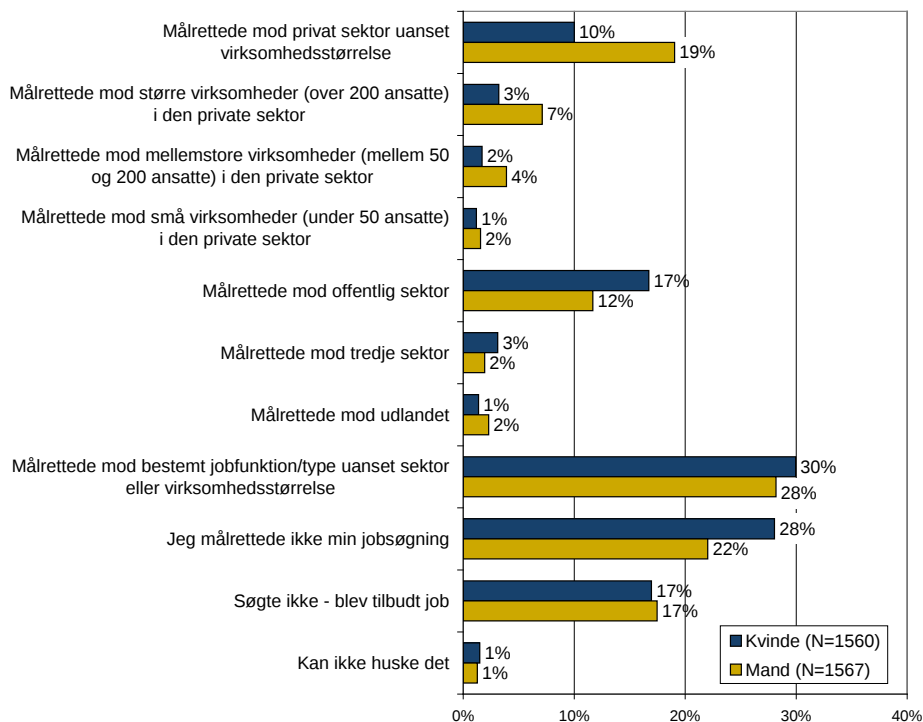
Men da specialet var ved at være færdigt, og studiet derfor snart måtte få sin ende, valgte Jacob at reagere proaktivt for at finde et relevant job. Han havde jo godt læst og hørt om, at det ikke altid var let for nyuddannede akademikere fra små fag at få job efter endt studium. Derfor kontaktede Jacob den polske ambassade, og fik tilsendt en liste over de ca. 80 danske virksomheder, der i 1997 havde datterselskaber eller kontorer i Polen. Og så gik han ellers i gang fra en ende af med at sende uopfordrede ansøgninger.

Efter godt 50 ansøgninger var der bid – han blev ansat som salgskonsulent for en større dansk virksomhed, der kort forinden var gået i gang med at etablere sig på det østeuropæiske marked. På den måde lykkedes det Jacob at få en særdeles relevant stilling, allerede inden han havde nået at aflevere sit speciale.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

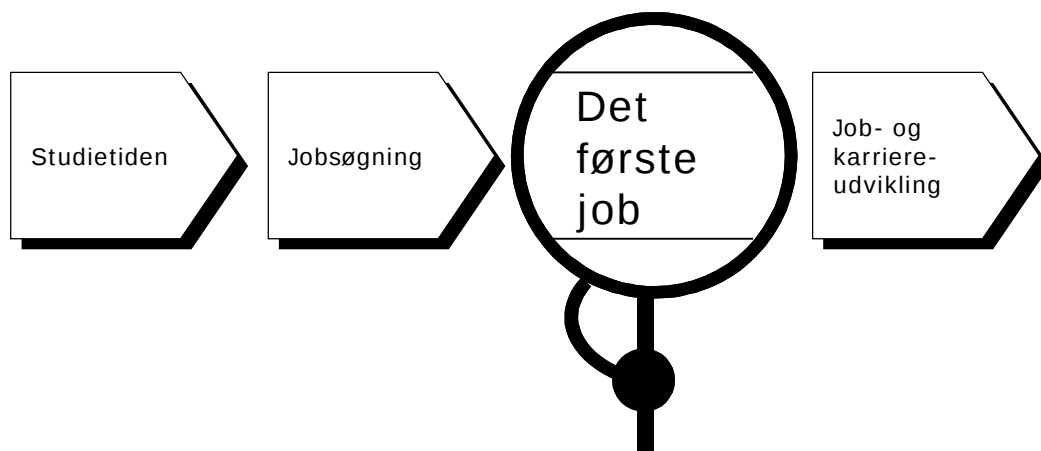
Ser vi på forskellene mellem kønnene, fremgår det af nedenstående figur, at mændene har en lidt større tendens til at søge målrettet mod det private, mens kvinderne har en lidt større tendens til at søge mod det offentlige, hvilket dog kan forklares med, at der er en overvægt af mænd i den private sektors tunge fag, som fx ingeniørerne.

Figur 5.9 Afgrænsede du din jobsøgning? Fordelt på køn. Begge årgange inkluderet



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Del 3: Det første job



6. Det første job

Den svære jobsituation i forbindelse med lavkonjunktoren i 2001-2003 samt ansættelsesstoppet i den offentlige sektor satte visse begrænsninger for dimittendernes jobmuligheder, og for hvor kræsen en nyuddannet kandidat kunne være i forbindelse med søgningen efter første job. Mange startede i anden jobfunktion eller sektor, end de havde regnet med, og nogle højtuddannede valgte sågar at tage ikke-akademiske job, som fx regnskabsassistenter, taxachauffører, postbude osv.

I dette kapitel kortlægger vi karakteren af det første job blandt højtuddannede. I hvor høj grad bruger dimittender de kvalifikationer de opbyggede på deres lange videregående uddannelse? Hvor mange starter i en fast stilling, og hvor mange må forbi en løsansættelse, før man opnår en fast stilling?

Det skal bemærkes, at der i appendiks D er en oversigt over, hvilke brancher, sektorer og virksomhedsstørrelser de forskellige uddannelsesgrupper bliver ansat indenfor.

6.1 Specialister og generalister

Mange højtuddannede bliver uddannet til at være specialister på deres felt. Det gælder fx juristen, ingeniøren, cand.merc.aud. og sprogfagene inden for humaniora. Højtuddannede har således nogle specifikke faglige kompetencer, som kan anvendes i specifikke job.

Mange højtuddannede bliver imidlertid også eller udelukkende ansat på deres generalistkompetencer. Ud over de specifikke faglige kompetencer har alle højtuddannede en række generelle akademiske kompetencer, som de har erhvervet gennem deres uddannelse og den måde, hvorpå man håndterer undervisningen på uddannelsesinstitutionerne. Det kan fx være evnen til at skabe overblik og håndtere en varieret og kompleks problemstilling, viden og informationssøgning, projektledelse, nytænkning, formidling, kommunikation, salg og analyse.¹³

¹³ *Vejledningen – en vejledning i at rekruttere og gøre brug af højtuddannede*. Akademikernes Centralorganisation, 2006.

Boks 6.1 Fra specialist til generalist

Morten, cand.scient. i idræt fra Københavns Universitet, årgang 1997

Morten spillede håndbold på eliteplan og valgte idrætsstudiet ud fra egen interesse. "Jeg tænkte ikke umiddelbart på, hvad jeg skulle bruge det til bagefter." Undervejs i studiet blev Morten mere og mere interesseret i fysiologi og i forskning, og besluttede sig derfor at blive etfagskandidat.

Morten fortsatte efter kandidatgraden i 2 år med små tidsbegrænsede ansættelser i forskningsmiljøet, primært på Rigshospitalet, hvoraf den længste ansættelse var på 4 måneder, men normalt af kortere varighed.

"Min kone og jeg fik børn, og det gjorde, at det blev for stressende at være ansat på en så ustruktureret måde. Jeg havde brug for nogle mere faste rammer, og så måtte jeg finde på noget andet." Morten søgte derfor en projektlederstilling i et it-firma og fik et job i deres udviklingsafdeling. Morten blev ansat på sine generalistkompetencer. "De kunne bruge mit initiativ, og det at jeg kunne lære tingene hurtigt. Jeg fik lov til at kaste mig ud i det, da jeg som akademiker er meget selvkørende. Dette har jeg lært på universitetet."

Det skal nævnes, at dette var før it-boblen braste. Der var stor efterspørgsel på arbejdskraft i it-branchen, og det var en branche med mange selv lærte og folk med meget forskellige uddannelsesbaggrunde.

Morten er efter 6 år i it-branchen vendt tilbage til forskergeneringen. "Der var ingen tvivl om, at drømmen var at komme tilbage til forskerverdenen, men på et tidspunkt var drømmen meget langt væk." Morten er i dag ansat på Rigshospitalet, hvor han er i gang med at skrive en ph.d. I forbindelse med skiftet tilbage til forskerverdenen gik han ca. 70-80 % ned i løn.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

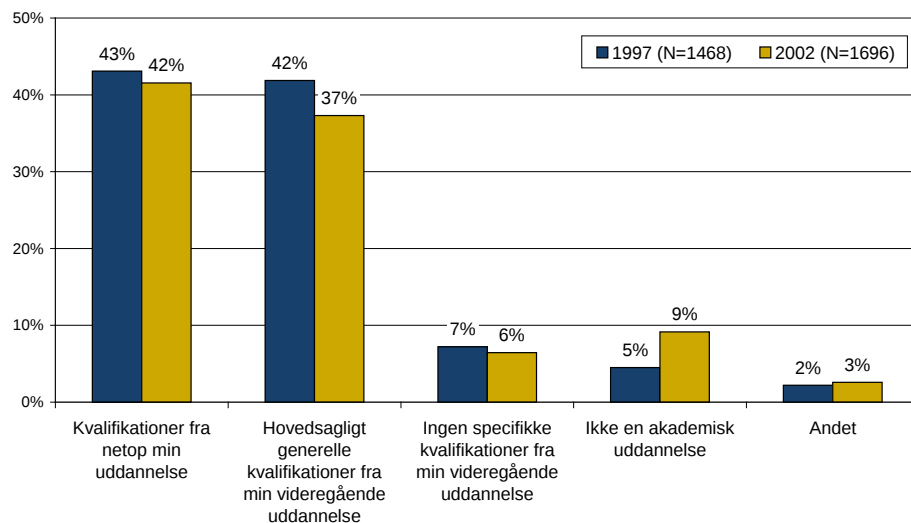
Ser vi på, hvilke kompetencer de højtuddannede anvendte i deres første job, fremgår det, at kun knap halvdelen (42-43 %) af de højtuddannede bliver ansat i stillinger, som fordrer netop deres uddannelse, dvs. hvor de gør brug af deres specifikke faglige kompetencer. Dette gælder begge årgange.

Stort set lige så mange bliver ansat pga. af deres generalistkompetencer. Blandt årgang 1997 blev 42 % ansat på deres generalistkompetencer, og blandt årgang 2002 blev 37 % ansat pga. deres evne til videnformidling, analyse, strukturering osv.

Dertil kommer en lille gruppe (6-7 %), der ikke anvendte kompetencer fra deres specifikke uddannelse, men i stedet for eksempel anvendte kompetencer fra deres efteruddannelse. Det kunne fx være som projektleder, butikschef, bankansat mv. Dansk Supermarked omskoler fx akademikere til at blive butikschef, da der er mange talenter at hente blandt højtuddannede.

Endelig ser vi en gruppe af højtuddannede, der påtog sig et ikke-akademisk job, som de faktisk var overkvalificerede til at bestride. Denne gruppe er vokset fra 5 % blandt årgang 1997 til 9 % blandt årgang 2002. Dvs. at ca. hver 10. akademiker fik et ikke-akademisk job under de dårlige ansættelsesmuligheder i perioden omkring årgang 2002-dimission.

Figur 6.1 Hvad krævede dit første job? Fordelt på årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. Procenterne summer ikke til hundrede, da et meget lille udsnit (1-3 %) har svaret 'ved ikke'.

6.2 De ikke-akademiske job

Sammenholder vi branche og lønniveau for den gruppe af højtuddannede, som fik et ikke-akademiske job, kan vi se, at de ikke-akademiske job delte sig i to grupper.

- (i) Job, som potentielt kunne udvikle sig til akademiske job, men som indholdsmæssigt ikke eller kun delvist fordrede akademiske kompetencer, da den højtuddannede fik jobbet. Her var det kandidatens egen opgave at udvikle jobbet hen imod et mere akademisk indhold.
- (ii) Job, som klart var afgrænset til at skulle varetages af andre faggrupper med kortere uddannelse; fx butiksassistenter, regnskabsassistenter, receptionister, taxachauffører, postbude, rengøringsassistenter, sekretærfunktioner osv.

Boks 6.2 Fra regnskabsassistent til marketing

Mette, cand.merc. fra Handelshøjskolen i København, årgang 2002

Mette valgte at læse til cand.merc., da hun interesserede sig for afsætning, herunder forbrugerkontakt, markedsanalyser osv.

Mette havde ikke studierelevant job, mens hun læste HA. Men på overbygningen fik Mette et studiejob inden for logistik, hvilket ikke var inden for hendes jobønsker, men trods alt relevant erfaring.

"Jeg syntes, at overgangen fra studiet til arbejdsmarkedet var forfærdelig. Jeg følte virkelig, at jeg rendte hovedet mod en mur. Jeg skrev virkelig mange ansøgninger, og jeg fik afslag på afslag. Jeg tog det faktisk ret personligt, fordi jeg syntes, at jeg havde gjort alt det rigtige. Jeg havde taget en lang uddannelse, og så var studiet bare ikke nok."

Efter tre måneder valgte Mette at tage imod et job som regnskabsassistent (afstemning, udskrivning af checks, stempling af pantebrev, kopiering osv.). Hun ville holde sig i gang i stedet for at gå på dagpenge. Parallelt med jobbet søgte hun videre efter et akademisk job.

Mette er ikke i tvivl om, hvorfor hun havde det svært med at finde job: "Min uddannelse var alligevel ikke nok. Jeg manglede erfaring. Studievejlederne og vores studieleder sagde ellers, da vi startede på overbygningen, at de ikke ville anbefale os at have et studiejob, men jeg er glad for, at jeg gjorde det alligevel. Det var det på CV'et, der gjorde, at jeg har det job, jeg har i dag. Men på studiet syntes de altså, at vi skulle bruge vores krudt på uddannelsen."

Efter et år fik Mette et akademisk job i en marketingsfunktion. "Det første job var meget rutinepræget, men med det nye job kom jeg ligesom op i tempo. Det er mere udfordrende. Jeg har et ansvar. Jeg sætter dagsordenen og er med til at tage beslutninger. Jeg bestemmer i høj grad, hvilken vej vi skal gå."

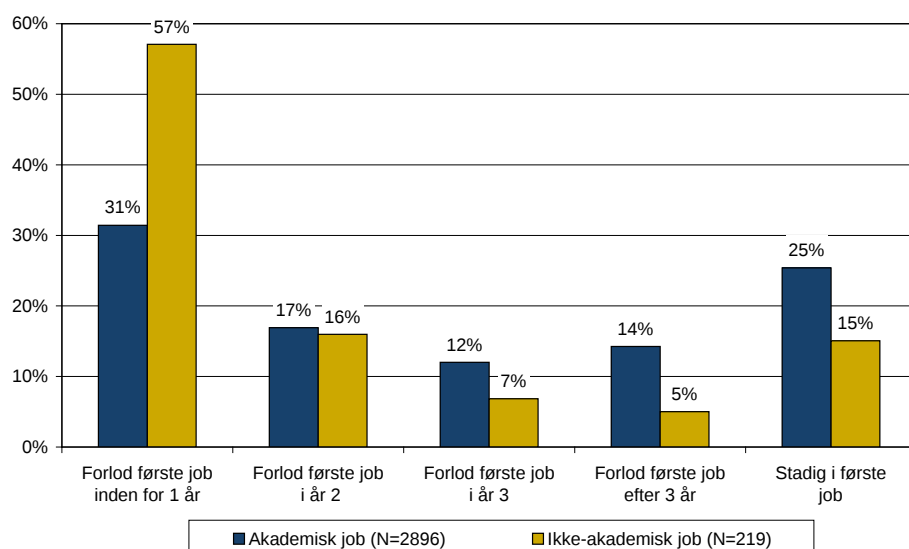
Mette føler, at hun på en måde spildte sin tid det første år. "Jeg følte lidt, at jeg var kommet bagud i forhold til karrieren på grund af det første år – jeg var kommet på b-holdet. Men jeg vil sige, at det har jeg indhentet siden hen."

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Som det er tilfælde med casen ovenfor, så må det formodes, at mange af de ikke-akademiske job er ment som midlertidige løsninger, hvor man samtidig søger videre efter et akademisk job. Dette bekræftes også, hvis man sammenligner, hvor lang tid de højtuddannede bliver i et ikke-akademisk job i forhold til et akademisk job (se nedenstående figur). 57 % af de højtuddannede, som bliver ansat i et ikke-akademisk job, forlader jobbet inden for det første år sammenholdt med 31 % blandt højtuddannede, som starter ud i et job med akademisk indhold.

Samtidig er der også en gruppe, som bliver i det første job og forsøger at udvikle jobbet til et akademisk job.

Figur 6.2 Hvor længe var du ansat i dit første job? Fordelt på jobbets indhold. Begge årgange medtaget

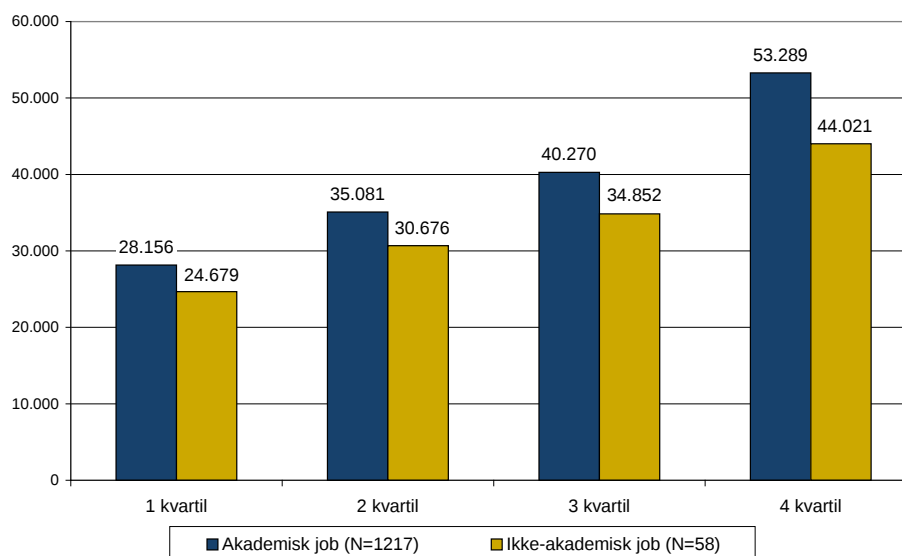


Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Tager man lønudviklingen som et mål for, hvor godt de højtuddannede, som starter i et ikke-akademisk job, efterfølgende klarer sig, kan det konkluderes, at de fleste, som starter i job de formelt er overkvalificeret til, faktisk klarer sig godt på længere sigt.

Andetsteds i rapporten ser man, at højtuddannede, der starter ud i et ikke-akademisk job, starter ud med en markant lavere startløns end deres meddimittender i akademiske job (generelt ca. 2800 kr. lavere). Ser vi på lønudviklingen for dimittenderne fra 1997, fremgår det, at langt de fleste højtuddannede, som startede ud i ikke-akademiske job, har fået en god lønudvikling senere hen, hvilket tyder på, at mange efterfølgende formår at skifte til akademiske job eller gør karriere i ikke-akademiske stillinger. Således tjener den øverst kvartil (dvs. de 25 % bedst tjenende højtuddannede, der startede i et ikke-akademisk job) bedre end tre fjerdedele af de højtuddannede, som startede i et akademisk job, her godt 10 år efter deres start på arbejdsmarkedet. Samtidig fremgår det også, at den nederste kvartil (de 25 % dårligst tjenende højtuddannede, som startede i et ikke-akademisk job) tjener mindre end de dårligst tjenende højtuddannede, som startede i et akademisk job. Tallene tyder således på, at ca. 25 % af de højtuddannede, der starter ud i et ikke-akademisk job, ikke formår at få taget hul på en akademisk karriere.

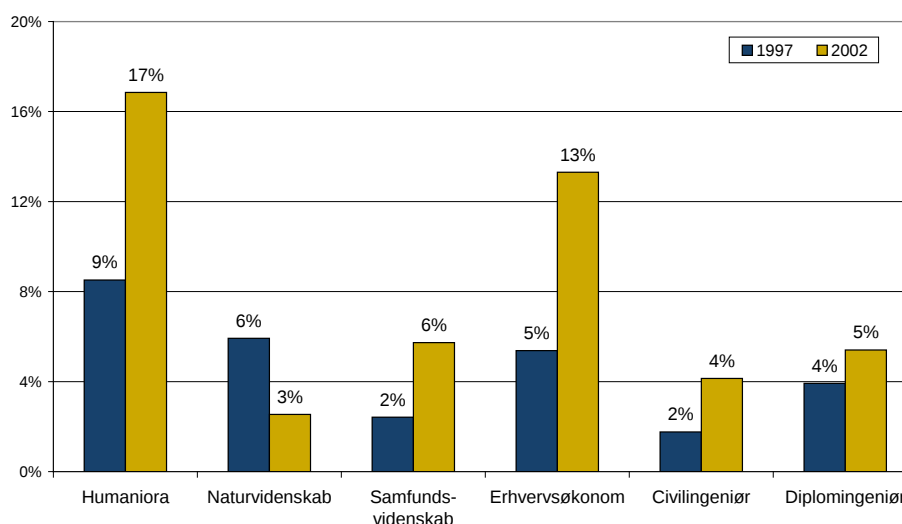
Figur 6.3 Nuværende månedsløn opdelt på kvartiler. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Figuren nedenfor viser, hvor mange højtuddannede inden for hver uddannelsesretning, som starter i et ikke-akademisk job. Som det fremgår, er det især humanister og erhvervsøkonomer, der præger gruppen af højtuddannede, der får et ikke-akademisk job som første job. I modgangstiderne var der ca. 17 % af humanisterne og 13 % af erhvervsøkonomerne, som valgte at sige ja tak til et job, som de formelt var overkvalificeret til.

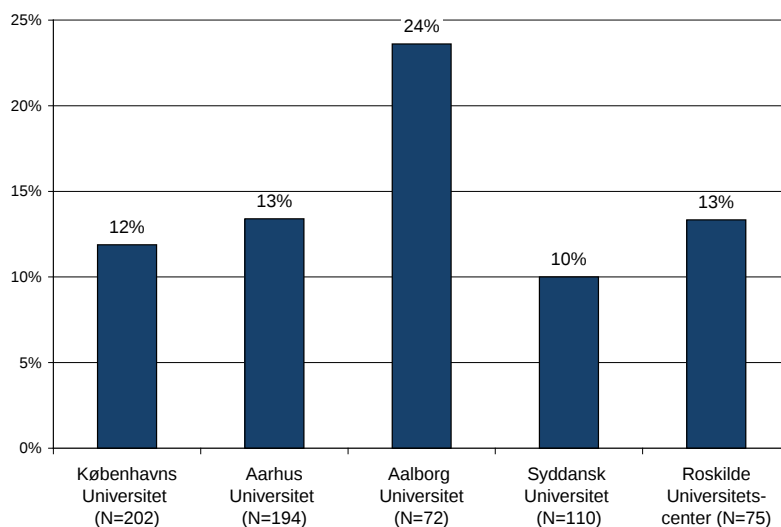
Figur 6.4 Andel, som fik et ikke-akademisk job som første job fordelt på uddannelse og årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

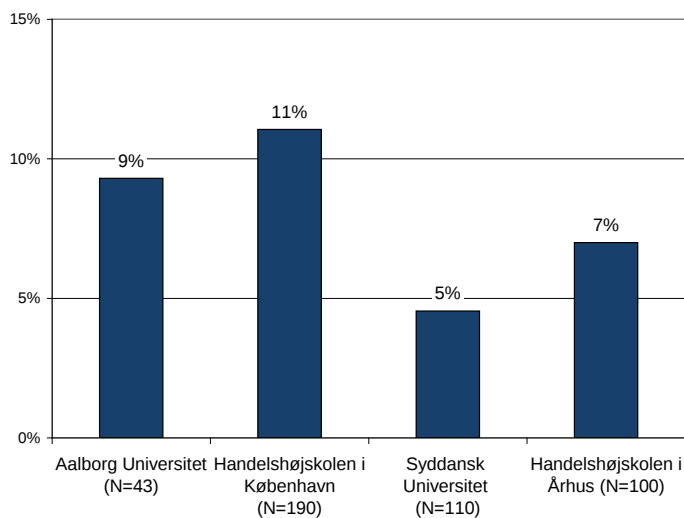
Ser vi nærmere på humanistgruppen, så er det især humanisterne fra Aalborg Universitet, som startede ud i et ikke-akademisk job, hvilket kan skyldes, at akademikerarbejdsmarkedet i Nordjylland er mindre end mange andre steder i Danmark.

Figur 6.5 Andel, som får et ikke-akademisk job som første job blandt humanister. Begge årgange



Ser vi på den anden gruppe af højtuddannede, der er markant repræsenteret, når vi betragter gruppen, der starter i et ikke-akademisk job, fremgår det, at det især er erhvervsøkonomer fra CBS, som har påtaget sig et ikke-akademisk job. Dette kunne skyldes, at der ikke mindst i Københavnsområdet er stor mangel på regnskabsassistenter, bogholdere osv., og det således er relativt nemt at tage et midlertidig job som dette, mens man søger videre efter drømmejobbet.

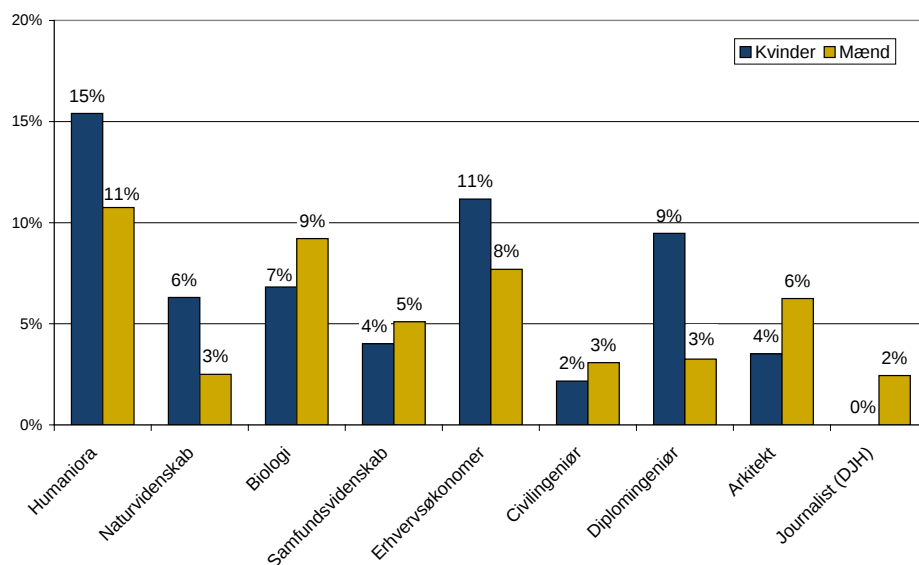
Figur 6.6 Andel, som får et ikke-akademisk job som første job blandt erhvervsøkonomer. Begge årgange



Desuden er der flere kvinder end mænd blandt de to adspurgte årgange, som har fået et ikke-akademisk job som første job. Således var der 9 % af kvinderne, der fik et ikke-akademisk job sammenlignet med 5 % af mændene. Dette kan hænge sammen med, at det især er humanister og erhvervsøkonomer, som er uddannelser, hvor kvinder er godt repræsenteret, der har fået ikke-akademiske job.

Ser vi desuden nærmere på, om der er forskelle mellem mænd og kvinder inden for de enkelte uddannelsesretninger, fremgår det, at kvinder har større tendens til at finde et ikke-akademisk job end mænd inden for de uddannelsesretninger, hvor vi især ser en tendens til, at en vis andel finder ikke-akademisk job som første job (humaniora og erhvervsøkonomi). Således var der eksempelvis 15 % af de kvindelige humanister mod 11 % af de mandlige humanister, som fandt et ikke-akademisk job.

Figur 6.7 Andel, som starter i et ikke-akademisk job fordelt på uddannelse og køn. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

6.3 Færre kandidater fra årgang 2002 får en fast stilling

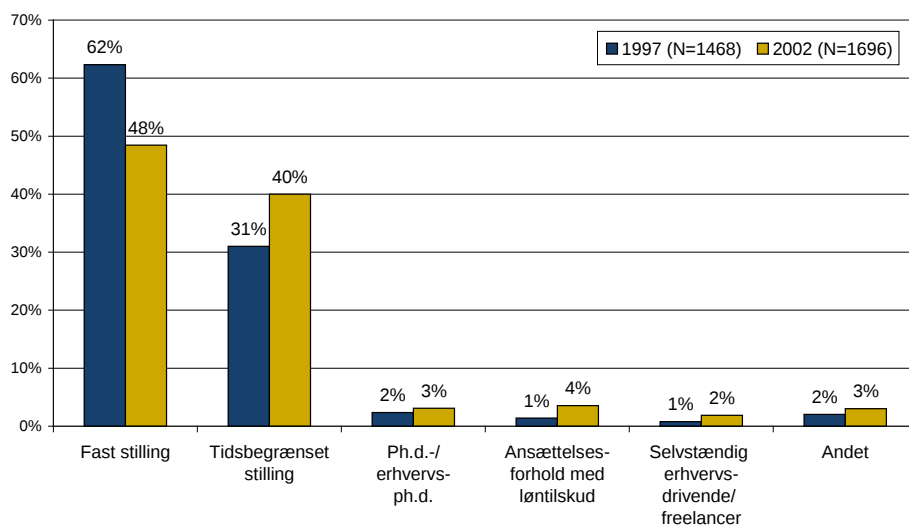
I forbindelse med første job er der forskel på, hvor godt dimittenden bider sig fast på arbejdsmarkedet. Er der tale om en fast stilling eller en midlertidig stilling, som eksempelvis et vikariat, en projektansættelse eller en lignende tidsbegrænset stilling?

I figuren nedenfor ses, at der for begge årgange er et relativt lavt antal højtuddannede, som starter i en traditionel fast stilling i første job. Kun to tredje dele blandt årgang 1997 og godt halvdelen blandt årgang 2002.

Samtidig kan man bemærke, at der er sket en eksplosiv vækst i antallet af tidsbegrænsede stillinger blandt årgang 2002. Dette kan forklares med, at virksomhederne under lavkonjunkturerne var blevet mere tilbageholdende med hensyn til at indgå en mere forpligtende ansættelse, da man først ville se, om virksomheden kunne bære en ekstra stilling. Desuden kan de højtuddannede under et presset jobmarked være mere villige til at sige ja tak til en løsansættelse.

Det skal endvidere bemærkes, at der var en stigning i antallet af løntilskudsansættelse fra årgang 1997 til 2002 fra 1 % til 4 %.

**Figur 6.8 Var dit første job en fast stilling eller en tidsbegrænset stilling?
Fordelt på årgange**

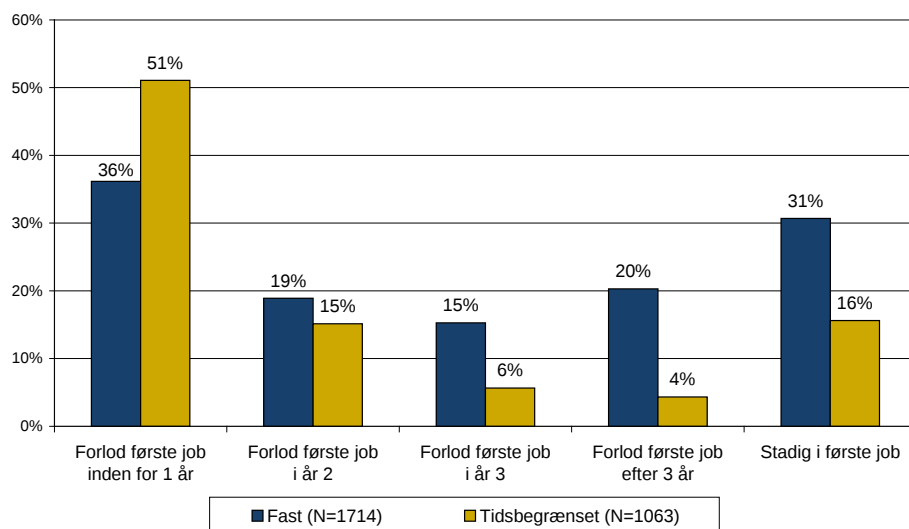


Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Ser vi på, hvor lang tid dimittender var i første job, kan vi endvidere se, at der var markant flere dimittender blandt de løsansatte, som var ansat i mindre end et år i deres første job.

Samtidig kan man dog også bemærke, at der var en betydelig del af de løsansatte, som har formået at blive flere år i samme stilling; sandsynligvis ved at få den konverteret til en fast stilling efter en given periode. Det høje antal tidsbegrænsede stillinger behøver således ikke at være en ulempe, da det har været med til at få årgang 2002 til at få fodfæste på arbejdsmarkedet i en svær tid.

**Figur 6.9 Var dit første job en fast stilling eller en tidsbegrænset stilling?
Fordelt på hvor længe man var ansat i det første job. Begge årgange medtaget**

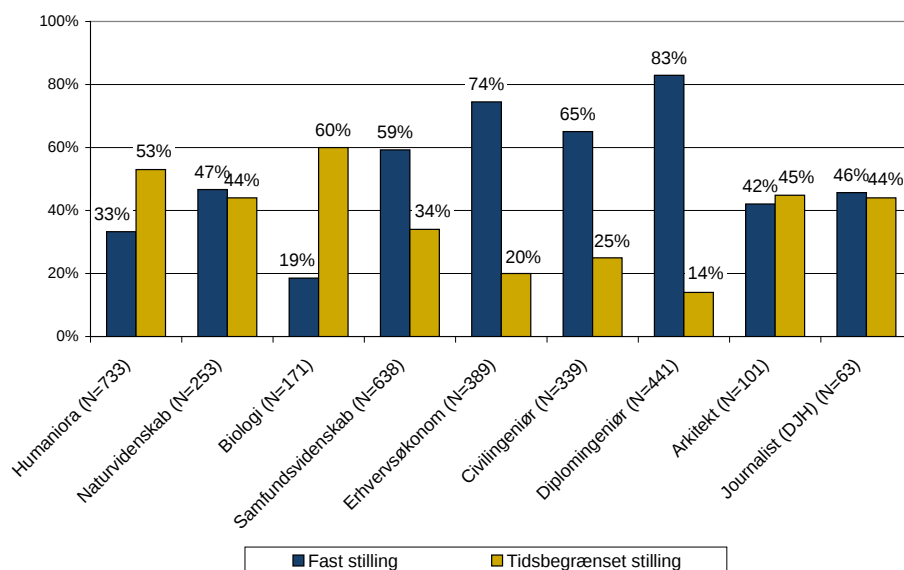


Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Af figuren nedenfor fremgår det, at der er markant flere humanister, naturvidenskabere (inkl. biologer), arkitekter og journalister, som kun opnår løsansættelser i det første job i forhold til samfundsvidenskabere og især ingeniører og erhvervsøkonomer.

Blandt naturvidenskaberne er der tale om en mangeårig "tradition" for løsansættelser i forsker- og udviklingsstillinger. Løsansættelserne blandt journalister er også et velkendt fænomen. Det høje antal tidsbegrænsede stillinger blandt humanister og arkitekter er også et relativt velkendt fænomen, men er dog blevet forstærket af det vanskelige arbejdsmarked for disse grupper i 2001-2003.

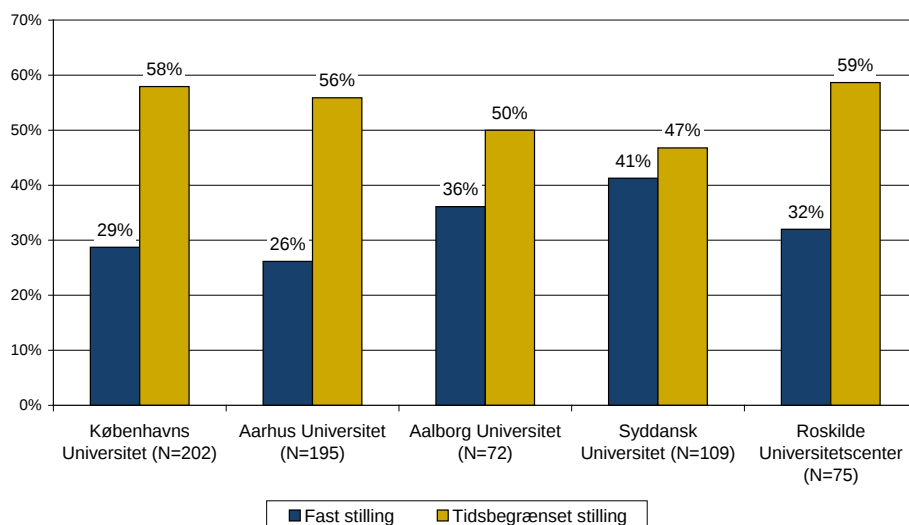
Figur 6.10 Var dit første job en fast stilling eller en tidsbegrænset stilling? Fordelt på uddannelser. Begge årgange er medtaget



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. Værdierne summer ikke til hundrede for hver uddannelsesgruppe – restandelen fik anden jobtype som første job (fx ph.d., ansættelse med løntilskud eller blev selvstændige).

Zoomer vi ind på humanistgruppen fremgår det af figuren nedenfor, at antallet af tidsbegrænsede stillinger er størst blandt humanister fra de gamle universiteter i København og Århus samt RUC.

Figur 6.11 Humaniora: Var dit første job en fast stilling eller en tidsbegrænset stilling? Begge årgange

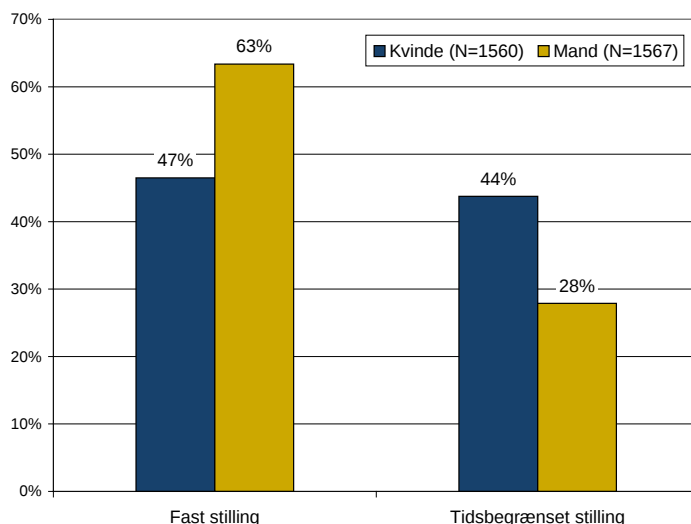


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Vi kan endvidere se, at der er en kønsforskel i forholdet mellem, hvem der får en fast stilling, og hvem der starter ud i en løsansættelse.

Der er således markant færre kvinder, som får fastansættelse i det første job. Hvor 47 % af kvinderne startede ud i en fast stilling, var den tilsvarende andel hos mændene 63 %.

Figur 6.12 Var dit første job en fast stilling eller en tidsbegrænset stilling? Fordelt på køn. Begge årgange er medtaget

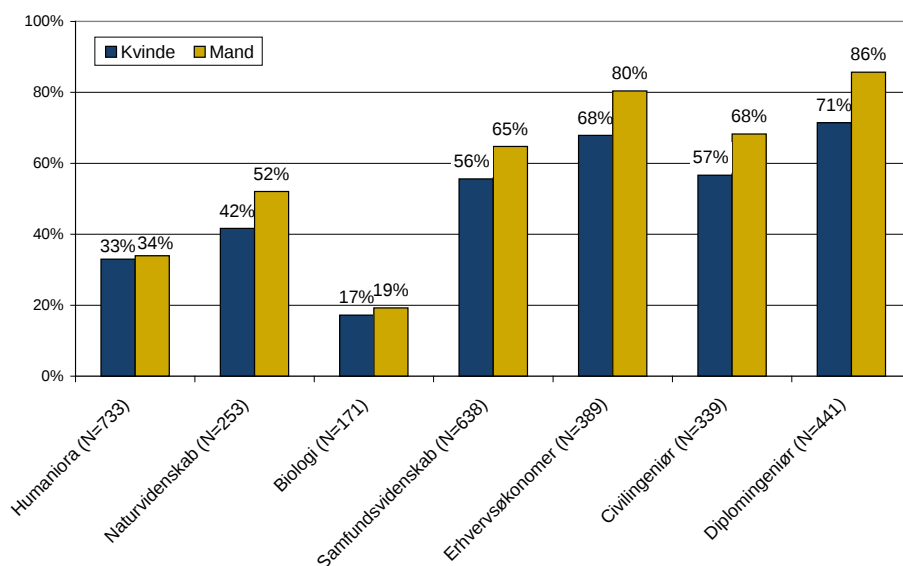


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på forskelle mellem uddannelser, er det især forskel mellem mænd og kvinder blandt ingeniører, erhvervsøkonomer og samfundsvidenskabere, hvorimod der inden for fx humaniora er lige store andele af mænd og kvinder, som starter ud i en fast stilling.

Det er således blandt de uddannelser, hvor de fleste starter ud i en fast stilling, at kvinder halter efter mændene.

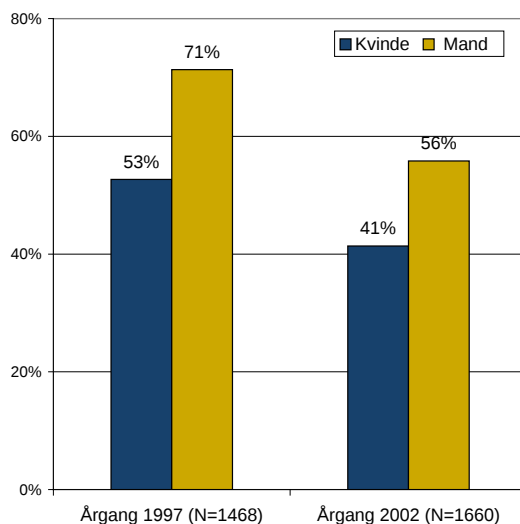
Figur 6.13 Andel, som fik en fast stilling som første job. Fordelt på uddannelse og køn. Begge årgange er medtaget



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi til sidst på, om lavkonjunktoren i 2001-2003 har ramt mænd og kvinder lige hårdt, fremgår det af figuren nedenfor, at begge køn har oplevet en markant nedgang i andelen af fastansættelser i forbindelse med første job. Begge køn har således været ramt ca. lige hårdt af det tilspidsede arbejdsmarked i denne periode.

Figur 6.14 Andel, som fik en fast stilling som første job. Fordelt på køn og årgang



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

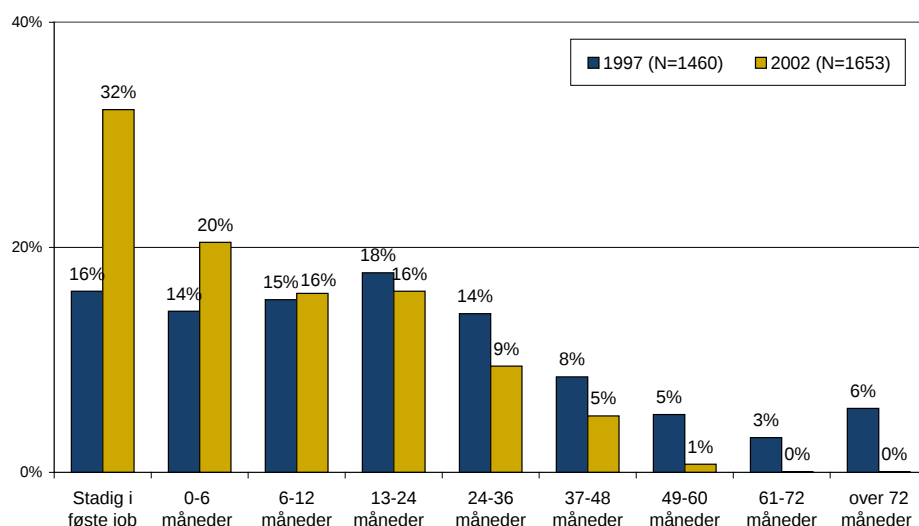
6.3.1 Årgang 2002 er kortere tid i første job

Vi har også set på, hvor lang tid de højtuddannede bliver i deres første job, inden de søger nye udfordringer af egen vilje eller må forlade stillingen, da den har været tidsbegrænset.

Af figuren nedenfor fremgår det, at hvor 45 % af de højtuddannede fra årgang 1997 var mindre end 1 år i den første stilling, gjaldt det samme for 68 % fra årgang 2002. Årgang 2002 har altså været i deres første job i markant kortere tid end dimittenderne fra 1997.

Dette skyldes, at den dårlige arbejdsmarkedssituation for årgang 2002 har medført, at langt flere fra denne årgang fik et første job, som var mindre attraktivt, end det var tilfældet for årgang 1997. I 2002-årgangen var der mange flere, der debuterede på arbejdsmarkedet med et tidsbegrænset eller et ikke-akademisk job.

Figur 6.15 Hvor længe var du ansat i dit første job – ca. antal måneder. Fordelt på årgange

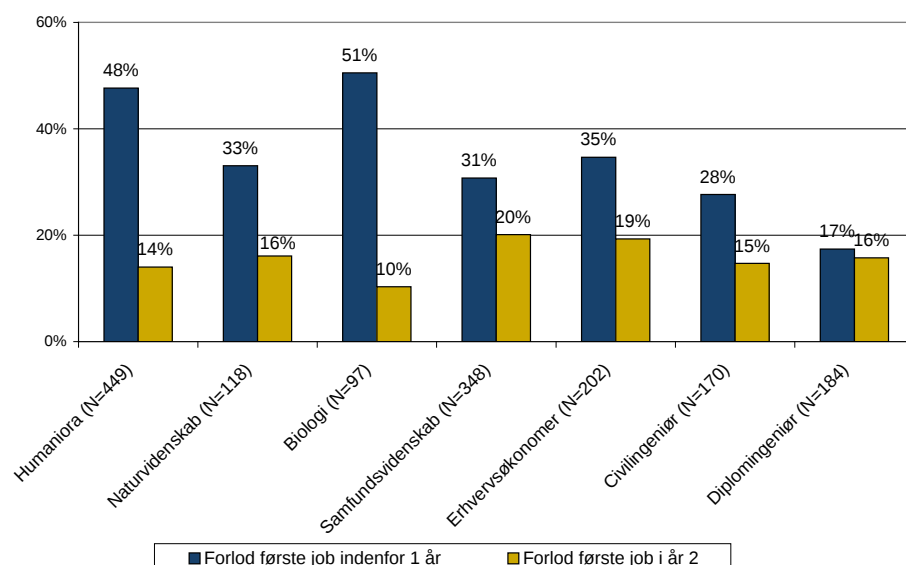


Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Ser vi på, hvilke uddannelsesgrupper der særligt har tendens til hurtigt at skifte job, fremgår det, at det især er humanister og biologer, som hurtigt søger væk fra det første job. 48 % af humanisterne fra årgang 2002 og 51 % af biologerne var således mindre i 1 år i første stilling.

Dette hænger sammen med, at det også er de uddannelsesgrupper, der har sværest ved at finde et fast stilling som deres første job, jf. ovenfor.

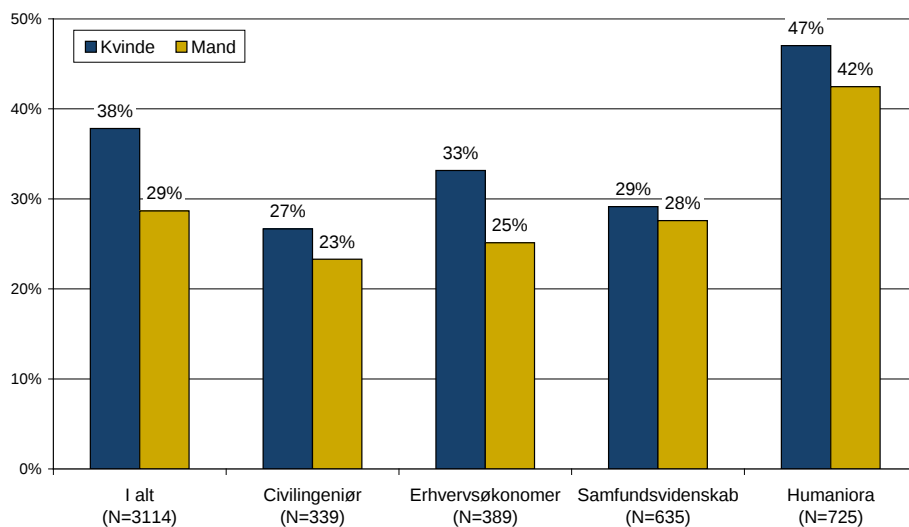
Figur 6.16 Hvor længe var du ansat i dit første job? Fordelt på uddannelse. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Surveyen afslører også i denne forbindelse nogle klare forskelle mellem mænd og kvinder. Det er således særligt kvinderne, som bliver mindre end 1 år i den første stilling.

Figur 6.17 Forlod første job inden for 1 år. Fordelt på køn og uddannelser. Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

6.4 De højtuddannedes arbejdsfunktioner

I det følgende har vi for de store uddannelsesretninger opgjort, hvilke kernefunktioner, som den højtuddannede starter med at løse i hhv. den private og den offentlige sektor samt set på, om der er forskelle mellem mænd og kvinder.

Humaniora

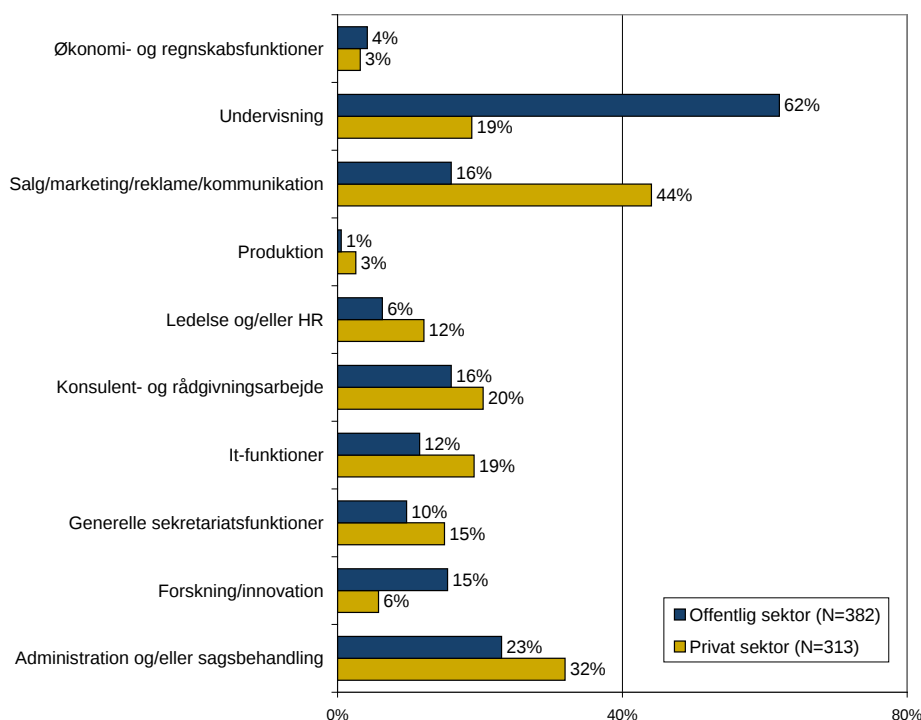
Humanistgruppen finder ansættelse i både den private sektor og i den offentlige sektor, men der er stor forskel på, hvilke funktioner, de løser i de to sektorer, jf. figuren nedenfor.

I den offentlige sektor starter to-tredjedele med at undervise. Det er typisk som gymnasielærer eller som underviser på universiteter og højskoler. Derudover sidder ca. hver femte humanist med administration og sagsbehandling, når de bliver ansat i den offentlige sektor.

I den private sektor starter næsten halvdelen af humanisterne i funktioner inden for salg, marketing, reklame eller kommunikation. Her anvender humanisterne ofte deres kernekompetencer til differentieret formidling af komplekse problemstillinger. Endvidere sidder ca. en tredjedel af humanisterne med sagsbehandling og administration.

Mere bemærkelsesværdigt er det, at ca. 20 % også varetager it-funktioner i den private sektor. Det kan være fx være i krydsfeltet mellem webdesign og kommunikation, hvor mange magistre har gode forudsætninger for at kunne løse opgaverne.

Figur 6.18 Humaniora: Hvilke kernejobfunktioner indeholdte dit første job, da du startede på jobbet? Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Der er altså som nævnt en stor andel af humanisterne, som får et undervisningsjob til at starte med. Der er imidlertid ingen kønsforskelle mht. hvem, som starter ud i undervisningsjobbene (se tabel nedenfor).

Ser vi på mulige kønsforskelle i humanisternes jobfunktioner i første job, så er der en større andel af mænd end kvinder, som starter ud i funktioner inden for salg, marketing og kommunikation – især i det private, men også i

det offentlige. Der er også markant flere mænd end kvinder i it-funktioner – både i det private og i det offentlige.

Med hensyn til konsulentfunktioner er billedet mere komplekst. Her er der en større andel af mænd end kvinder, som bliver konsulenter i den private sektor, mens det er modsat i den offentlige sektor; her får en større andel af kvinderne konsulentjob end mænd. Dette kan muligvis hænge sammen med, at arbejdsvilkårene for konsulenter i hhv. det private og offentlige ofte er forskellige.

Der er en større andel af kvinder end mænd, der starter i administrative og generelle sekretariatsfunktioner i den private sektor.

Tabel 6.1 Humaniora: Kernefunktioner i forbindelse med første job. Fordelt på køn

	Privat		Offentlig	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Administration og/eller sagsbehandling	33%	25%	21%	25%
Forskning/innovation	5%	9%	14%	17%
Generelle sekretariatsfunktioner	17%	9%	10%	9%
It-funktioner	14%	30%	8%	17%
Konsulent- og rådgivningsarbejde	18%	26%	17%	12%
Ledelse og/eller HR	10%	16%	5%	8%
Produktion	2%	4%	0%	1%
Salg/marketing/reklame/kommunikation	39%	51%	14%	18%
Undervisning	18%	18%	60%	60%
Økonomi- og regnskabsfunktioner	3%	5%	4%	3%
Antal respondenter	232	92	272	126

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

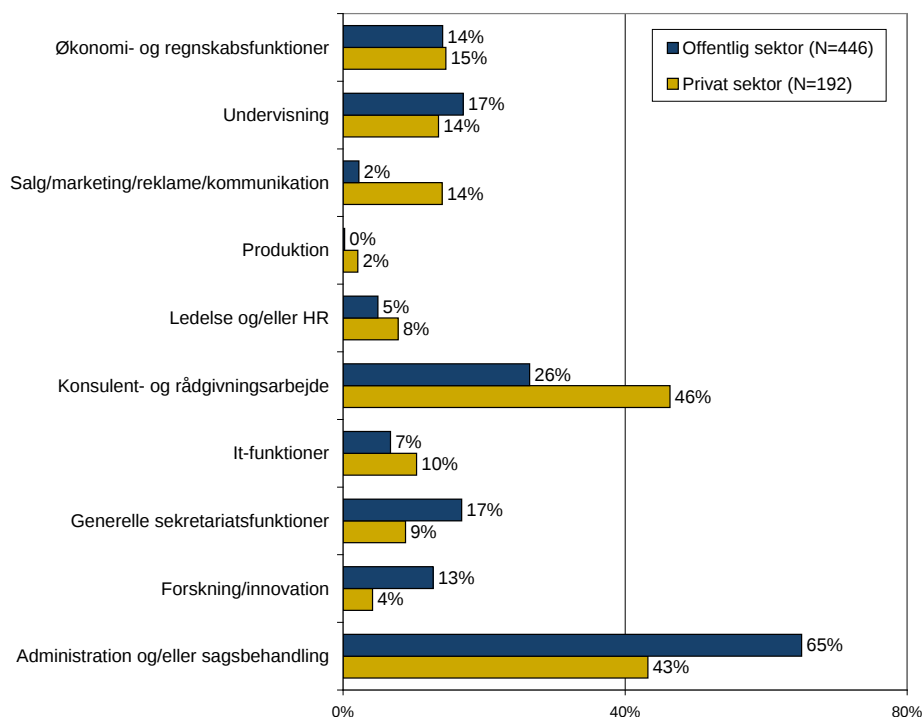
De samfundsvidenskabelige

Samfundsvidenskabere ansættes ikke overraskende typisk i konsulentfunktioner og til administration i den offentlige sektor. Dette gælder både specialister som jurister og universitetsøkonomer samt generalister som fx statskundskabere og sociologer.

Rådgivning og administration er også oftest de opgaver, som de samfundsvidenskabelige løser i den private sektor i deres første job.

Endelig er en mindre del af de samfundsvidenskabelige beskæftiget med undervisningsopgaver eller økonomifunktioner – både i den private og offentlige sektor.

Figur 6.19 Samfundsvidenskab: Hvilke kernejobfunktioner indeholdte dit første job, da du startede på jobbet? Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Af tabellen nedenfor kan det ses, at der stort set ikke er nogle kønsforskelle blandt de samfundsvidenskabelige med hensyn til, hvilke jobfunktioner de starter i. Det gælder også konsulent- og rådgivningsfunktioner i både det private og det offentlige. Der er altså ikke samme kønsforskelle blandt de samfundsvidenskabelige, som der blev fundet blandt humanisterne.

Skal der peges på nogle forskelle, kan vi se, at andelen af mænd, som får job med it-funktioner eller regnskabs/økonomifunktioner er lidt større end kvinders.

Tabel 6.2 Samfundsvidenskab: Kernefunktioner i forbindelse med første job. Fordelt på køn

	Privat		Offentlig	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Administration og/eller sagsbehandling	44%	42%	66%	63%
Forskning/innovation	5%	4%	14%	11%
Generelle sekretariatsfunktioner	10%	8%	17%	17%
It-funktioner	9%	12%	5%	11%
Konsulent- og rådgivningsarbejde	44%	47%	28%	25%
Ledelse og/eller HR	8%	9%	4%	7%
Produktion	2%	2%	0%	1%
Salg/marketing/reklame/kommunikation	12%	15%	2%	3%
Undervisning	15%	12%	17%	16%
Økonomi- og regnskabsfunktioner	10%	19%	10%	21%
Antal respondenter	99	93	276	169

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

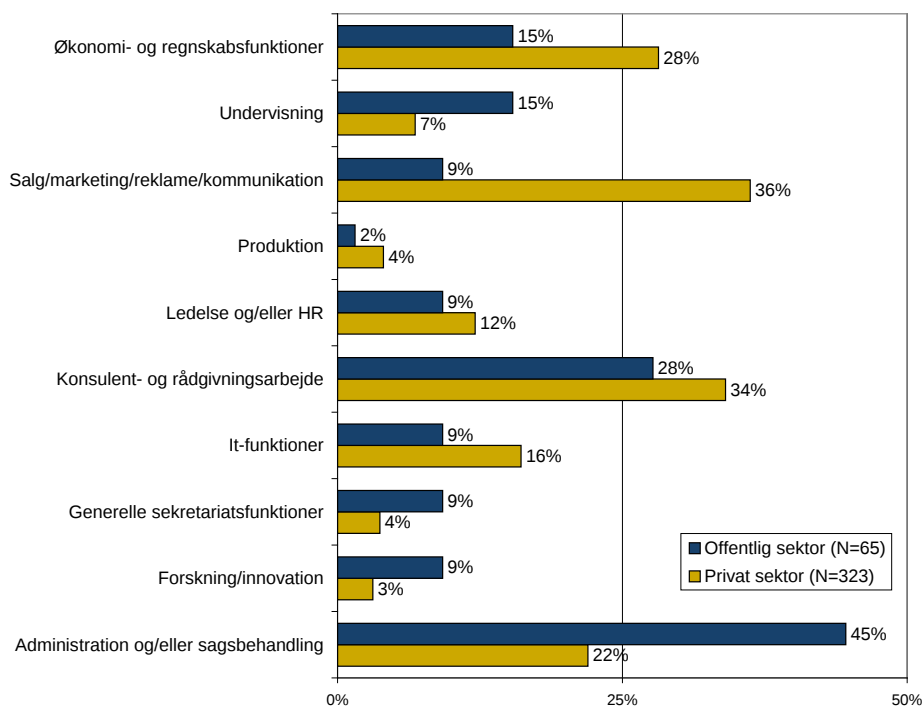
Erhvervsøkonomerne

Erhvervsøkonomerne bliver for størstedelens vedkommende ansat i den private sektor.

Blandt erhvervsøkonomerne kan vi se, at flest bliver ansat inden for enten salg/marketing, rådgivning, økonomi og regnskab og/eller administration i den private sektor.

For de erhvervsøkonomer, som starter i den offentlige sektor, gælder det, at de primært varetager administrative opgaver eller konsulentfunktioner.

Figur 6.20 Erhvervsøkonomer: Hvilke kernejobfunktioner indeholdte dit første job, da du startede på jobbet? Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Blandt erhvervsøkonomer er der en større tendens til, at kvinderne starter ud i funktioner inden for salg/marketing/kommunikation end mændene – altså modsat den tendens vi så hos humanisterne. Endvidere er der en større andel af kvinder, som arbejder med administrative opgaver og sagsbehandling samt HR end blandt mændene.

Derimod er der i den private sektor større tendens til, at mændene starter ud i konsulent- eller it-funktioner.

Tabel 6.3 Erhvervsøkonomer: Kernefunktioner i forbindelse med første job Fordelt på køn

	Privat		Offentlig	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Administration og/eller sagsbehandling	26%	18%	53%	37%
Forskning/innovation	3%	4%	9%	10%
Generelle sekretariatsfunktioner	5%	2%	12%	7%
It-funktioner	10%	21%	9%	10%
Konsulent- og rådgivningsarbejde	31%	37%	32%	23%
Ledelse og/eller HR	15%	9%	12%	7%
Produktion	4%	5%	3%	0%
Salg/marketing/reklame/kommunikation	43%	30%	15%	3%
Undervisning	6%	7%	6%	23%
Økonomi- og regnskabsfunktioner	25%	31%	15%	17%
Antal respondenter	155	169	34	30

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

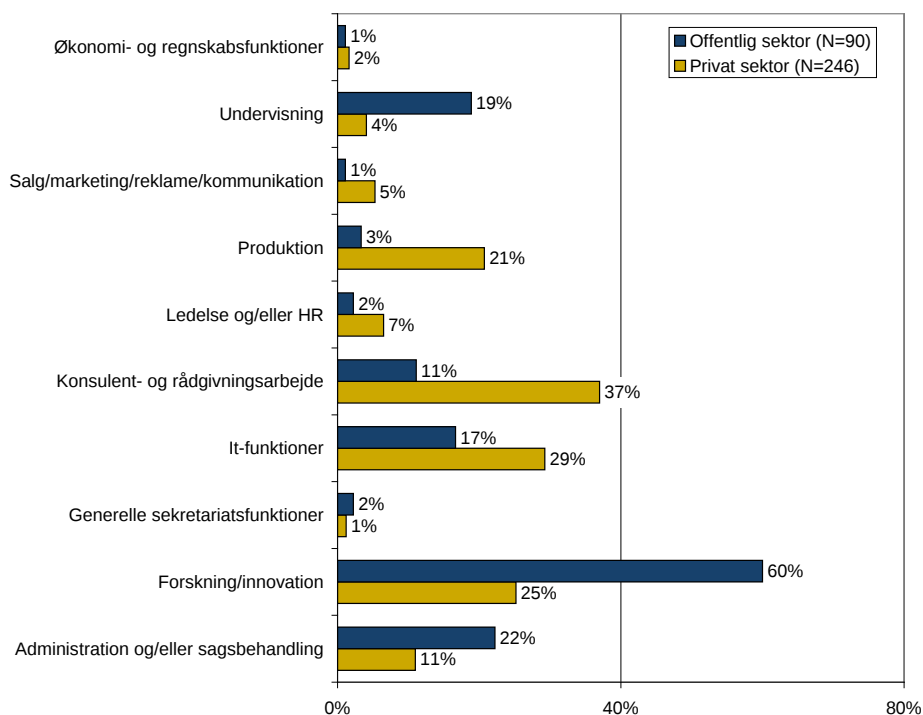
Civilingeniører

Civilingeniører finder også primært beskæftigelse inden for den private sektor.

Af figuren nedenfor fremgår det, at de rådgivende ingeniørfirmaer selvfølgelig er store aftagere af civilingeniører. Derudover arbejder en del ingeniører inden for it eller på produktionsvirksomheder.

For de civilingeniører, der bliver ansat i den offentlige sektor, arbejder langt de fleste inden for forskning og undervisning. Dog er der også en andel på ca. 20 %, som bliver ansat inden for offentlig administration eksempelvis i teknisk forvaltning mv.

Figur 6.21 Civilingeniør: Hvilke kernejobfunktioner indeholdte dit første job, da du startede på jobbet? Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Af de relativt få kvinder, som bliver uddannet som civilingeniører, er der faktisk en større andel, som bliver ansat til rådgivningsopgaver eller som konsulent i den private sektor (de rådgivende ingeniørfirmaer osv.) end blandt mandlige civilingeniører.

De mandlige civilingeniører har derimod større tendens til at blive ansat inden for it.

Andelen, som starter ud med at beskæftige sig med produktion, er lige stor blandt mænd og kvinder.

**Tabel 6.4 Civilingeniør: Kernefunktioner i forbindelse med første job.
Fordelt på køn**

	Privat		Offentlig	
	Kvinder	Mænd	Kvinder	Mænd
Administration og/eller sagsbehandling	20%	8%	30%	19%
Forskning/innovation	12%	30%	61%	61%
Generelle sekretariatsfunktioner	0%	2%	0%	3%
It-funktioner	20%	33%	4%	21%
Konsulent- og rådgivningsarbejde	43%	35%	9%	12%
Ledelse og/eller HR	6%	7%	0%	3%
Produktion	20%	21%	4%	3%
Salg/marketing/reklame/kommunikation	6%	5%	0%	1%
Undervisning	6%	4%	22%	18%
Økonomi- og regnskabsfunktioner	5%	1%	4%	0%
Antal respondenter	65	181	23	67

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

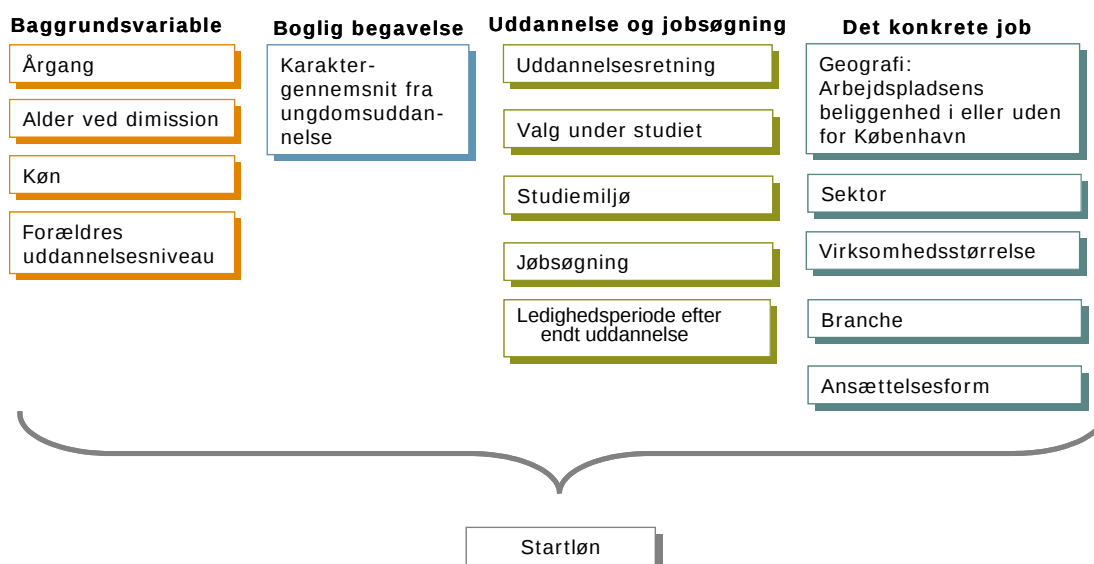
7. Startlønnen for højtuddannede

Vi har i de foregående kapitler set på ledighedslængden og vejen til det første job. Startlønnen i de højtuddannedes første job er et andet mål for en succesfuld start på arbejdsmarkedet, og den kan variere meget. Det er derfor interessant at undersøge, hvad der er med til at bestemme de nyuddannede akademikers startløn. Får mænd en højere startløn end kvinder? Opnår de samfundsvidenskabelige en højere startløn end humanisterne? Og hvorledes har virksomhedens størrelse indflydelse på de nyuddannede kandidaters startløn? I det følgende kapitel analyseres de faktorer, der er udslagsgivende i forhold til de højtuddannedes startløn.

Kapitlet er delt op i to dele. Der indledes med en analyse af startløns simple sammenhæng med en række udvalgte faktorer. Her belyses den betydning henholdsvis virksomhedsstørrelse, sektor, uddannelsesretning, geografi, køn, alder mv. har for de højtuddannedes startløn. I anden del kontrolleres, hvorvidt de fundne sammenhænge er statistisk signifikante, eller om de er *falske (spuriøse)*, dvs. styret af en bagvedliggende tredje faktor. Dette gøres via en multipel regressionsanalyse, som identificerer, hvilke faktorer som har størst indflydelse på, og dermed er bestemmende for, de højtuddannedes startløn.

I kapitlet ser vi således på sammenhænge mellem startløn og en lang række faktorer, som vi teoretisk forventer, kan være med til at forklare variationen i startlønnen i de nyuddannede akademikers første job. Figuren nedenfor skitserer de mulige faktorer, som vi ønsker at undersøge nærmere.

Figur 7.1 Teoretiske antagelser i forhold til startløn



7.1 Simpel sammenligning mellem udvalgte faktorer og startløn

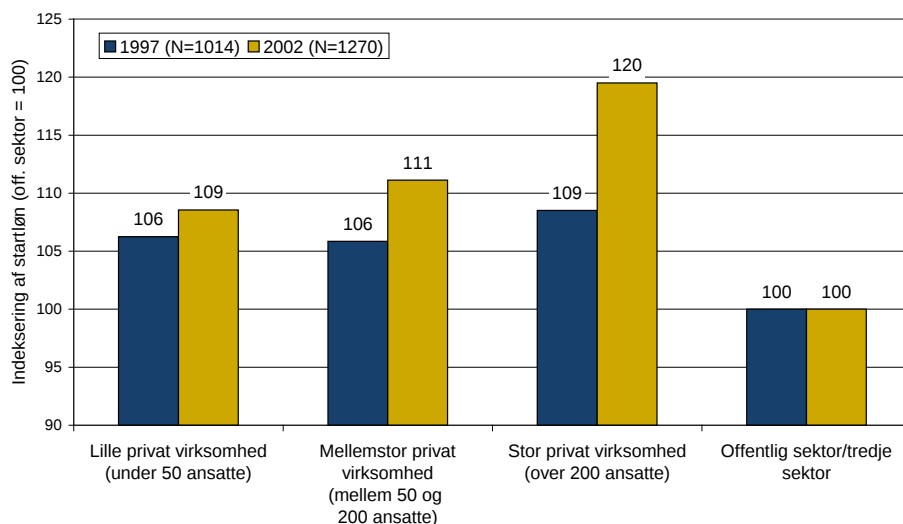
7.1.1 Sektor og virksomhedsstørrelse

De følgende figurer sætter fokus på betydningen af sektor og virksomhedsstørrelse dvs. en sammenligning mellem de nyuddannede akademikers startløn i den private sektor i henholdsvis små, mellemstore og store private virksomheder set i forhold til den offentlige sektor. Den offentlige sektor er

sat til indeks 100, og de tre andre kategorier skal således ses i forhold til det gennemsnitlige startlønsniveau i den offentlige sektor (for den nominelle startløn for de forskellige grupper se appendiks C). Figuren sammenligner dimittender fra årgang 1997 og årgang 2002.

Startløn er i denne undersøgelse beregnet som månedsløn før skat og eksklusiv arbejdsgivers pensionsbidrag og eventuelle frynsegoder.

Figur 7.2 Startlønsforskelle. Fordelt på offentlig og virksomhedsstørrelse samt årgang¹⁴



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ovenstående figur viser, at både sektor og størrelsen af virksomheden har betydning for de nyuddannedes startløn. Overordnet set er startlønnen betydeligt højere ved beskæftigelse i private virksomheder end ved beskæftigelse i den offentlige sektor. Dette gælder både for dimittender fra årgang 1997 og årgang 2002.

Undersøgelsen viser, at startlønnen er højest i de store private virksomheder med over 200 ansatte, idet startlønnen gennemsnitlig er hele 20 % højere end ved beskæftigelse i det offentlige for årgang 2002 og 9 % for årgang 1997. Ser vi på de små og mellemstore private virksomheder er startlønnen fortsat væsentligt højere end i den offentlige sektor, men der er ikke bemærkelsesværdig forskel på startlønnen i henholdsvis de små og mellemstore private virksomheder.

En mulig forklaring på, at startlønnen er høj i de store private virksomheder, er, at de store virksomheder har en større volumen. De har således et større råderum og har derfor mulighed for, og er villige til at betale prisen for at tiltrække talenterne til deres virksomhed. Den relative startløn er særlig høj for kandidater fra årgang 2002, der har fået job i en stor privat virksomhed. En mulig forklaring herpå er, at der i løbet af højkonjunkturen i slutningen af

¹⁴ Den offentlige sektor og den tredje sektor er her slået sammen til én kategori. Den tredje sektor består i udgangspunktet af NGO'er, der har basis i civilsamfundet. NGO'er er ikke offentlige, men private, men de er ikke profitorienteret og er derfor ikke private på samme måde som øvrige private virksomheder. Derfor er den tredje sektor i denne undersøgelse lagt sammen med den offentlige sektor.

1990'erne blev udviklet et højt lønniveau i kampen om de bedste talenter, og det lønniveau er så blevet fastholdt på trods af nedgangstider.

Forskellen mellem startlønnen i det offentlige og det private er generelt større for årgang 2002 end den var for årgang 1997. For årgang 2002 stiger startlønnen med virksomhedens størrelse. Startlønnen er 20 % højere ved beskæftigelse i en stor privat virksomhed sammenlignet med den offentlige sektor og 9 % højere i en lille privat virksomhed sammenlignet med det offentlige. Forskellen mellem det nominelle startlønsniveau i de store og små virksomheder er således 10 %. Ved beskæftigelse i en stor privat virksomhed frem for i en mellemstor privat virksomhed er der en startlønsforskel på 8 %.

For årgang 1997 er startlønnen ligeledes højest i de store private virksomheder og lidt lavere i de små og mellemstore virksomheder. Forskellen er dog ikke så markant som for årgang 2002, idet startlønnen blot er 3 % højere i en stor privat virksomhed end ved beskæftigelse i en lille eller mellemstor virksomhed.

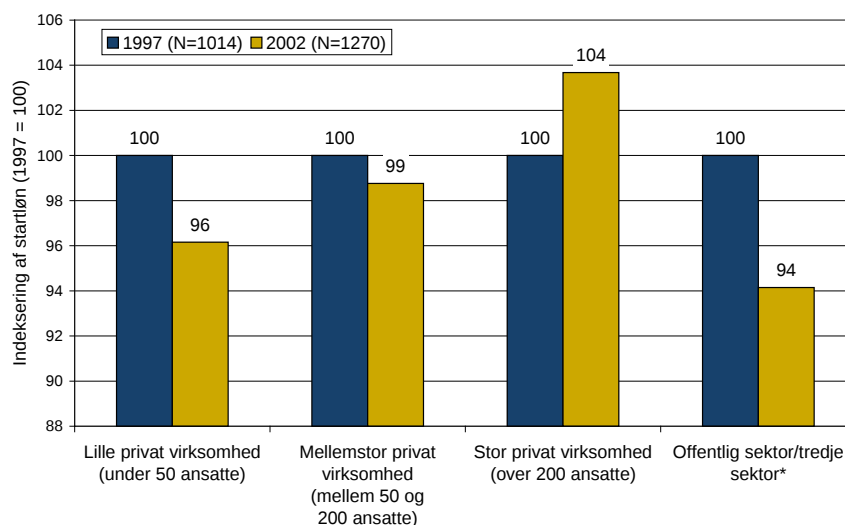
Sektor og virksomhedsstørrelse synes altså at have en afgørende indflydelse på startlønnen. Senere i dette kapitel vil det blive bekræftet i regressionsanalysen, at virksomhedsstørrelse har signifikant indflydelse på startløn, når der kontrolleres for andre faktorer som for eksempel uddannelse og geografi.

7.1.2 Realløn

Det er interessant at se nærmere på forskellen mellem de to årgange i forhold til startløn, når der justeres for prisudviklingen. Årgang 2002 var, som tidligere nævnt, i modvind på arbejdsmarkedet, idet årgangen blev færdig på et tidspunkt med lavkonjunktur og derfor i udgangspunktet stod svagere ved forhandlingsbordet, når der skulle forhandles løn. Omvendt så det bedre ud for årgang 1997, der blev færdig i en tid med højkonjunktur på det danske arbejdsmarked og derfor formodentligt stod bedre i en lønforhandlingssituation. Forventningen om årgang 2002s reallønsstigning er således blevet bremsat af dårlige tider.

Nedenstående figur viser *reallønnen* for de to årgange, dvs. at startlønnen for årgang 2002 er vægtet med forbrugerprisindekset således, at der er tale om 1997-priser og dermed korrigeret for inflation. Det er derfor muligt at sammenligne de to årganges startløn.

Figur 7.3 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på offentlig sektor og virksomhedsstørrelse samt årgang (omregnet til realløn)



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi således på reallønnen, illustrerer ovenstående figur, at der overordnet set er tale om en nedgang i reallønnen for årgang 2002 sammenlignet med årgang 1997 både i den offentlige og i den private sektor. I den offentlige sektor og i de små private virksomheder er der tale om en lønnedgang på henholdsvis 6 % og 4 %. Reallønnen i de mellemstore virksomheder er næsten uændret, når man sammenligner de to årgange, idet der blot er 1 % forskel på startlønnen mellem årgang 1997 og 2002.

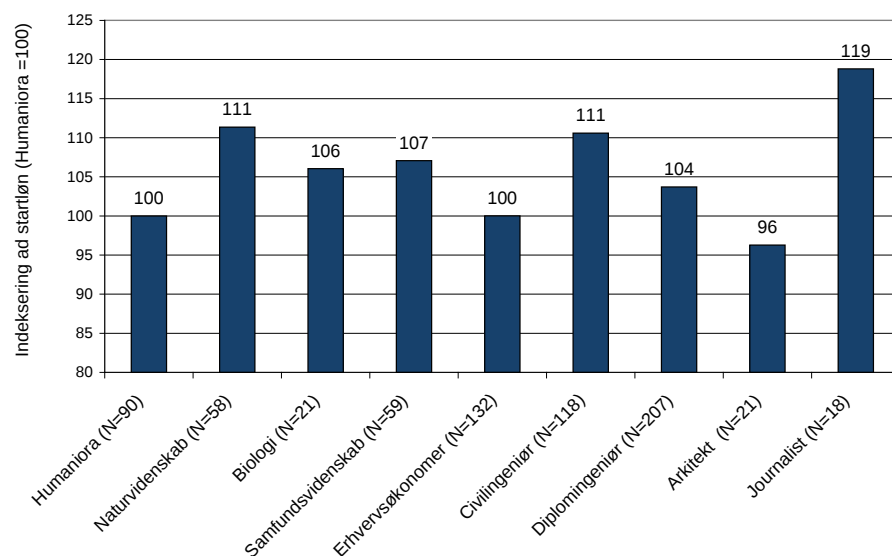
Derimod skiller de store private virksomheder sig ud. Her gør en modsatrettet tendens sig gældende, idet lønstigningen har været så markant, at der faktisk er tale om en forbedring af reallønnen på 4 % for årgang 2002 sammenlignet med årgang 1997. Her er det igen kampen om at tiltrække de gode talenter, der er relevant og har forklaringskraft.

En mulig forklaring på den større forskel i startlønnen mellem den offentlige sektor i forhold til den private sektor for 2002-årgangen sammenlignet med 1997-årgangen kan være, at en større del af 2002-årgangen startede med et løntilskudsjob i den offentlige sektor end 1997-årgangen.

7.1.3 Uddannelsesretnings betydning for startløn

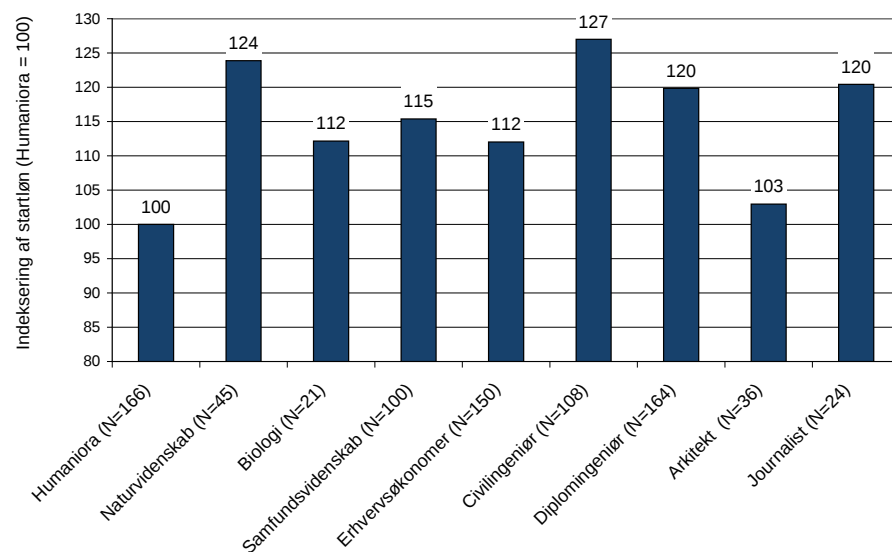
I det følgende afsnit sættes fokus på sammenhængen mellem, hvilken uddannelsesretning man har bag sig og startløn i henholdsvis den private og offentlige sektor. Overordnet viser undersøgelsen, at nyuddannede akademikers startløn i høj grad afhænger af, *hvilken* akademisk uddannelse man har. Tabellerne er delt op i årgange.

Figur 7.4 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning i den private sektor. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.5 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning i den private sektor. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på sammenhængen mellem uddannelsesretning og startløn i den private sektor, viser undersøgelsen, at det er humanisterne, der får den laveste startløn. Samtidig opnår civilingeniørerne og de naturvidenskabelige kandidater den højeste gennemsnitlige startløn i de private virksomheder set i forhold til humanisterne. Dette er en tendens, der synes at karakterisere både årgang 1997 og årgang 2002, selvom det dog er mest markant for årgang 2002.

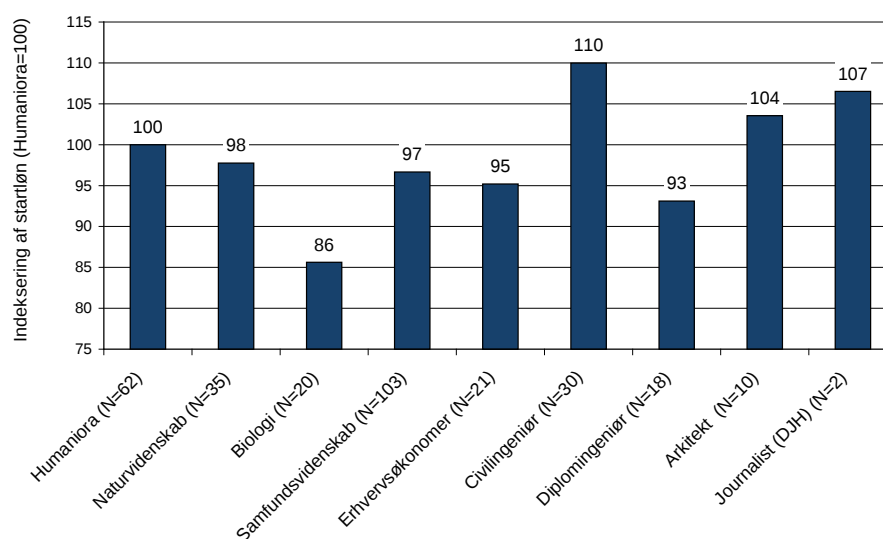
114 De samfundsvidenskabelige dimittender er ligeledes vellønnede i den private sektor, hvis man sammenligner med humanisterne. De samfundsvidenska-

belige dimittender fra årgang 1997 tjener i gennemsnit 7 % mere end humanisterne, mens de samfundsvidenskabelige dimittender fra årgang 2002 i gennemsnit får 15 % mere i startløn end humanisterne i den private sektor. De samfundsvidenskabelige dimittenders startløn set i forhold til humanisternes er således steget fra 1997 til 2002. Denne udvikling kan hænge sammen med, at det private arbejdsmarkeds efterspørgsel efter samfundsvidenskabelige kandidaters specifikke faglige kvalifikationer (fx økonomi- og regnskabskompetencer) har været stigende.

Det er således tydeligt, at uddannelsesretning har en afgørende indflydelse på startlønnen i den private sektor.

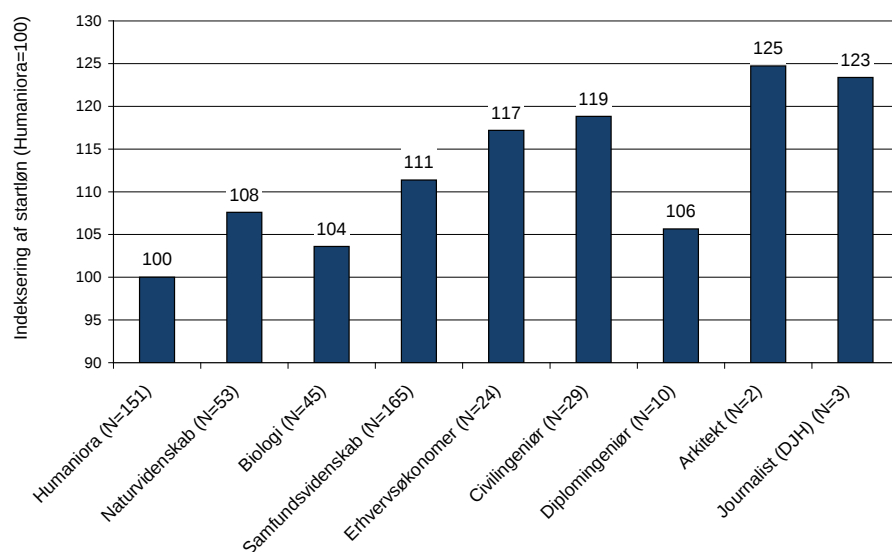
Vender vi blikket mod den offentlige sektor, er der ikke nær så stor forskel på startlønnen, når man sammenligner de forskellige uddannelsesretninger, som der er på det private arbejdsmarked.

Figur 7.6 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning i den offentlige sektor. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.7 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning i den offentlige sektor. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på de faggrupper, som fortrinsvis finder beskæftigelse i den offentlige sektor; humanisterne, de naturvidenskabelige og de samfundsvidenskabelige kandidater, er der i årgang 1997 ikke bemærkelsesværdig forskel på de tre faggruppers startløn i den offentlige sektor. Humanisterne har dog en lidt højere startløn end de naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige kandidater fra årgang 1997.

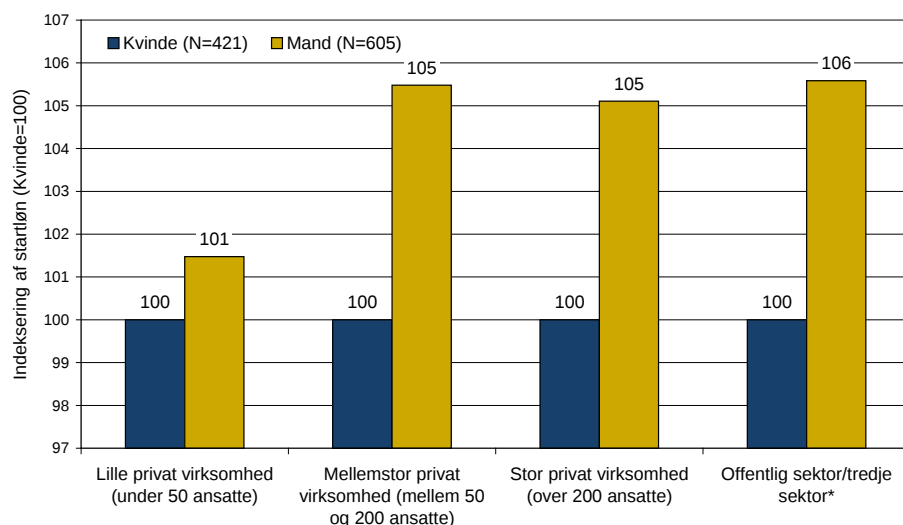
For årgang 2002 ser billedet derimod anderledes ud. Her opnår både de naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige kandidater en højere startløn end humanisterne. De samfundsvidenskabelige kandidater har faktisk en startløn på 11 % mere end humanisterne. Derimod er der en tendens til, at erhvervsøkonomerne og civilingeniørerne generelt har en høj startløn i det offentlige sammenlignet med de øvrige uddannelsesretninger.

Samlet set viser resultaterne, at uddannelsesretning har en afgørende indflydelse på startlønnen både på det offentlige og private arbejdsmarked, men tendensen er mest markant i den private sektor.

7.1.4 Startløn og køn

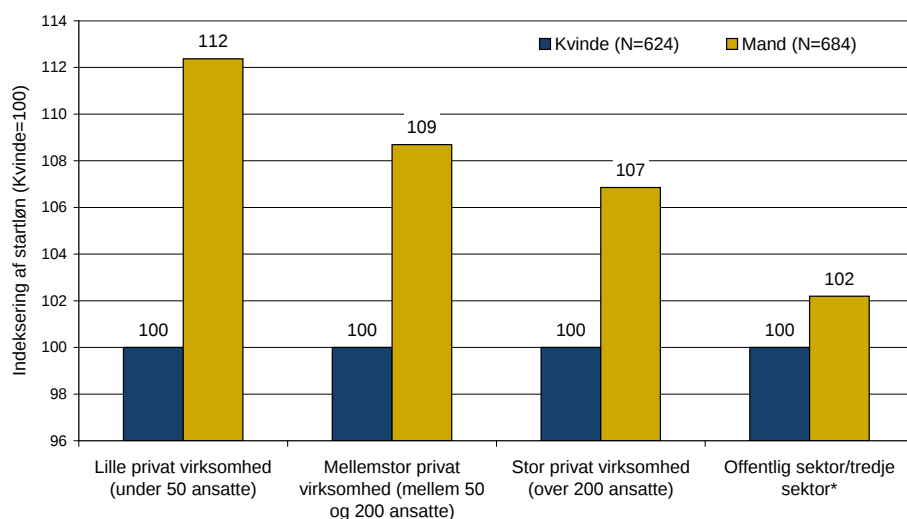
Forskellen mellem kvinders og mænds løn har i tidens løb været et omdiskuteret emne. I 1970'erne blev der indført lov om ligeløn i Danmark, dvs. at der ikke måtte ydes lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. På trods heraf er der fortsat et løngab mellem kvinders og mænds faktiske løn. I dette afsnit sætter vi fokus på startlønnen for nyuddannede akademikere i et kønsmæssigt perspektiv. Nedenstående figurer sammenligner startlønnen for kvinder og mænd fordelt på henholdsvis den offentlige sektor samt virksomhedsstørrelse i den private sektor for henholdsvis dimittender fra 1997 og 2002.

Figur 7.8 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på offentlig sektor og virksomhedsstørrelse samt køn. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.9 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på offentlig sektor og virksomhedsstørrelse samt køn. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Undersøgelsen viser, at kvinder generelt opnår en lavere startløn end mænd. Kvinder har derfor allerede ved ansættelsen i det første job et lønefterslæb i forhold til mændene. Denne tendens gælder både på det offentlige og det private arbejdsmarked.

Figurerne ovenfor illustrerer, at forskellen mellem kvinders og mænds startløn for årgang 1997 stort set er den samme i den private og offentlige sektor, hvor mændene gennemsnitligt har en 5-6 % højere startløn end kvinder. Dette er dog med undtagelse af de små private virksomheder, hvor forskellen kun er på en 1 %.

Ser vi på årgang 2002 er forskellen mellem mænds og kvinders startløn i det offentlige væsentligt mindre, således at mænd i gennemsnit har en startløn,

der er 2 % højere end kvindernes. Derimod er forskellen mellem kvinders og mænds løn i den private sektor forøget. Forskellen er mindst i de store virksomheder og størst i de små private virksomheder, hvor der er en forskel på 12 % mellem kvinders og mænds startløn.

Undersøgelsens resultater viser således, at der er forskel på kvinders og mænds løn både i den private og offentlige sektor. Tendensen er dog mest markant på det private arbejdsmarked. Dette understøttes af en undersøgelse, som DJØF har foretaget blandt deres medlemmer i 2005¹⁵. Denne undersøgelse viste dog, at der i den offentlige sektor ikke kan konstateres køns-mæssige lønforskelle, når der er korrigeret for forskelle i anciennitet, uddannelse, funktion mv. Det ser derimod anderledes ud blandt de privatansatte, hvor der er en forskel på ca. 6 %, når der er korrigeret for de ovenfor nævnte faktorer, og denne lønforskel kan derfor ikke umiddelbart forklares.

En del af forklaringen på forskellen mellem mænds og kvinders løn i den offentlige sektor kan måske tilskrives, at der er flere kvinder med en humanistisk baggrund, og samtidig også flere kvinder, der bliver ansat i tidsbegrænsede stillinger, som ofte også har en lavere løn. Det kan ligeledes være en del af forklaringen på løngabet, at der er flere kvinder, der starter i et offentligt job med løntilskud, hvor lønnen er lig med dagpengesatsen og derfor væsentlig under den overenskomstmæssige startløn for akademikere i den offentlige sektor. I de ovenstående figurer er der ikke korrigeret for sådanne forhold, men senere i regressionsanalysen bliver det bekræftet, at der er en sammenhæng mellem køn og startløn, og det således ikke alene kan forklares ud fra kvindernes uddannelsesbaggrund, ansættelsesforhold osv.

Resultaterne *kan* ses som et udtryk for, at mænd er bedre til at forhandle løn end kvinder. Denne tese tilbagevises imidlertid af en undersøgelse¹⁶, der viser, at kvinder ikke er dårligere til at forhandle løn end mænd, men at kvinder ofte står dårligere i en forhandlingssituation, fordi kvinderne er mere fraværende på arbejdspladsen på grund af barselsorlov, børnepasningsorlov, barnet første sygedag mv.

Tal fra Danmarks Statistik underbygger antagelsen om, at det fortsat er kvinderne, der har hovedansvaret for børnene og familielivet, og understreger dermed kvindernes dårlige forhandlingssituation i forhold til løn. Dette er allerede aktuelt ved forhandling af startløn¹⁷.

Køn og startløn set i forhold til uddannelse

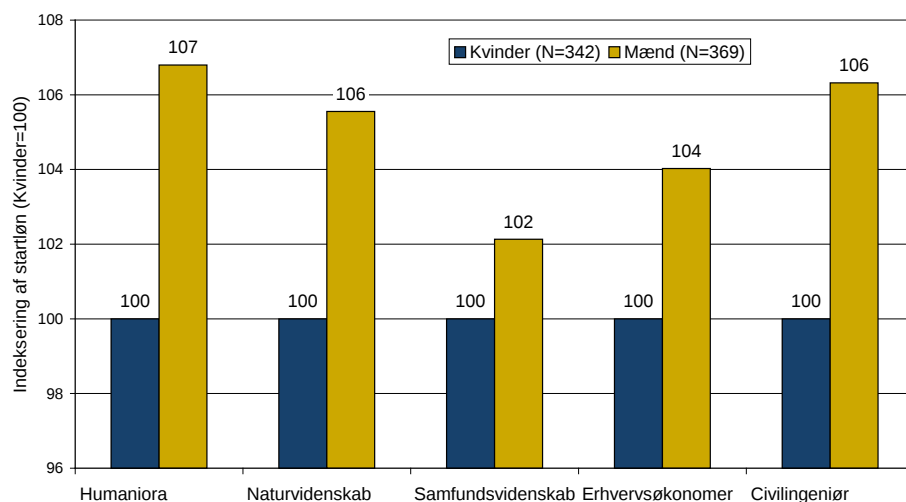
Vi har set, at kvinder generelt set har en lavere startløn end mænd både i den offentlige og i den private sektor. Nedenstående figurer viser forskellen mellem mænd og kvinder fordelt på en række udvalgte uddannelser. Spørgsmålet er derimod om den køns-mæssige forskel er særlig markant for udvalgte uddannelsesretninger. Dog skal det bemærkes, at antallet af respondenter bliver lille i hver af uddannelseskategorierne, når der samtidig brydes ned på sektor. Derfor skal tendenser tolkes med et vist forbehold.

¹⁵ DJØF (2005), *Sammenligning af offentligt ansatte kvinder og mænds løn* og DJØF (2005), *Sammenligning af privatansatte kvinder og mænds løn*. Det skal dog præciseres, at der i denne sammenhæng ikke er tale om startløn.

¹⁶ LO (2004), *Når køn forhandler løn*. Undersøgelsens hovedformål var at bidrage til det overordnede vidensgrundlag på ligelønsområdet ved at sætte fokus på kønnets betydning i lønforhandlingsprocessen. Denne undersøgelse omhandler dermed nogle mere generelle arbejdsmarkedsforhold og handler ikke specifikt om akademikere.

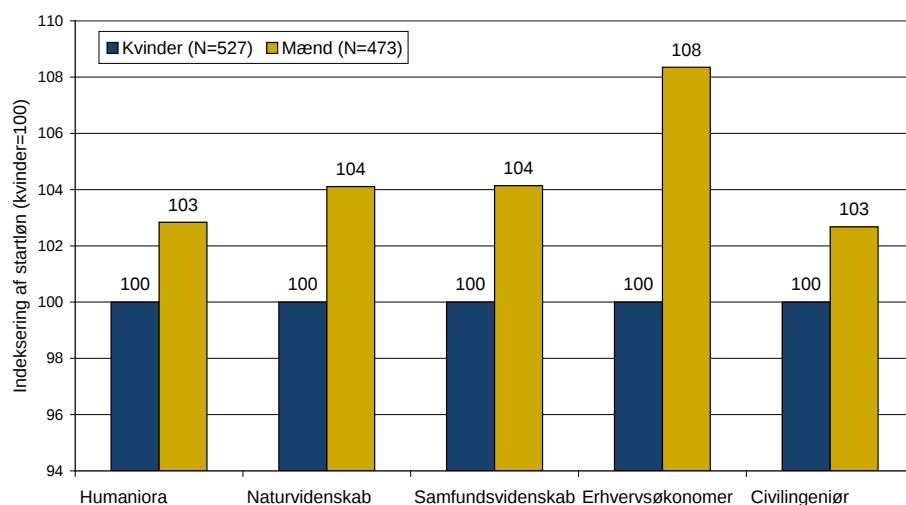
¹⁷ www.dst.dk

Figur 7.10 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning og køn. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.11 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsesretning og køn. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det overordnede billede viser, at mænd tjener mere end kvinder uanset uddannelsesretning. For årgang 1997 er forskellen mest markant blandt humanister, de naturvidenskabelige kandidater og ingeniørerne. Til gengæld er startlønsforskellen mindst markant blandt de samfundsvidenskabelige kandidater.

For årgang 2002 er det særligt blandt de erhvervsøkonomiske kandidater den kønsmæssige lønforskel slår igennem. For de øvrige uddannelser er startlønsforskellen mellem kvinder og mænd mellem 3 % og 4 %.

Vi kan således konstatere, at der på trods af diverse love omkring ligeløn fortsat er en væsentlig startlønsforskel mellem kvinder og mænd. Dette be-

kræftes også i regressionen, når der kontrolleres for andre spuriøse sammenhænge.

7.1.5 Sammenhæng mellem alder og startløn

Vender vi blikket mod alders betydning for startløn, viser nedenstående resultater, hvorledes de nyuddannede akademikers alder ved afslutning af deres uddannelse spiller ind i forhold til startløn. Tabellen skal desuden ses i forhold til uddannelse.

Tabel 7.1 Gennemsnitlig startløn fordelt på alder og årgang¹⁸

Alder	1997		2002	
	Gns. startløn i kr.	Antal	Gns. startløn i kr.	Antal
24-25 år	21.261	69	24.166	48
26-27 år	21.403	373	24.362	325
28-29 år	21.516	305	23.418	448
30-31 år	21.138	144	21.981	274
Over 31 år	21.585	134	22.508	212
I alt	21.413	1027	23.231	1308

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi først på startlønnen for årgang 1997, er det den ældste gruppe blandt de nyuddannede dvs. dem over 31 år, der opnår den højeste startløn på 21.585 kr. i gennemsnit om måneden. Der er dog ikke umiddelbart bemærkelsesværdig forskel på startlønnen for de forskellige aldersgrupper for årgang 1997. Startlønsniveauet synes at være relativt stabilt. Ser vi derimod på årgang 2002, gør en modsat tendens sig gældende; her er det nemlig de to yngste grupper af de nyuddannede akademikere under 27 år, der opnår den højeste startløn med en gennemsnitsløn på over 24.000 kr. Dette er ca. 1000-2000 kr. mere i gennemsnit pr. måned end deres lidt ældre medstuderende. En forklaring i denne sammenhæng kan dog være, at kampen om talenterne for alvor er blevet intensiveret og de private virksomheder er villige til at betale for de unge talenter. Regressionen viser dog det modsatte; at det er de ældre, der opnår en højere startløn. Det vil blive kommenteret nærmere i regressionsanalysen.

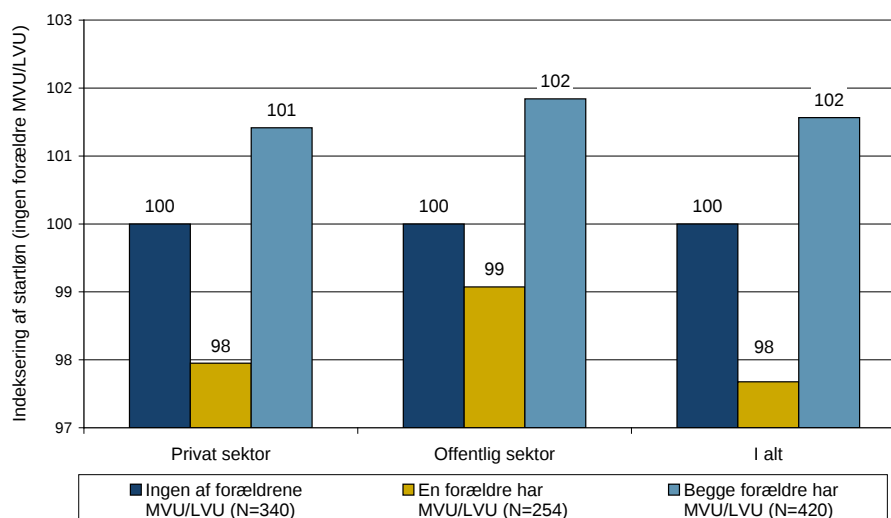
7.1.6 Social baggrund

Tidligere studier viser, at social baggrund har en afgørende betydning for sandsynligheden for at vælge samt gennemføre en lang videregående uddannelse. Unge fra akademikerfamilier har således større chance for at gennemføre en lang videregående uddannelse end unge fra ikke-akademikerfamilier.

Vores undersøgelse viser, hvilket vi også har set i de foregående kapitler, at social baggrund ikke har betydning, når de unge først har gennemført en lang videregående uddannelse. Nedenstående figur viser startlønnen fordelt på forældres uddannelsesmæssige baggrund, hvor *ingen af forældrene har lang videregående uddannelse* er sat til indeks 100.

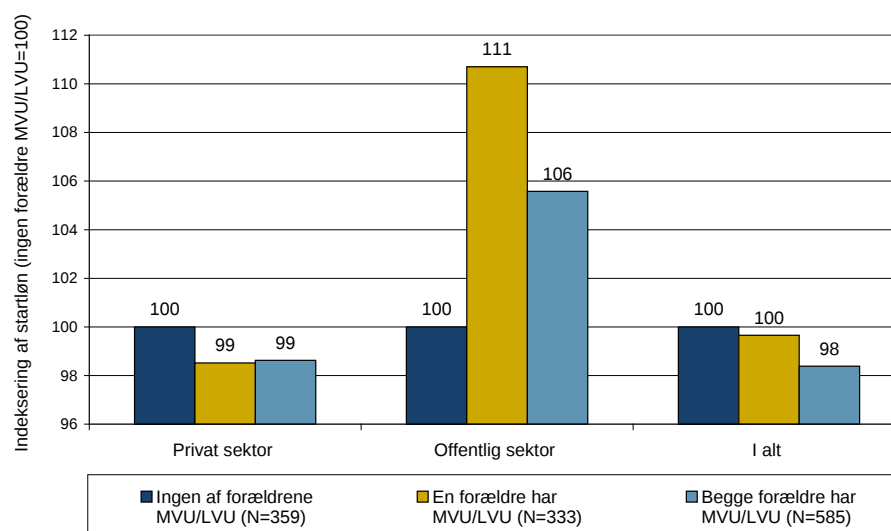
¹⁸ Det skal bemærkes, at det ikke er muligt at sammenligne den nominelle startløn for de to, idet der ikke er korrigeret for inflation i denne sammenhæng. Formålet er dog heller ikke at sammenligne på tværs af årgangene, men derimod at afdække tendenser i forhold til alders indflydelse på startlønnen på de to årgange.

Figur 7.12 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på offentlig og privat sektor og forældres uddannelse. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.13 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på offentlig og privat sektor og forældres uddannelse. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

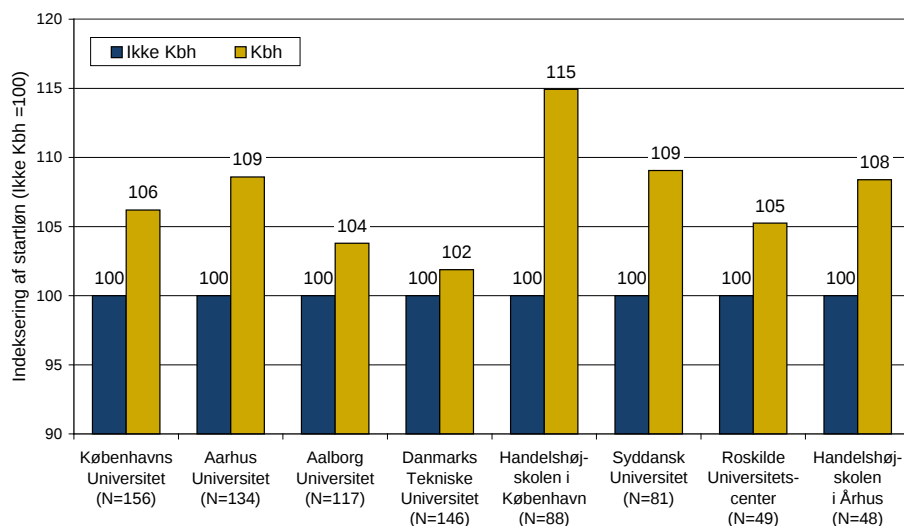
Resultaterne viser, at forældrenes uddannelsesniveau ingen betydning har, når de unge først har gennemført en lang videregående uddannelse. Social baggrund har således heller ingen betydning for de nyuddannede akademikers startløn. Denne tendens gælder både i den private og i den offentlige sektor. Social baggrund har således kun betydning i løbet af studieårene, men resultaterne vidner om, at den sociale arv bliver brudt, idet man har gennemført en lang videregående uddannelse. Dette bekræftes også i regressionsanalysen, jf. nedenfor.

Resultatet understreger derfor vigtigheden af at fastholde og få de unge gennem uddannelsessystemet, fordi det styrker den sociale mobilitet i samfundet.

7.1.7 Geografi og startløn

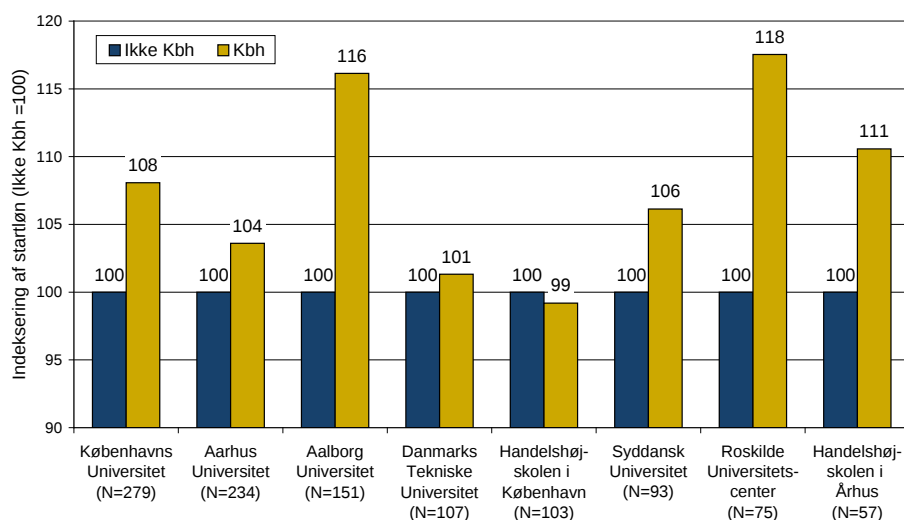
Nedenstående figurer illustrer, hvorledes geografi, altså hvor i landet du bliver ansat, har betydning for de nyuddannede akademikers startløn. Der sammenlignes mellem henholdsvis beskæftigelse i Københavnsområdet og beskæftigelse i provinsen samt hvilket universitet, den nyuddannede er dimittend fra.

Figur 7.14 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsessted og geografi. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 7.15 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på uddannelsessted og geografi. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det overordnede billede viser, at der er betydelig forskel på startlønnen afhængig af, hvor arbejdspladsen geografisk er placeret. Beskæftigelse i København aflønnes generelt bedre end beskæftigelse uden for hovedstadsområdet, og dette er en tendens, der gælder for dimittenderne fra undersøgelsens to årgange og for dimittender fra de fleste af de danske universiteter.

Ser vi først på årgang 1997, er det dimittender fra Handelshøjskolen i København, der i forhold til startløn opnår de største lønningsmæssige fordele af ansættelse i Københavnsområdet. For denne gruppe kandidater er startlønnen 15 % bedre ved beskæftigelse i København end beskæftigelse et sted i provinsen. For kandidater fra de øvrige universiteter er startlønnen mellem 4-9 % højere ved beskæftigelse i Københavnsområdet.

Ser vi dernæst på årgang 2002s gennemsnitlige startløn fordelt på de forskellige uddannelsesinstitutioner, er det særligt nyuddannede akademikere fra Aalborg Universitet og Roskilde Universitetscenter, der opnår den bedste startløn i hovedstanden sammenlignet med beskæftigelse uden for København. Her med en forskel på henholdsvis 16 % og 18 %. Derimod har kandidaterne fra Handelshøjskolen i København ikke længere en lønningsmæssig fordel ved beskæftigelse i Københavnsområdet, idet der stort set ikke er forskel på startlønnen ved beskæftigelse i og uden for København.

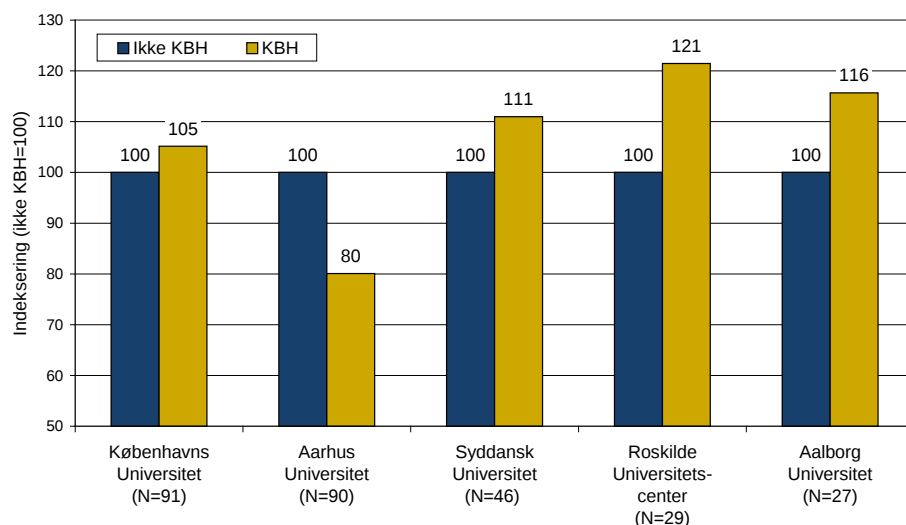
Nyuddannede kandidater fra Danmarks Tekniske Universitet er den gruppe kandidater, der har det mest stabile startlønsniveau uanset den geografiske placering af arbejdspladsen. Der er kun en forskel på 2 % for årgang 1997 og en forskel på 1 % for årgang 2002 mellem beskæftigelse i og uden for Københavnsområdet.

En af forklaringerne på forskellen mellem startlønnen i og uden for hovedstadsområdet er, at boligudgifter og leveomkostninger er højere i København og lønnen er således til en vis grad afstemt derefter.

En anden og måske lige så væsentlig forklaring er, at langt de fleste store private virksomheder ligger i hovedstadsområdet og som tidligere vist, så er startlønnen i de store private virksomheder markant højere end andre steder.

Vi har ovenfor set, hvordan startlønnen for dimittender fra de forskellige danske universiteter fordeler sig i forhold til beskæftigelse i og uden for København. I de følgende figurer ser vi nærmere på henholdsvis humanister og de samfundsvidenskabelige dimittender fra årgang 2002. Formålet er at belyse, hvorvidt der er forskel på startlønnen ved beskæftigelse i og uden for hovedstadsområdet mellem humanister og samfundsvidenskabelige afhængig af, hvilket universitet de er dimittender fra.

Figur 7.16 Hvad var din startløn i dit første job? Humanistiske kandidater fordelt på uddannelsessted og geografi. Årgang 2002¹⁹



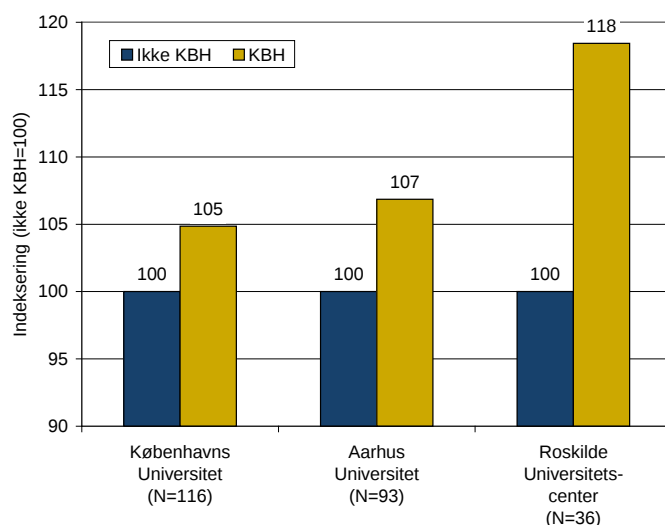
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

For gruppen af humanister fra årgang 2002 ser vi ligeledes en klar tendens til, at de, der har fundet beskæftigelse i København, har en højere startløn, end de der har fundet beskæftigelse i provinsen. Dette er dog med undtagelse af humanistiske dimittender fra Aarhus Universitet, der faktisk opnår en 20 % højere startløn ved beskæftigelse i provinsen.

Særligt de humanistiske dimittender fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet synes at opnå en langt bedre startløn i Københavnsområdet. Dette er en tendens, som vi også tidligere så var gældende for den samlede gruppe af dimittender fra Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet fra årgang 2002. Desuden er det værd at bemærke, at der for humanisterne fra Københavns Universitet ikke er mere end 5 % forskel på beskæftigelse i og uden for hovedstadsområdet.

¹⁹ Bemærk, at antallet af observationer i denne sammenhæng er meget lille for dimittender fra Syddansk Universitet, Roskilde Universitetscenter og Aalborg Universitet.

Figur 7.17 Hvad var din startløn i dit første job? De samfundsvidenskabelige kandidater fordelt på uddannelsessted og geografi. Årgang 2002²⁰



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på kandidater med en samfundsvidenskabelig baggrund, viser figuren ovenfor, at de samfundsvidenskabelige dimittender ligesom humanisterne opnår den bedste startløn i Københavnsområdet. Dette er en tendens, der gælder for dimittender fra både Københavns Universitet, Aarhus Universitet og Roskilde Universitetscenter.

Forskellen er mest markant for nyuddannede kandidater fra Roskilde Universitetscenter med en forskel på 18 %. Forskellen mellem startlønnen i et job i København og i provinsen er på henholdsvis 5 % og 7 % for kandidater fra Københavns og Aarhus Universitet.

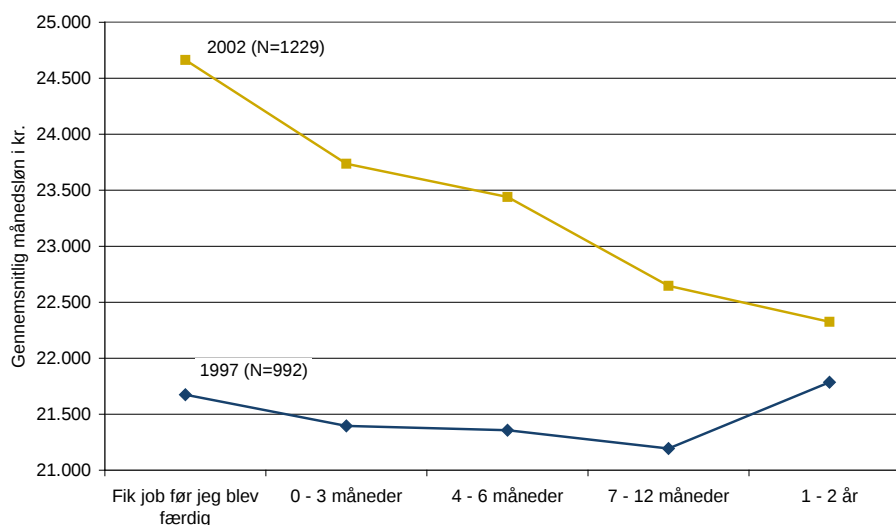
Regressionen bekræfter ligeledes, at der er en positiv sammenhæng mellem startløn og arbejdspladsens placering i københavnsområdet.

7.1.8 Ledighedsperiodens indflydelse på startløn

I dette afsnit ser vi på, hvorledes længden af en given ledighedsperiode påvirker de nyuddannede akademikeres startløn. Billedet ser forskelligt ud for de to årgange. Nedenstående figur viser den gennemsnitlige månedlige startløn for de to respektive årgange.

²⁰ Bemærk, at antallet af observationer i denne sammenhæng er meget lille for dimittender fra Roskilde Universitetscenter.

Figur 7.18 Gennemsnitlige startløn i første job fordelt på ledighedslængde og årgang²¹



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

For årgang 1997 har længden af ledighedsperioden umiddelbart ikke haft betydning for startlønnen. Startlønnen er relativt konstant. Anderledes ser det ud for årgang 2002, hvor der er en tydelig negativ sammenhæng mellem længden af ledighedsperioden og startlønnen.

De nyuddannede akademikere fra årgang 2002, der havde job, før de blev færdige med deres uddannelse, har den højeste gennemsnitlige startløn på 24.663 kr. om måneden. Derefter er tendensen, at startlønnen falder tilnærmelsesvist proportionalt med længden af ledighedsperioden, således at de nyuddannede, der har gået ledige i 1-2 år har en gennemsnitlig startløn på 22.325 kr. om måneden dvs. mere end 2000 kr. mindre om måneden i forholdt til de nyuddannede, der havde job, før de blev færdige. Dette skal ses på trods af, at de har haft inflationen i ryggen. En forklaring kan være, at de langtidsledige står i en meget svær forhandlingsposition, når der skal forhandles løn. En anden forklaring er, at relativt flere fra årgang 2002 starter i et løntilskudsjob i den offentlige sektor.

Endvidere kan en forklaring være, at flere efter lang tids ledighed har sagt ja tak til et ikke-akademisk job, hvor lønnen er tilsvarende lavere, og derfor er med til at trække startlønsniveauet ned. Der kan dog også være andre faktorer som spiller ind, hvilket vil blive behandlet nærmere i regressionsanalysen.

7.1.9 Den boglig begavelses betydning for startløn

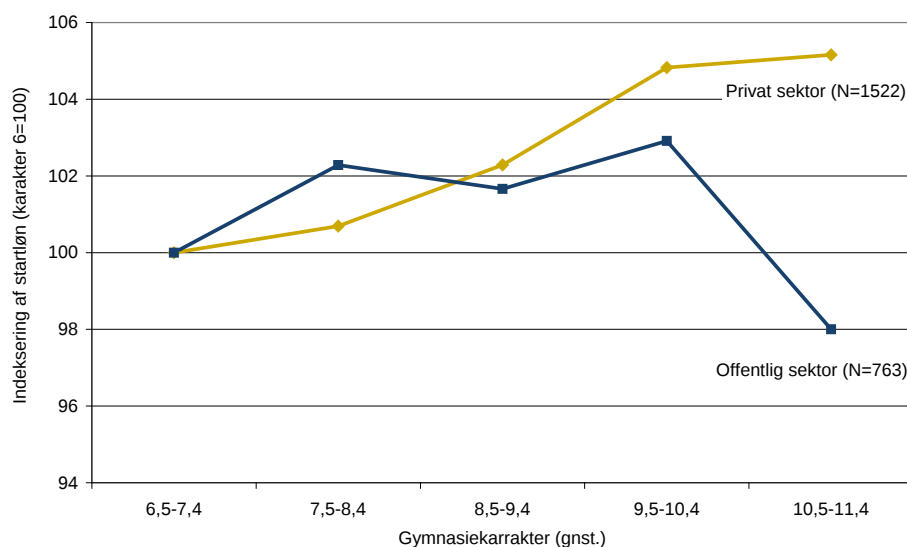
Vi har i denne undersøgelse valgt at se karaktergennemsnittet fra ungdomsuddannelsen som et udtryk for den enkeltes evner. Karaktergennemsnittet fra ungdomsuddannelsen er i denne sammenhæng valgt, fordi det ikke er muligt at indsamle et troværdigt og sammenligneligt mål for præstation på den lange videregående uddannelse. De forskellige universiteter og uddannelser har meget forskellige traditioner omkring udformningen og omfanget af eksamener samt karakterniveauet. Formålet i denne sammenhæng er at

²¹ Det skal bemærkes, at det ikke er muligt at sammenligne den nominelle startløn for de to, idet der ikke er korrigeret for inflation i denne sammenhæng.

undersøge, om de såkaldte "kloge hoveder" opnår en belønning i form af højere løn for deres evner.

Nedenstående figur viser sammenhængen mellem karaktergennemsnittet fra gymnasiet og de nyuddannede akademikers startløn.

Figur 7.19 Hvad var din startløn i dit første job? Fordelt på karaktergennemsnit fra gymnasiet samt privat og offentlig sektor. Samlet for de to årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Undersøgelsen viser, at karaktergennemsnit fra ungdomsuddannelsen i en vis grad har betydning for de nyuddannedes startløn. Sammenligner man betydningen af karaktergennemsnittet for de nyuddannedes startløn i henholdsvis den offentlige og private sektor, ser man en tendens til, at karaktergennemsnittet har en positiv indflydelse på startlønnen ved beskæftigelse i den private sektor. På det private arbejdsmarked opnår de "kloge hoveder" altså en kontant belønning for deres evner. Ansatte i den private sektor med et karaktergennemsnit på 10,5 eller derover tjener i gennemsnit ca. 5 % mere i løn end ansatte med et karaktergennemsnit på 7,4 og derunder. I den offentlige sektor ser billedet derimod anderledes ud, da startlønnen her er stort set upåvirket af karaktergennemsnittet fra gymnasiet. Det skyldes, at det offentlige lønsystem er meget reguleret. Her begynder man på et forholdsvis lavt løntrin og lønnen stiger så primært i forhold til ancienniteten. Af figuren fremgår det endda, at personer med et meget højt karaktergennemsnit fra gymnasiet, tjener mindre end andre offentligt ansatte. Dette skyldes formentlig, at mange af dem vælger at lave en ph.d.-afhandling, hvor lønnen er forholdsvis lav.

7.2 Regressionsanalyse – hvem får først den højeste startløn?

I den første del af kapitlet har vi i simple figurer og tabeller illustreret sammenhængen mellem startlønnen og en eller to andre variable. For at sikre den statistiske validitet af disse resultater, præsenterer vi i denne del af kapitlet en regressionsanalyse. Styrken ved en regression er, at den udregner om de enkelte variable påvirker startlønnen, når der er taget højde for effekten af de andre inkluderede variable. En regressionsmodel giver således mu-

lighed for at lave *alt andet lige* betragtninger i forhold til en variabels betydning for startlønnen. I analysen er der kun medtaget kandidater, der opnår beskæftigelse i den private sektor.

Vi har tidligere i kapitlet opstillet vores teoretiske forventninger til, hvilke faktorer der påvirker højtuddannedes startløn. Faktorerne fordeler sig inden for uddannelse, sociale baggrundsvariable, boglig begavelse, og karakteristika ved jobbet. Vi har opstillet en *multipl linear regressionsmodel*, der forklarer startlønnen ud fra disse faktorer.

Modellen viser, hvordan de enkelte faktorer påvirker startlønnen, når der tages højde for de andre faktorerers effekt. Det er derfor muligt at teste, hvorvidt de simple sammenhænge beskrevet tidligere i kapitlet er statistisk signifikante.

Resultatet af regressionsanalysen er præsenteret i tabel 7.2. Af tabellen fremgår det, at følgende faktorer har betydning for de højtuddannedes startløn på det private arbejdsmarked²²:

- **Årgang 2002** får en signifikant højere startløn end årgang 1997. Vi har dog ikke korrigeret for inflation, så vi kan ikke benytte dette som et direkte mål for en positiv reallønsudvikling. Årgangsvariabel er medtaget i regressionen for at korrigerer for inflationen, ikke for selvstændigt at belyse startlønnen for de to årgange. En kandidat vil, alt andet lige, have en forventet startløn der er 3608 kr. højere, hvis han er dimitteret i 2002. Hvorvidt dette er nok til at opveje for den generelle prisudvikling i samfundet kommer an på lønniveauet.
- **De mandlige kandidater får en højere startløn.** Lige løn for lige arbejde til personer med de samme kvalifikationer er ikke en kendsgerning for de højtuddannede på det private arbejdsmarked. Af regressionen fremgår det, at mænds forventede startløn er 870 kr. højere end kvinders, når der er taget højde for uddannelse, køn, alder osv.
- **De bogligt bedst begavede tjener mest.** Et højere gymnasiekaraktergennemsnit giver en højere startløn. Regression bekræfter, at privatansattes startløn er stigende med karaktererne. Vi ser altså, at det private erhvervsliv belønner de kloge hoveder. Det er et yderligere tegn på kampen om at tiltrække talentet. Den forventede startløn for en kandidat med et gennemsnit på 10 er 1257 kr. højere end for en kandidat med et gennemsnit på 7.
- **Uddannelsesvalg har en stor betydning for startlønnen.** Både journalister, civilingeniører og naturvidenskabeligt uddannede har en forventet startløn, der er mere end 2000 kr. højere end en humanists forventede startløn. Samfundsvidenskabernes forventede startløn er ca. 1000 kr. højere og biologers ca. 1700 kr. Startlønnen for arkitekter og erhvervsøkonomer er ikke signifikant forskellig fra humanisternes.
- **De store virksomheder betaler bedst.** Regressionen viser, at ansatte i store private virksomheder har en forventet startløn, der ligger 1167 kr. højere end ansatte i små private virksomheder. Til gengæld er der ikke nogen signifikant forskel på startlønnen i små og mellemstore private virksomheder.

²² For den tekniske gennemgang af regressionsanalysen henvises til appendiks B.

- **De erfarne kandidater får en højere startløn.** For hvert år ældre en kandidat er, stiger den forventede startløn med 79 kr. Det kan tænkes, at de private virksomheder hovedsageligt går efter unge kandidater, mens ældre skal have opbygget et slagkraftigt CV for at blive ansat. Hvis dette er tilfældet, vil de ældre, der opnår ansættelse, kunne forhandle sig til en højere startløn end deres yngre kolleger.

Regressionsresultatet modsiger konklusionerne fra afsnit 7.1.5, hvor vi fandt, at det i 2002 var de yngste kandidater, der fik den højeste startløn. Den mest oplagte forklaring på forskellen er, at vi i den simple analyse afdækkede en spuriøs sammenhæng. Der er dog andre mulige forklaringer: For det første, viser tabel 7.6 en markant forskel på alderseffekten for de 2 årgange. Denne nuance kan ikke opfanges af regressionen, fordi alderseffekten bliver udregnet på tværs af årgangene. For det andet kan forskellen skyldes, at de offentligt ansatte er inkluderet i den simple analyse. Hvis hovedparten af de ældre bliver ansat i (lavtlønnede) offentlige stillinger, vil de (hovedsageligt privatansatte) yngre kandidater få en højere startløn.

- **Længere ledighed giver højere startløn?** Den forventede startløn er ens uanset om man får job med det samme eller inden for de første 6 måneder efter endt uddannelse. Derefter stiger startlønnen i takt med ledighedslængden! En ledighedsperiode på 1-2 år medfører således 850 kr. højere forventet startløn. Den ellers intuitivt appellende negative sammenhæng mellem startløn og ledighedslængde, vi fandt i vores indledende analyse, bliver altså modsagt af regressionen. Den positive sammenhæng mellem startløn og ledighed, som regressionen viser, skyldes nok først og fremmest inflationsudviklingen. Personer, der er kommet senere i arbejde, vil have en højere startløn, fordi der har været en generel lønudvikling i samfundet. Når den simple analyse ikke fanger dette, skyldes det nok, at ledighedslængden i høj grad er korreleret med andre betydende faktorer som fx uddannelsesretning. Figur 7.7 er da mere et udtryk for, at f. eks. humanister, der gennemsnitligt har en længere ledighedsperiode inden første job end de øvrige faggrupper også bliver ansat på områder med lavere lønniveau.
- **Beskæftigelse i København giver bedst løn.** Regressionsanalysen viser, at kandidater, der opnår beskæftigelse i Københavnsområdet, har en forventet startløn, der ligger 1300 kr. højere en kandidat, der får beskæftigelse i provinsen.
- Den forventede startløn i en **tidsbegrænset stilling** er væsentligt lavere end i en fast stilling (ca. 1.800 kr. lavere). Virksomhedernes brug af projektansættelser gør det altså muligt at holde startlønnen lav. Forklaringer er nok, at dem, som ikke finder et fast job i første omgang, ender med at acceptere en tidsbegrænset stilling til en lav løn i håb om, at dette på sigt kan føre til et bedre lønnet fast job.

Ansættelse i privat **løntilskudsjob** medfører en stærkt forringelse af den forventede startløn (ca. 3.500 kr.). Senere i rapporten vil vi undersøge, hvorvidt de, der starter i løntilskud, når at indhente noget af det tabte.

- Den forventede startløn for kandidater i et **ikke-akademisk job** er 2800 kr. lavere i forhold til kandidater i et akademisk job. Vi har tidligere vist, at der er en sammenhæng mellem ledighedslængden og

hvorvidt en kandidat ender i et ikke-akademisk job. Det tyder på, at de kandidater, der ikke er i stand til at få et akademisk job i første omgang, gradvist udvider deres jobsøgningsmønster, og til sidst tager et lavtlønnet job uden akademisk indhold.

Regressionsanalysen bekræfter vores indledende analyse i, at forældrenes uddannelsesniveau ikke har nogen betydning for startlønnen. Dermed bliver vigtigheden af at fastholde og støtte socialt svage unge i uddannelsessystemet yderligere understreget. Desuden viser regressionen, at det ikke har nogen betydning for startlønnen, om man har anvendt sit netværk i jobsøgningen. Branche og valg under studiet har heller ikke nogen signifikant effekt på startlønnen.

7.2.1 *Et eksempel*

For at konkretiserer den noget abstrakte gennemgang af *startlønsregressionen* har vi i det følgende udregnet den forventede startløn for to kandidater med forskellige hypotetisk opstillede profiler:

Peter dimitterede i 1997 som 29-årig fra en naturvidenskabelig uddannelse. Fra gymnasiet havde han et karaktergennemsnit på 10. Efter endt uddannelse fik han med det samme job i en lille privat virksomhed i provinsen. Ifølge startlønsregressionen er Peters forventede startløn ca. **22.300 kr.**

Ulla dimitterede også i 1997, men var kun 27 år. Hun er humanist, og havde et gymnasiekaraktergennemsnit på 7. Efter endt uddannelse fik hun, med det samme en tidsbegrænset stilling i en stor privat virksomhed i København. Startlønsregressionen forudsiger, at Ullas forventede startløn er på ca. **19.000 kr.**

Havde Ulla haft et gymnasiekaraktergennemsnit på 10 og var hun blevet ansat i en fast stilling, ville hendes forventede startløn have været på **21.300 kr.**

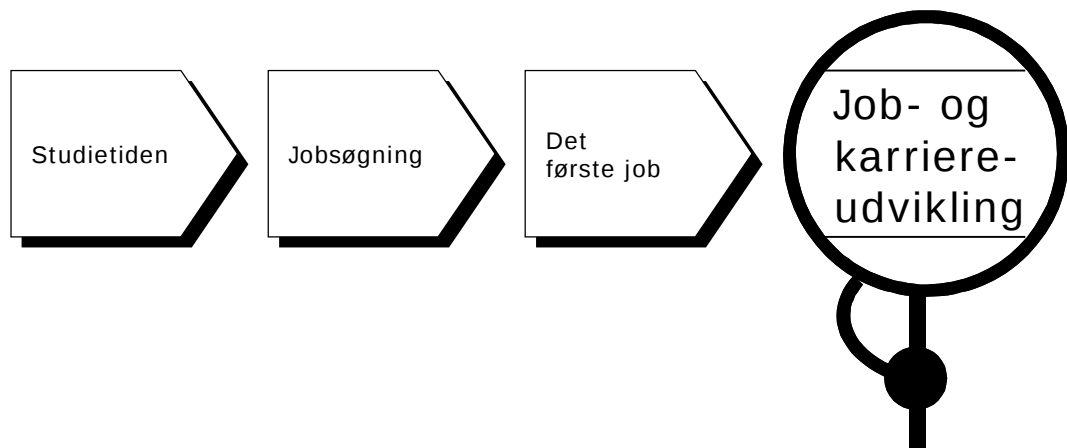
Tabel 7.2 Regressionsanalyse: Faktorer, der påvirker startløn

	Effekt på sandsynligheden for højere eller lavere startløn	Signifikant
BaggrundsvARIABLE		
Mand frem for kvinde	Højere startløn	Ja
Årgang 2002 frem for 1997	Højere startløn	Ja
Alder ved dimission	Højere startløn	Ja
Minimum én forælder har lang videregående uddannelse	Ingen betydning	Nej
Beskæftigelse i Københavnsområdet (i forhold til provinsen)	Højere startløn	Ja
Ikke akademiske arbejdsopgaver	Lavere startløn	Ja
Boglig begavelse		
Højt gymnasiekaraktergennemsnit	Højere startløn	Ja
Uddannelse (i forhold til humaniora)		
Civilingeniør	Højere startløn	Ja
Naturvidenskab	Højere startløn	Ja
Samfundsvidenskab	Højere startløn	Ja
Diplomingeniør	Højere startløn	Ja
Erhvervsøkonom	Ingen betydning	Nej
Journalist	Højere startløn	Ja
Biolog	Højere startløn	Ja
Arkitekt	Ingen betydning	Nej
Oplevet studiemiljø		
Kontakten med underviserne	Ingen betydning	Nej
Relationer til de andre studerende	Ingen betydning	Nej
Gode job- og anvendelsesmuligheder for studiet	Højere startløn	Ja
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	Ingen betydning	Nej
Højt match mellem mine interesser og studiets indhold	Ingen betydning	Nej
Samlet vurdering af studiet	Ingen betydning	Nej
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),		
Valg af relevant studiejob	Ingen betydning	Nej
Valg af relevant praktik	Ingen betydning	Nej
Valg af ophold på udenlandsk universitet	Ingen betydning	Nej
Valg af fag på studiet	Ingen betydning	Nej
Jobsøgningsmønstre og -præferencer		
Anvendte netværk til jobsøgning	Ingen betydning	Nej
Job i virksomhed med bopæl i København	Højere startløn	Ja
Job med ikke-akademiske arbejdsopgaver	Lavere startløn	Ja
Virksomhedens størrelse		
Mellemstor frem for lille virksomhed	Ingen betydning	Nej
Stor frem for lille virksomhed	Højere startløn	Ja
Ansættelsestype (i forhold til fast job)		
Projekt/tidsbegrænset ansættelse	Lavere startløn	Ja
Selvstændig	Ingen betydning	Nej
Job med løntilskud	Lavere startløn	Ja
Andre ansættelsesformer	Lavere startløn	Ja

	Effekt på sandsyn- ligheden for højere eller lavere start- løn	Signifikant
Branche (i forhold til offentlig og personlige tjenester)		
Ansæt i industrien	Ingen betydning	Nej
Ansæt i handel, hotel og restauration	Ingen betydning	Nej
Ansæt i transport, post og telekommunikation	Ingen betydning	Nej
Ansæt i andre brancher	Lavere startløn	Ja
Ledighedslængde (i forhold til at få job med det samme)		
Ledig i 0-3 måneder	Ingen betydning	Nej
Ledig i 3-6 måneder	Ingen betydning	Nej
Ledig i 6-12 måneder	Højere startløn	Ja
Ledig i 1-2 år	Højere startløn	Ja
Ledig i mere end 2 år	Højere startløn	Ja

Del 4:

Højtuddannedes karriere- veje de første 10 år på arbejdsmarkedet



8. Job- og karrieremønstre blandt højtuddannede

I de forrige kapitler har vi set på de højtuddannedes veje ind på arbejdsmarkedet. I dette kapitel behandles de højtuddannedes efterfølgende karriereforløb. Kapitlet analyserer karakteristika ved de højtuddannedes karriere på baggrund af faktorer som årgang, køn, alder og uddannelsesretning. Kapitlet analyserer således en række simple sammenhænge, der på forskellig vis bidrager til at afdække mønstre i de højtuddannedes karriereforløb.

Undersøgelser og erfaringer viser, at akademikeres forhold til deres arbejde gør op med den klassiske lønarbejdermentalitet, hvor man arbejder med det formål at tjene penge og for at kunne holde fri. For akademikere er karrieren vigtig. Det er afgørende, at arbejdet er indholdsrigt og udviklende, og arbejdet og karrieren bliver i mange sammenhænge en del af et selvrealiseringsprojekt. Nogle peger på akademikere som en særlig mobil gruppe på arbejdsmarkedet, fordi de er relativt omstillingsparate og gerne skifter job for at søge nye udfordringer. Men hvad driver i grunden akademikere til at skifte job? Hvor ofte gør de det? Og skifter de til et tilsvarende job eller søger de nye udfordringer i en anden sektor eller i en større eller mindre virksomhed?

Kapitlet retter indledningsvist fokus mod de højtuddannedes motiver for at skifte job, hvilket giver indblik i de bagvedliggende faktorer, der prioriteres i forbindelse med arbejde og karriere. Dernæst ser vi på, hvor mange jobskifte de højtuddannede faktisk har foretaget i løbet af deres karriere. Efterfølgende belyses omfanget af skift mellem den offentlige og private sektor og mellem store og små virksomheder. Afslutningsvist sætter vi fokus på ledelse og på hvor mange højtuddannede, der har gjort ledervejen til en del af deres karriereforløb.

8.1 Motiver for jobskifte

I dette afsnit sætter vi fokus på de højtuddannedes faktiske adfærd på arbejdsmarkedet ved at belyse, hvilke forskellige motiver der ligger til grund for at skifte job. Vi søger dermed at afdække, hvilke faktorer der har indflydelse på de højtuddannedes karriereudvikling og -forløb.

Først ser vi på, hvilke motivationsfaktorer der dominerer for henholdsvis årgang 1997 og 2002, dernæst ser vi på, om der er kønsmæssige forskelle i forhold til motiver for at skifte job og afslutningsvis ser vi på et par udvalgte motiver delt op i forhold til forskellige uddannelsesretninger.

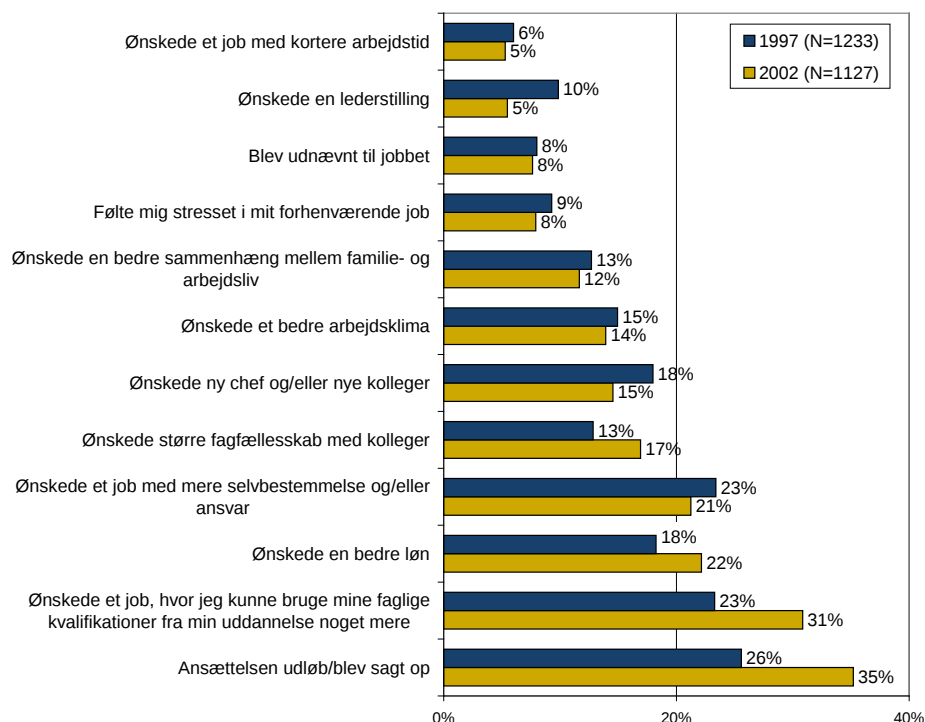
Respondenterne har i denne undersøgelse haft mulighed for at vælge mellem en række forskellige motiver som årsag til deres jobskifte, og de har haft mulighed for at angive flere årsager som motivation for at skifte job.²³

8.1.1 Motiver for jobskifte for årgang 1997 og 2002

Nedenstående tabel sammenligner årgang 1997 og 2002 i forhold til, hvilke motiver de har prioriteret i forbindelse med at skifte job. Det er således muligt at få et indblik i, hvad der har været drivkraften bag de to årganges karriereforløb.

²³ Respondenterne har i spørgeskemaet også haft mulighed for at angive, at de ønskede at skifte job specifikt med henblik på job i en lille, mellemstor eller stor virksomhed. Disse motiver er dog ikke medtaget i de følgende figurer, da der var meget få, der har prioriteret denne svarmulighed.

Figur 8.1 Angiv årsager til dit seneste jobskifte. Fordelt på årgang



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Overordnet viser undersøgelsen, at højtuddannede primært skifter job med henvisning til et ønske om at bruge deres faglige kvalifikationer fra deres uddannelse mere. Dette understøtter tesen om, at det konkrete indhold i arbejdet og muligheden for at bruge og udvikle faglighed gennem arbejdet er meget vigtig for akademikere. Herefter er bedre løn og mere selvbestemmelse og/eller ansvar de motiver, der prioriteres af flest højtuddannede. Omvendt er kortere arbejdstid det motiv, som i mindst grad bliver prioriteret blandt de højtuddannede som baggrund for at skifte job. Dette understøtter ligeledes, at de højtuddannede er villige til at investere tid og energi i deres arbejde.

Sammenligner vi nu de to årgange i forhold til motiver for jobskifte, ser vi, at der særligt er to motiver, hvor de højtuddannede fra årgang 2002 adskiller sig fra årgang 1997. Det første er at deres ansættelse udløb eller de blev sagt op, hvor der er næste 10 % points forskel på årgang 1997 og 2002. Det andet motiv er ønsket om bedre muligheder for at bruge deres faglige kvalifikationer fra deres uddannelsesmæssige baggrund. Her er der 8 % points forskel mellem de to årgange.

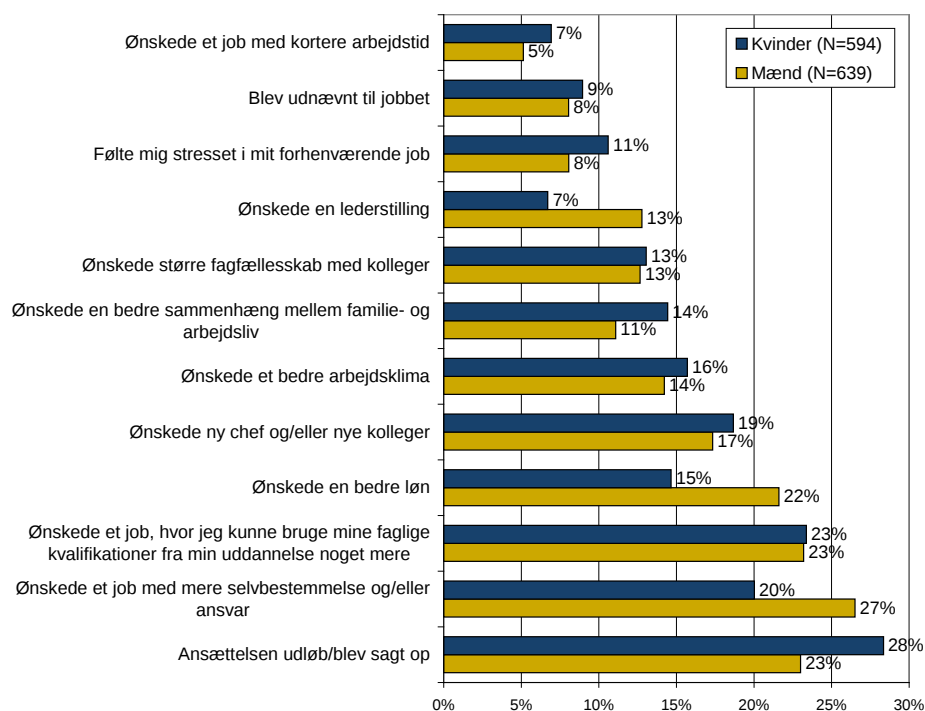
En mulig forklaring på, at det netop er disse to motivationsfaktorer, hvor der er størst forskel mellem årgangene kan, som tidligere nævnt, være at årgang 2002 var en årgang i modvind på arbejdsmarkedet. Derfor er – som tidligere vist – flere fra årgang 2002 eksempelvis startet i vikariater eller andre former for tidsbegrænsede stillinger eller job uden for deres egentlige fagområde. Dette kan være forklaringen på, at dimittender fra årgang 2002 i højere grad end årgang 1997 er blevet sagt op eller har følt trang til at søge nyt job mere møntet på deres faglige kvalifikationer. Vi kan blandt andet se, at det har været aktuelt for den relativt store andel fra årgang 2002, der først startede i et ikke-akademisk job.

Vi taler meget om arbejdsrelateret stress, og der er et stort fokus på problematikken omkring balance mellem familieliv og arbejdsliv både på det offentlige og private arbejdsmarked. På dette område er der ikke stor forskel mellem de to årgange. Knap hver tiende henholdsvis 8 % og 9 % har skiftet job, fordi de har følt sig stresset i deres forhenværende job. Samtidig mener mere end hver tiende, henholdsvis 12 % og 13 %, at en manglende balance mellem familie- og arbejdsliv har været en væsentlig årsag til at skifte job. Dette kan ses i forlængelse af, at arbejdet indgår som en meget væsentlig del af selvrealiseringen blandt akademikere, og netop derfor kommer arbejdet til at fylde meget i de højtuddannedes liv, og balancen mellem familieliv og arbejdsliv kan således opleves som problematisk. Tallene fra undersøgelsen understreger uden tvivl, at det fortsat er en væsentlig problematik blandt akademikere.

8.1.2 Køn og motiver

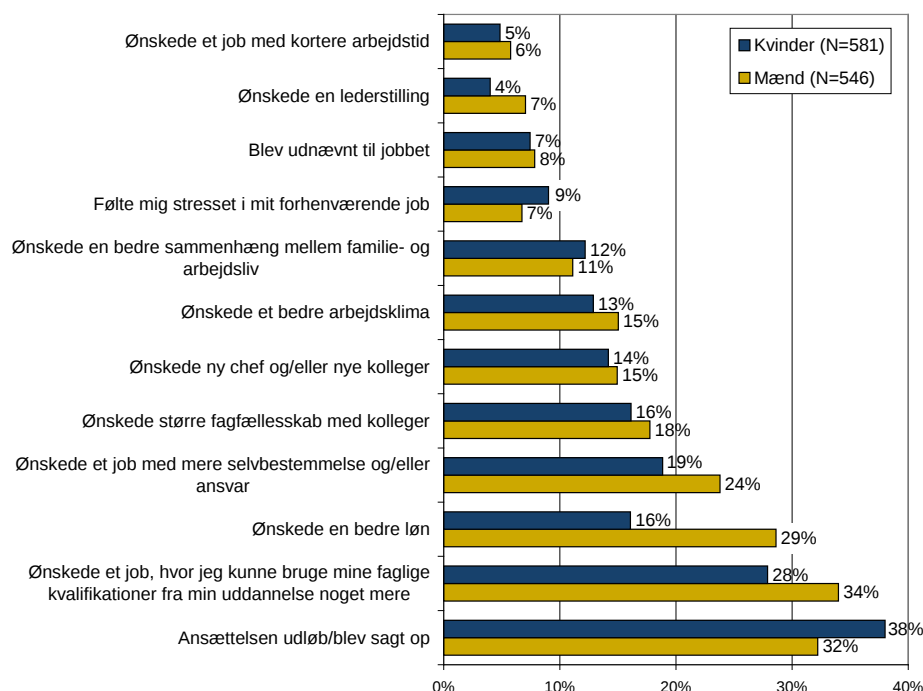
Vi har nu set på akademikere som en samlet gruppe og på deres motiver for at skifte job. I et kønsmæssigt perspektiv må man formode, at der er forskel på henholdsvis kvinders og mænds motivation for at skifte job. Nedenstående figurer vidner da også om tydelige kønsmæssige forskelle på flere områder.

Figur 8.2 Angiv årsager til dit seneste jobskifte. Fordelt på køn. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 8.3 Angiv årsager til dit seneste jobskifte. Fordelt på køn. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Umiddelbart prioriterer kvinder og mænd mange af de samme motiver som baggrund for at skifte job. Begge køn ytrer et ønske om at bruge deres faglige kvalifikationer fra deres uddannelsesmæssige baggrund mere. Desuden fremgår det, at mere selvbestemmelse og/eller ansvar samt bedre løn er blandt de motiver, der både prioriteres af relativt mange kvinder og mænd.

Ser vi nærmere på forskellen mellem mænd og kvinder, fremgår det, at flere mænd end kvinder er tilbøjelige til at skifte job for at opnå mere selvbestemmelse og/eller ansvar og med henvisning til et ønske om en lederstilling. Denne tendens er karakteristisk for begge årgange men mest markant for årgang 1997. Forskellen mellem mænd og kvinder på dette område understøttes af det faktum, at der fortsat er en tendens til, at det overvejende er mænd, der besidder lederstillinger. Denne problematik vender vi tilbage til sidst i dette kapitel.

En anden tendens, som kan ses i forlængelse heraf, er, at der er stor forskel på, hvor meget lønnen spiller ind i forhold til at skifte job. Tendensen er den samme for de to årgange; langt flere mænd end kvinder mener, at løn har været en afgørende faktor i forbindelse med et jobskifte. Og resultaterne kan derfor ses som et udtryk for, at løn er et vigtigere succeskriterium for mænd end for kvinder i forbindelse med deres karriereudvikling.

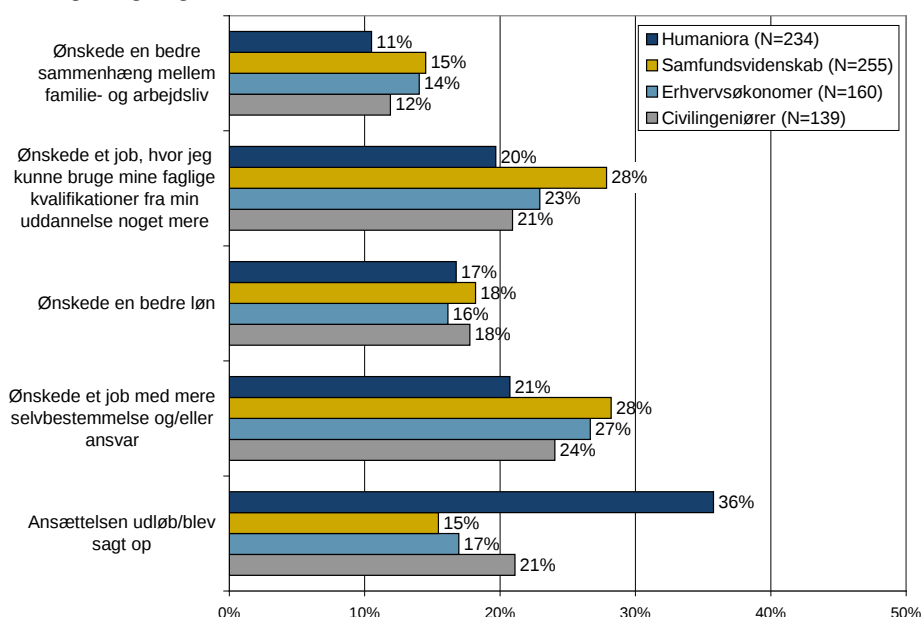
Ser vi på fordelingen mellem mænd og kvinder i forhold til balance mellem familieliv og arbejdsliv, er der kun 2 % points forskel på, hvor mange kvinder og mænd, der oplever det som et motiv for at skifte arbejde. På baggrund af antagelsen om, at det forsat er kvinderne, der har hovedansvaret for familien, kunne man have forestillet sig, at der var en større overvægt af kvinder, der oplevede det som en væsentlig grund til at skifte job. Omvendt er det dog mulig, at mange kvinder allerede på forhånd har taget en række

forholdsregler i forhold til denne problematik qua vi spørger om motiverne for det seneste jobskifte²⁴.

8.1.3 Uddannelsesretninger

Afslutningsvist sammenlignes forskellen mellem motiver for jobskifte fordelt på fire udvalgte uddannelsesretninger henholdsvis civilingeniører, erhvervsøkonomer samt samfundsvidenskabelige og humanistiske dimittender. Formålet er at se, i hvilken grad baggrunden for jobskifte afhænger af, hvilken uddannelse man har bag sig.

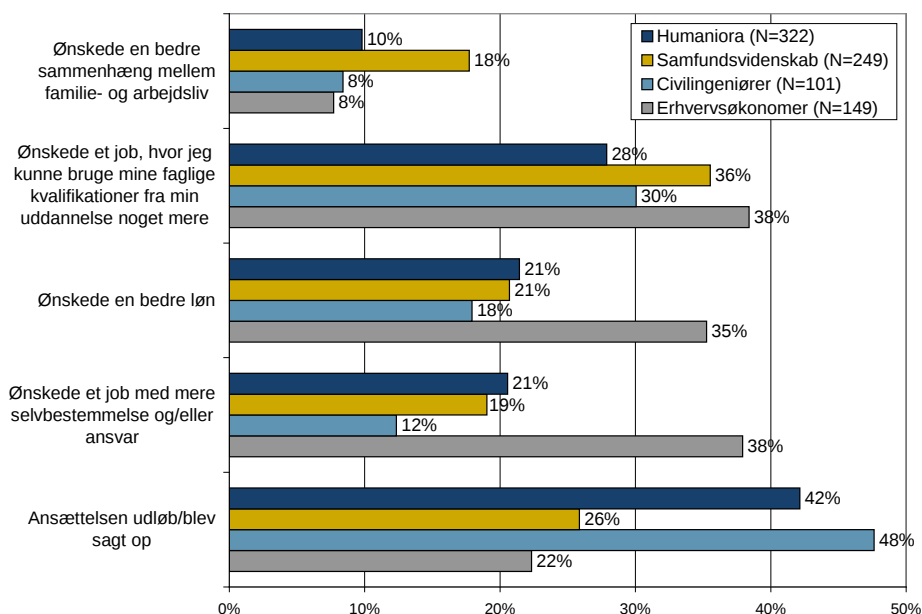
Figur 8.4 Angiv årsager til dit seneste jobskifte. Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

²⁴ Vi har i undersøgelsen også undersøgt, hvorvidt der er sammenhæng mellem kandidats alder på dimissionstidspunktet, og hvilke motiver der ligger til grund for at skifte job. Overordnet set er der ingen markant forskel på de forskellige aldersgrupper med hensyn til, hvilke motiver der prioriteres i forbindelse med jobskifte. Der synes dog at være en tendens til at de yngre kandidater i højere grad skifter job med henvisning til at opnå bedre løn.

Figur 8.5 Angiv årsager til dit seneste jobskifte. Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

På den ene side viser undersøgelsen viser en tendens til, at de respektive uddannelsesretninger har angivet mange af de samme årsager til jobskifte. På den anden side er der dog også nogle årsager, hvor der er relativ stor variation de forskellige uddannelsesretninger imellem.

Ser vi overordnet på de to årgange, er der en mere ens fordeling i forhold til årsager til jobskifte for de forskellige uddannelsesretninger for årgang 1997. Omvendt er der en større spredning mellem uddannelsesretningerne for årgang 2002. I denne sammenhæng skal det bemærkes, at årgang 1997 har haft 6 år mere på arbejdsmarkedet, hvilket kan betyde, at forskellen mellem de forskellige uddannelsesretninger tenderer til at blive mere udjævnet over tid. Det er dog værd at bemærke, at ønsket om et job med bedre mulighed for at bruge faglige kvalifikationer fra uddannelsen er et motiv, som er prioriteret i væsentligt omfang af alle fire uddannelsesretninger og af dimittender fra både årgang 1997 og årgang 2002.

Et af de motiver, hvor uddannelsesretningerne adskiller sig særligt fra hinanden, er, at man er blevet sagt op, eller at ansættelsen er udløbet. Her er det bemærkelsesværdigt, at der er en overvægt af humanister fra både årgang 1997 og årgang 2002, der har skiftet job, fordi deres ansættelse udløb eller de er blevet sagt op, henholdsvis 36 % fra årgang 1997 og 42 % fra årgang 2002. Dette tyder på, at der er en tendens til, at der er en overvægt af humanistiske kandidater, som bliver ansat i tidsbegrænsede stillinger eller bliver sagt op, uanset om der er høj eller lav konjunktur på arbejdsmarkedet.

Blandt civilingeniørerne fra årgang 2002 er det næsten hver anden, der har haft en tidsbegrænset stilling eller er blevet sagt op. Derimod er det kun hver femte af civilingeniørerne fra årgang 1997. Dette kan ses som et udtryk for, at civilingeniørerne fra årgang 2002 ikke har fået fodfæste på arbejdsmarkedet i samme omfang som civilingeniørerne fra årgang 1997. De samfundsvidenskabelige kandidater og erhvervsøkonomerne synes i mindre grad

at være påvirket af gode og mindre gode tider på arbejdsmarkedet, hvad angår tidsbegrænsede stillinger.

Erhvervsøkonomerne fra årgang 2002 adskiller sig derimod fra de andre uddannelsesretninger fra samme år, idet mere end hver tredje af erhvervsøkonomerne har skiftet job, fordi de søger mere selvbestemmelse og ansvar eller på baggrund af et ønske om bedre løn. Disse to motiver er ikke i samme grad angivet som årsag til jobskifte for de tre øvrige uddannelsesretninger. Samtidig adskiller de samfundsvidenskabelige kandidater sig i forhold til balance mellem familieliv og arbejdsliv, hvor 18 % mener, at en manglende balance har været medvirkende til deres seneste jobskifte. For de øvrige uddannelsesretninger er det kun 8-10 % af dimittenderne, der har angivet denne årsag.

8.2 Jobskifte

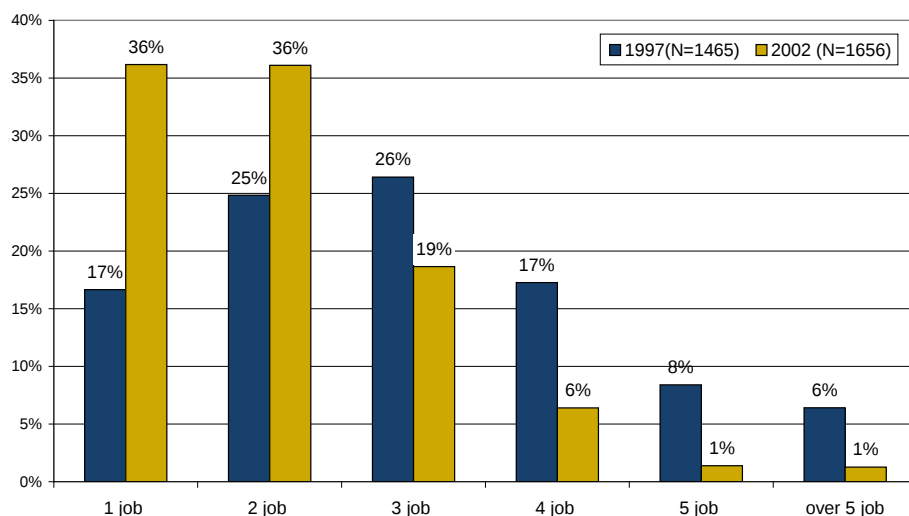
I dette afsnit sætter vi så fokus på, hvor mange gange de højtuddannede rent faktisk har skiftet job i løbet af deres karriere. For at afdække dette tema ser, vi først på de to årgange og dernæst på forskellen mellem en række udvalgte uddannelsesretninger og til sidst på de kønsmæssige forskelle i forhold til omfanget af jobskifte. Jobskifte er i denne undersøgelse defineret som et kvalitativt nyt job et nyt arbejdssted.

De følgende figurer viser, hvor mange job kandidaterne fra de to respektive årgange har haft, siden de blev færdig med deres uddannelse. Når man ser på figurerne for de to årgange, er det vigtigt at være opmærksom på, at årgang 1997 har været på arbejdsmarkedet i knapt 10 år, hvorimod årgang 2002 kun har været på arbejdsmarkedet i 4 år. Det er derfor ikke umiddelbart muligt at sammenligne de to årgange på dette område, da deres udgangspunkt er meget forskelligt.

8.2.1 Antal jobskifte fordelt på de to årgange

Figuren nedenfor viser, hvor mange gange de to årgange har skiftet job i løbet af deres hidtidige karriere.

Figur 8.6 Hvor mange jobs har du haft siden din dimission, inkl. det nuværende? Fordelt på årgang



142 Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på det overordnede billede af, hvordan årgang 1997 fordeler sig i forhold til jobskifte, er halvdelen (51 %) i enten deres andet eller tredje job. Knap hver femte er i deres første, og ligeledes er knap hver femte i deres fjerde job efter 10 år på arbejdsmarkedet. Samlet set er 14 % i deres femte job eller derover.

For årgang 2002 er størstedelen dvs. 72 % i deres første eller andet job. Samtidig er hver fjerde fra årgang 2002 i deres tredje job eller derover til trods for, at de kun har været på arbejdsmarkedet i fire år. Det vil sige, at de i gennemsnit kun har været lidt over et år eller mindre i hvert job.

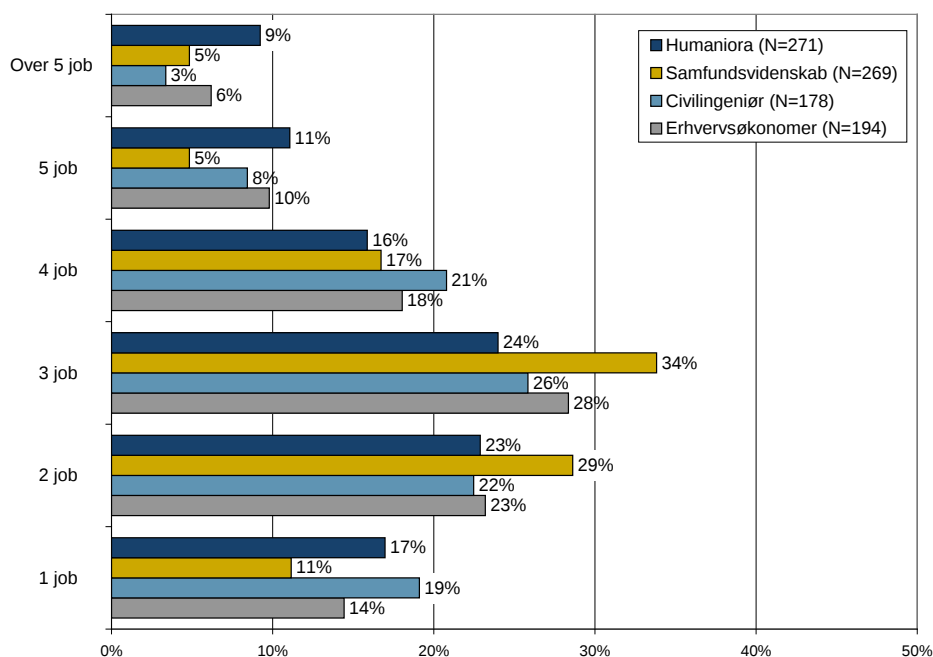
En mulig forklaring, på at mange fra årgang 2002 allerede har skiftet job flere gange, kan være, at lavkonjunktoren på arbejdsmarkedet skabte en meget lidt gunstig jobsituation for de nyuddannede akademikere i 2002. Det kan derfor tænkes, at flere fra årgang 2002 har været nødsaget til at tage det job, de kunne få i stedet for at gå og vente på drømmejobbet. De har så siden skiftet job og har således haft en længere vej til drømmejobbet. Det skal dog bemærkes, at til trods for svære tider på arbejdsmarkedet for årgang 2002, er det mere end hver tredje, der fortsat er i deres første job.

Omfanget af jobskifte kan ses som et udtryk for, at der er gjort op med tidligere tiders livslange tilknytning til et job. De nyuddannede bliver i mindre grad mange år i det samme job og det at skifte job er i dag et naturligt led i et karriereforløb.

8.2.2 *Jobskifte fordelt på uddannelsesretning*

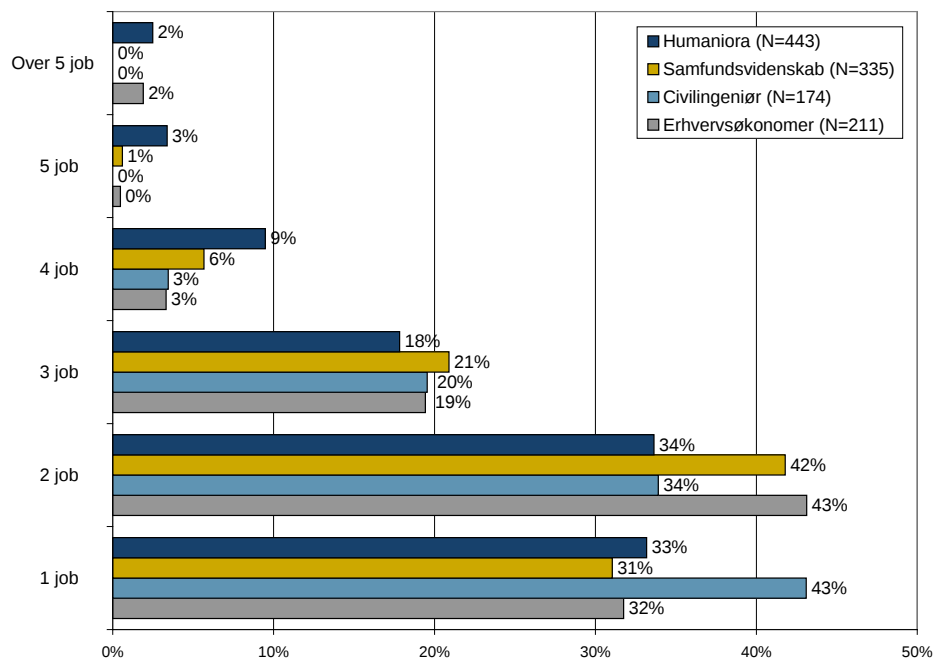
Vi har i ovenstående afsnit set på de to årgange samlet for samtlige uddannelsesretninger. Nedenstående figurer illustrerer omfanget af jobskifte fordelt på fire udvalgte uddannelsesretninger henholdsvis erhvervsøkonomer, civilingeniører samt samfundsvidenskabelige og humanistiske kandidater. Det er således muligt at danne sig et overblik over, hvorvidt der er forskel i omfanget af jobskifte de forskellige uddannelsesretninger imellem.

Figur 8.7 Hvor mange jobs har du haft siden din dimission, inkl. det nu-værende? Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 8.8 Hvor mange jobs har du haft siden din dimission, inkl. det nu-værende? Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi først på årgang 1997, gælder det for alle de fire uddannelsesretninger, at størstedelen er centreret omkring andet og tredje job og til dels også det fjerde job. Knap halvdelen af både civilingeniørerne, erhvervsøkonomerne og

humanisterne er i deres andet eller tredje job, dvs. henholdsvis 48 %, 51 % og 47 %. Her skiller de samfundsvidenskabelige kandidater sig derimod ud, idet 63 % er i deres andet eller tredje job. Til gengæld er det kun hver tiende med en samfundsvidenskabelig baggrund, der er i det samme job efter 10 år, denne andel er højere for de øvrige uddannelsesretninger. Ligeledes skiller de samfundsvidenskabelige kandidater sig ud i forhold til, hvor mange jobskift de har foretaget; kun hver tiende kandidat med en samfundsvidenskabelig baggrund har haft 5 forskellige job eller derover, hvorimod det eksempelvis er ca. hver femte humanist.

Vender vi derpå blikket mod årgang 2002, er hovedparten af alle de fire uddannelsesretninger her centreret omkring deres første og andet og til dels deres tredje job. Blandt erhvervsøkonomerne og de samfundsvidenskabelige er der dog en overvægt af kandidaterne, der er i deres andet job. For humanisterne er der en ligelig andel, der er i deres første og andet job, og for civilingeniørerne er der derimod en overvægt, der fortsat er i deres første job.

For årgang 2002 er der ligesom for årgang 1997 en tendens til, at der er en større andel af humanisterne, der hyppigt har skiftet job, end det er tilfældet for de øvrige uddannelsesretninger. Således har 14 % af humanisterne haft fire forskellige job eller derover efter bare 4 år på arbejdsmarkedet. Til sammenligning er det kun 7 % af de samfundsvidenskabelige, 5 % af erhvervsøkonomerne og kun 3 % af civilingeniørerne.

Man kan således konkludere, at der er en vis variation i omfanget af job i løbet af karrieren på tværs af de forskellige uddannelsesretninger.

Boks 8.1: Den mobile økonom fra årgang 1997

Michael, cand.merc.mat. fra Handelshøjskolen i København, årgang 1997

Da Michael valgte studieretning var det hans særlige interesse for matematik, der var det afgørende. Gennem hele studieforløbet har det været lysten, der har drevet ham. I studietiden valgte Michael således udelukkende fag efter interesse, og han endte med at have en del finansieringsfag.

Michael havde en positiv oplevelse af overgangen fra studiet til arbejdsmarkedet, og han følte, at han havde den faglige ballast og det teoretiske grundlag i orden. Michael havde desuden haft et fuldtidsjob som IT-medarbejder hos et større rejsebureau den sidste tid, mens han skrev speciale: "Et job som lærte mig, hvad der skulle til for at fungere på en arbejdsplads. Det kom derfor ikke som nogen overraskelse, at folk forventer noget af én".

Michael fik sit første job i Sjællandske Kraftværker A/S efter kun et par måneders jobsøgning. Michael oplevede det ikke som noget problem at få et job, men han mener, at han skulle anstrenge sig lidt for at få lov til at lave det, han gerne ville.

Michael arbejdede hos kraftværkerne i 4 år, og skiftede undervejs stilling internt i virksomheden. Michael blev dog bekymret for at blive låst fast i sit første job og blive for specialiseret. Han valgte derfor at skifte job for at holde mulighederne åbne og fik job som controller hos en morgenavis. Michael arbejdede hos avisen i 3 år og søgte derefter job hos et energifirma, hvor han i dag arbejder som analytiker.

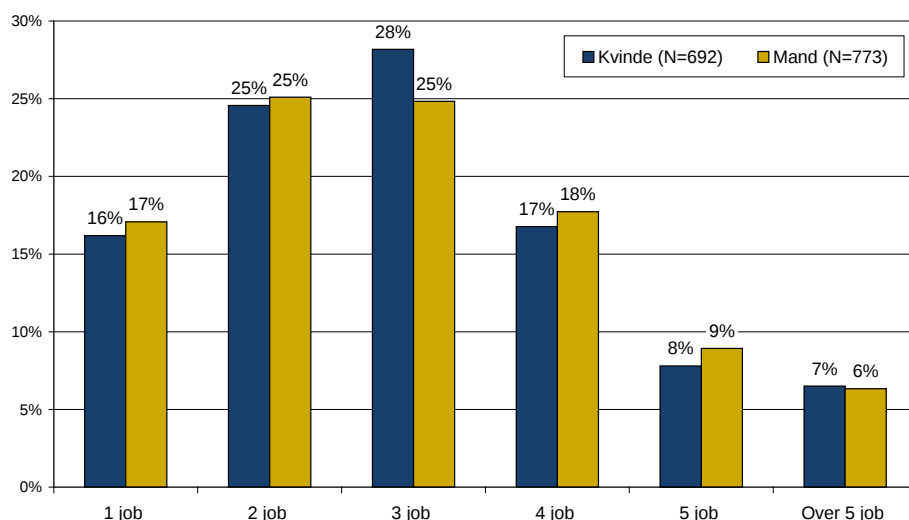
Michael mener selv, at han i dag er meget allround og kan tage mange forskellige job inden for sit fagområde; en frihed han værdsætter.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

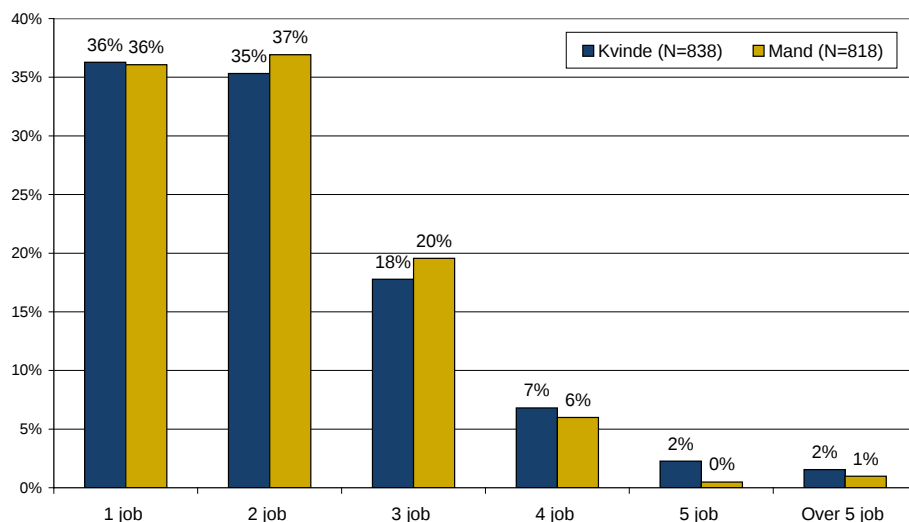
8.2.3 *Køn og jobskifte*

Vi har set, at uddannelsesretning spiller ind på antallet af jobskifte. I dette afsnit ser vi på, hvor mange gange man har foretaget jobskifte i løbet af ens karriere i et kønsmæssigt perspektiv. Figuren nedenfor viser fordelingen af jobskifte i forhold til køn for henholdsvis årgang 1997 og 2002.

Figur 8.9 Hvor mange jobs har du haft siden din dimission, inkl. det nuværende? Fordelt på køn. Årgang 1997



Figur 8.10 Hvor mange jobs har du haft siden din dimission, inkl. det nuværende? Fordelt på køn. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Der er umiddelbart ingen nævneværdig forskel på kvinders og mænds adfærd i forhold til jobskifte. Kvinder og mænd skifter omtrent lige meget job, men som vi har set tidligere i dette kapitel, synes kvinders og mænds motivation for at skifte job at adskille sig fra hinanden.

8.3 Skift mellem den offentlige og private sektor

Vi har nu set på omfanget af jobskifte og i nærværende afsnit sættes fokus på, i hvilket omfang de højtuddannede skifter mellem beskæftigelse i den private og offentlige sektor. Tabellerne viser de nyuddannede akademikers første og sidste job og giver således indsigt i, hvorvidt der er foretaget skift

mellem den offentlige og private sektor eller om kandidaterne har tendens til at blive i den samme sektor, hvor de startede deres karriere.

8.3.1 Årgang og sektorskift

Tabellerne nedenfor viser sammenhængen mellem sektor i første og nuværende job for henholdsvis dimittender fra årgang 1997 og 2002. Det bliver dermed muligt at belyse, i hvilket omfang de højtuddannede skifter mellem beskæftigelse i den offentlige og den private sektor.

Tabel 8.1 Hvor fik du første job, og hvor er du ansat i dit nuværende job. Fordelt på offentlig og privat sektor. Årgang 1997.

Første job	Seneste/Nuværende job		I alt
	Privat	Offentlig	
Privat	84%	16%	684
Offentlig	29%	71%	494
I alt	61%	39%	1178

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Tabel 8.2 Hvor fik du første job, og hvor er du ansat i dit nuværende job. Fordelt på offentlig og privat sektor. Årgang 2002

Første job	Seneste/Nuværende job		I alt
	Privat	Offentlig	
Privat	82%	18%	560
Offentlig	26%	74%	461
I alt	57%	43%	1021

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Den overordnede tendens, der karakteriserer begge årgange, er at hovedparten har både første og sidste job i samme sektor, dvs. at de fleste bliver og udvikler deres karriereforløb i den samme sektor, hvor de påbegynder deres karriere. Desuden er der en tendens til, at de højtuddannede i højere grad skifter fra det offentlige til det private end omvendt forstået således, at de påbegynder deres karriere i den offentlige sektor og siden hen skifter til den private sektor.

For årgang 1997 er der 84 % af dem, der startede i det private, som stadig i deres nuværende job er i den private sektor. For årgang 2002 er tallet 82 %. Ser vi på den offentlige sektor er det for årgang 1997 71 % af dem, der påbegyndte deres karriere i det offentlige, der fortsat har job i det offentlige. For årgang 2002 er det 74 %.

De højtuddannede, der skifter sektor undervejs i deres karriere, skifter overvejende fra det offentlige til det private og i lidt mindre grad fra det private til det offentlige. Denne tendens er gældende for begge årgange, men er mest markant for dimittender fra årgang 1997, hvor 29 % har skiftet fra det offentlige til det private mod 16 % fra det private til det offentlige. For dimittender fra årgang 2002 er tendensen lidt svagere; her har 26 % skiftet fra det offentlige til det private og 18 % fra det private til det offentlige, men her skal man tage i betragtning, at årgang 2002 har været 5 år kortere på arbejdsmarkedet end årgang 1997.

Boks 8.2: Et job i det offentlige gav den nødvendige ballast for den videre karriere

Hans, cand.scient.soc. (PR) fra Roskilde Universitetscenter, årgang 1997

Hans har i alt skiftet job 5 gange siden han blev færdiguddannet. Han har i løbet af sin karriere skiftet mellem offentlig og privat sektor.

Han startede i et vikariat som PR-medarbejder i en stor telekommunikationsvirksomhed, hvorefter han blev ansat som konsulent i et politisk kommunikationsbureau. Hans tredje job var i staten, først som kommunikations- og analysemedarbejder, senere som projektleder. Derefter gik Hans videre til et job som kommunikationsmedarbejder i endnu en stor privat virksomhed, før han fik sin første chefstilling som kommunikationschef i et mindre selskab i finanssektoren. I dag er han underdirektør i et privat konsulentfirma, der er specialiseret i kommunikation.

For Hans har det hele tiden været lysten, der har drevet værket – spændende opgaver og gode udviklingsmuligheder. Han har ikke lagt nogen bevidst strategi om, at han gerne ville være chef, men har grebet de chancer og muligheder, som er kommet undervejs. Og fortryder det ikke ét sekund!

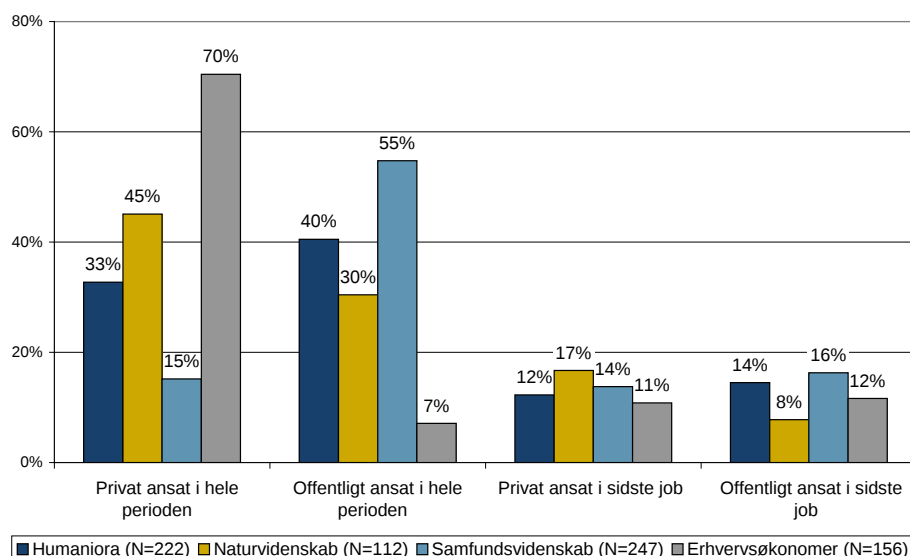
Jobbet i det offentlige har været helt afgørende for Hans' videre karrieremuligheder – det var her, han fik opbygget den faglige ballast, som har været afgørende for hans videre karrieremuligheder. Som han selv siger det: "Jeg gik ned i løn, men jeg gik op i ansvar, håndtering af budgetter og faglighed". Derfor er Hans' råd til andre også, at de ikke skal undervurdere jobmulighederne i det offentlige. Tværtimod kan det være de mest udviklende og udfordrende jobs, som også giver bedre karrieremuligheder videre.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

8.3.2 Uddannelsesretning og sektorskift

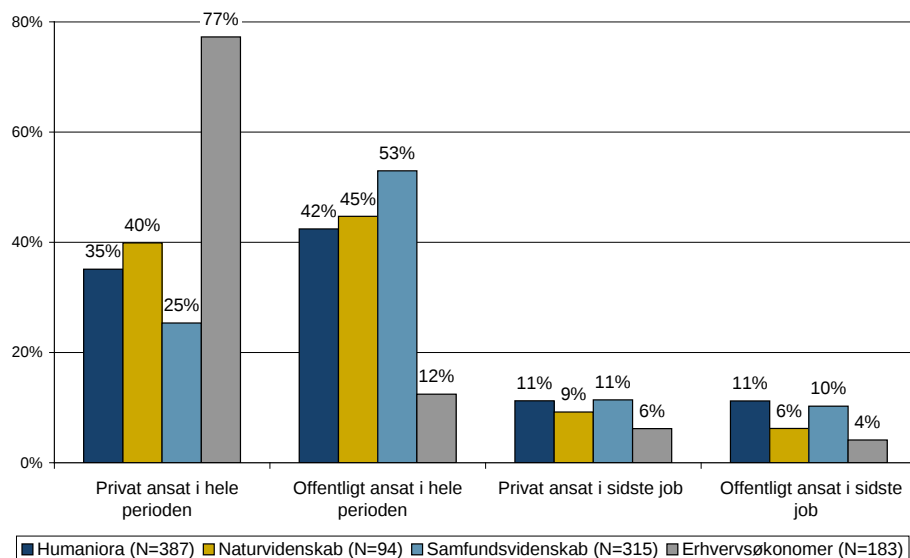
Vi har set, at der er en tendens til, at de højtuddannede bliver og udvikler deres karriere i den samme sektor. Nedenstående figurer viser, hvordan skift mellem den private og offentlige sektor fordeler sig i forhold til fire udvalgte uddannelsesretning henholdsvis humanisterne, naturvidenskaberne, de samfundsvidenskabelige og erhvervsøkonomerne. Kategorierne i figurerne viser, hvor mange procent fra de respektive uddannelsesretninger, der henholdsvis har været beskæftiget i den private og i den offentlige sektor hele deres karriere samt hvor mange procent, der først har været i det offentlige og dernæst i det private eller omvendt. Igen skal man dog bemærke, at når tallene brydes ned på uddannelseskategorier er der relativt få besvarelser inden for visse uddannelseskategorier. Derfor skal tendenserne tolkes med forbehold.

Figur 8.11 Offentlig versus privat ansatte. Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 8.12 Offentlig versus privat ansatte. Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Overordnet set er det de samme tendenser, der gør sig gældende for de to årgange. Figurerne viser, at der for alle fire uddannelsesretninger er en tendens til at blive i den samme sektor i løbet af ens karriere. Undersøgelsens resultater viser, at de samfundsvidenskabelige kandidater og erhvervsøkonomer i høj grad orienterer sig mod en bestemt sektor. For samtlige uddannelsesretninger er der en tendens til en meget lille grad af mobilitet mellem den offentlige og den private sektor.

150 Ser vi først på de samfundsvidenskabelige kandidater, viser undersøgelsen, at de overvejende finder beskæftigelse i den offentlige sektor. Denne ten-

dens er karakteristisk for begge årgange med 55 % fra årgang 1997 og 53 % fra årgang 2002, der har været beskæftiget i det offentlige, siden de blev færdige. For de samfundsvidenskabelige kandidaters vedkommende er der dog en stigning i antallet, der finder vej ind i det private i årgang 2002, idet der er 10 % flere, der har været beskæftiget i det private, siden de blev færdige i årgang 2002 end i årgang 1997. De samfundsvidenskabelige kandidaters stigende orientering mod det private i årgang 2002 kan understøttes af, at der også fra DJØFs side de senere år har været stigende fokus på de samfundsvidenskabelige kandidaters beskæftigelsesmuligheder i det private²⁵.

Ser vi dernæst på erhvervsøkonomerne fremgår det af figurerne, at de alt-overvejende finder beskæftigelse i den private sektor. Dette er en tydelig tendens for begge årgange, idet henholdsvis 70 % i 1997 og 77 % i 2002 har været beskæftiget i det private den tid, de har været på arbejdsmarkedet. Derimod er der meget få erhvervsøkonomer, der kun har haft job i det offentlige, siden de blev færdige, kun 6 % af årgang 1997 og 11 % af årgang 2002.

Forklaringerne på denne tydelige orientering mod henholdsvis det offentlige for de samfundsvidenskabelige kandidater og det private for erhvervsøkonomerne skal sandsynligvis findes i selve uddannelsen og i kulturen på de enkelte uddannelser. De samfundsvidenskabelige dimittender har igennem deres uddannelse et klart fokus på det offentlige og de samfundsvidenskabelige kandidaters kompetencer efterspørges i høj grad i den offentlige sektor. I denne sammenhæng tænkes der særligt på kandidater med en baggrund som cand.scient.pol., cand.scient.soc. eller cand.scient.adm., idet mange jurister og universitetsøkonomer har en orientering mod det private. Erhvervsøkonomerne har et tydeligt fokus rettet mod det private i deres uddannelsesforløb og kulturen på handelshøjskolerne er ligeledes orienteret mod det private erhvervsliv. Erhvervsøkonomerne har således kompetencer, der særligt rettes mod og efterspørges i private virksomheder.

Humanistiske og naturvidenskabelige dimittender fordeler sig derimod mere jævnt i forhold til beskæftigelse i den offentlige og private sektor. Disse resultater kan ses som et udtryk for, at hverken humaniora eller naturvidenskab kvalificerer til beskæftigelse i en specifik sektor. I det offentlige efterspørges eksempelvis humanisternes undervisningskompetencer, og samtidig har de sprogkompetencer og generalistkompetencer, der efterspørges i det private. Men de humanistiske og naturvidenskabelige kandidater er ikke umiddelbart mere mobile mellem den private og den offentlige sektor end de samfundsvidenskabelige og erhvervsøkonomerne. Her gør den samme tendens sig gældende, at størstedelen har været beskæftiget i den samme sektor gennem hele deres hidtidige karriere.

8.4 Skift i forhold til virksomhedsstørrelse

Ser vi nærmere på det private arbejdsmarked, er det relevant at se på, hvordan jobskift fordeler sig mellem virksomheder i forhold til størrelse dvs. skift mellem henholdsvis små, mellemstore og store private virksomheder. Dimittendernes første og nuværende job kan bidrage til at illustrere karakteristika ved karriereforsløb på det private arbejdsmarked for dimittenderne fra de to respektive årgange. Nedenstående tabeller viser de to årganges skift mellem små, mellemstore og store virksomheder i forhold til første og nuværende job.

²⁵ DJØF (2002) "Analyse af DJØF'eres jobmuligheder på det private arbejdsmarked".

Tabel 8.3 Hvor fik du første job, og hvor er du ansat i dit nuværende job. Fordelt på virksomhedsstørrelse. Årgang 1997

Første job	Seneste/Nuværende job			I alt
	Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	Mellemstor privat virksomhed (mellem 50 og 200 ansatte)	Stor privat virksomhed (over 200 ansatte)	
Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	35%	19%	46%	178
Mellemstor privat virksomhed (mellem 50 og 200 ansatte)	17%	30%	54%	129
Stor privat virksomhed (over 200 ansatte)	15%	14%	71%	266
I alt	22%	19%	59%	574

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Tabel 8.4 Hvor fik du første job, og hvor er du ansat i dit nuværende job. Fordelt på virksomhedsstørrelse. Årgang 2002

Første job	Seneste/Nuværende job			I alt
	Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	Mellemstor privat virksomhed (mellem 50 og 200 ansatte)	Stor privat virksomhed (over 200 ansatte)	
Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	56%	18%	25%	194
Mellemstor privat virksomhed (mellem 50 og 200 ansatte)	27%	37%	35%	83
Stor privat virksomhed (over 200 ansatte)	14%	13%	73%	180
I alt	34%	20%	46%	457

Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Tabellerne illustrerer en tendens til, at størstedelen skifter fra en stor virksomhed til en anden stor virksomhed. Dette er en tendens, der karakteriserer både årgang 1997 og årgang 2002. Deraf følger også, at relativt få skifter fra at have første job i en stor virksomhed til at have nuværende job i en lille eller mellemstor virksomhed. Dette er også en tendens, der gælder for begge årgange.

For de højtuddannede fra årgang 1997 synes der desuden at være en tendens til at skifte fra en lille eller mellemstor virksomhed i første job til en stor virksomhed i deres nuværende job. Denne tendens er derimod ikke så karakteristisk for årgang 2002, hvor der er flere, der har både først og nuværende job i en lille eller mellemstor virksomhed. Undersøgelsen viser så-

ledes en tendens til, at dimittender fra årgang 2002 i højere grad har en orientering mod de små og mellemstore virksomheder og ser et potentiale i de mindre virksomheder. Dette skal også ses i forlængelse af, at der igen de senere år har været et øget fokus på rekrutteringen af akademikere til små og mellemstore virksomheder.²⁶

Boks 8.3: Den lille virksomhed var springbrættet til drømmejobbet

Henrik, cand.scient. i bioteknologi fra Syddansk Universitet, årgang 1997

Henrik gik ledig i et års tid, efter han blev færdig, og fik derpå sit første job i en lille privat virksomhed. Henrik fik jobbet på baggrund af sin specifikke viden om fermentering, som han havde skrevet speciale om. I den lille virksomhed måtte Henrik langt hen ad vejen selv finde ud af, hvordan tingene skulle gøres, og han betegner denne tid som sin læretid. Henrik mener, at det var i denne periode. Han lærte at omsætte teori til praksis og fik indblik i den praktiske virkelighed.

Henrik skiftede herefter job og blev ansat i en stor virksomhed, hvor han primært blev ansat på sine kvalifikationer fra sit første job. Efter 3½ år valgte han dog at sige op, fordi han mente, at der var ledelsesmæssige problemer i virksomheden. I dag sidder Henrik i et drømmejob på Novo Nordisk som Research Scientist, og han mener selv, at den grundlæggende praktiske erfaring, han fik i den lille virksomhed, har givet ham en særlig respekt for hele arbejdsprocessen.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

8.5 Ledelsesansvar

I dette afsnit sætter vi fokus på, hvor mange der er blevet ledere. Vi ser først på hvor mange fra de to respektive årgange, og hvordan kønsfordelingen ser ud i forhold til ledelsesansvar. I denne sammenhæng er antagelsen, at der er en overvægt af mænd, der har ledelsesansvar. Dernæst ser vi på fordelingen af ledelsesansvar i forhold til de forskellige uddannelsesretninger med det formål at belyse om, der er enkelte uddannelsesretninger, der udanner særligt mange kommende ledere.

Når vi i denne sammenhæng ser på de to årgange, er det vigtigt at tage i betragtning, at årgang 1997 har været på arbejdsmarkedet i 10 år og årgang 2002 kun har haft 4 år på arbejdsmarkedet til at gøre karriere. Ofte er ledelsesansvar noget, der kommer efter længere tid på arbejdsmarkedet, idet erfaring er et afgørende parameter i forhold til lederrollen.

8.5.1 Hvor mange er blevet ledere?

Tabellerne nedenfor viser fordelingen af dem, der har et ledelsesmæssigt ansvar i deres nuværende job for hver af de to årgange samt den kønsmæssige fordeling i forhold til ledelsesansvar²⁷.

²⁶ Det har ikke været muligt at foretage en analyse af størrelsesskift fordelt på de forskellige uddannelsesretninger på grund af en begrænset svarprocent på dette spørgsmål. Fordeler man svarene på de forskellige uddannelsesretninger får man derfor et meget lille antal respondenter i hver gruppe, og det er ikke muligt at drage valide konklusioner på baggrund heraf.

²⁷ I spørgeskemaet lyder formuleringen til dette spørgsmål: "Hvilke kernejobfunktioner indeholder dit seneste job?" og en af svarmulighederne er således om det er ledelse

Tabel 8.5 Hvilke kernefunktioner indeholder dit nuværende job? Fordelt på køn. Årgang 1997²⁸

	Ledelsesansvar i nuværende job?	
	Nej	Ja
Kvinder (N=709)	83%	17%
Mænd (N=760)	77%	23%
I alt (N=1468)	80%	20%

Tabel 8.6 Hvilke kernefunktioner indeholder dit nuværende job? Fordelt på køn. Årgang 2002

	Ledelsesansvar i nuværende job?	
	Nej	Ja
Kvinder (N=871)	91%	9%
Mænd (N=824)	88%	12%
I alt (N=1696)	90%	10%

Undersøgelsen viser, at 20 % dvs. hver fjerde fra årgang 1997 i dag har et job med et ledelsesmæssigt ansvar. Fra årgang 2002 er det 10 %, der har lederansvar. Denne forskel skyldes som nævnt ovenfor, at årgang 2002 kun har været på arbejdsmarkedet i 4 år og færre derfor har den ballast, der skal til for at løfte et ledelsesmæssigt ansvar.

Ser vi på den kønsmæssige fordeling på de to årgange, viser resultaterne, at 17 % af kvinderne og 23 % af mændene fra årgang 1997 er blevet ledere. For årgang 2002 er der ligeledes en større andel af mændene end kvinderne, der har ledelsesansvar, idet 12 % af mændene og 9 % af kvinderne i dag er ledere.

Antagelserne om, at det i højere grad er de erfarne kræfter på arbejdsmarkedet, der dominerer lederstillingerne bliver således bekræftet, ligesom der også er en overvægt af de mandlige kandidater, der har lederansvar.

og/eller HR. På baggrund af at ledelse og HR i denne sammenhæng er slået sammen i samme kategori er antallet af ledere sandsynligvis overestimeret.

²⁸ I de nærværende tabeller er i alt ikke lige med summen af antal kvinder og mænd, dette skyldes, at tallene er afrundet til nærmeste hele tal.

Boks 8.4: Hun vidste, hun ville være leder og blev det

Marianne, cand.mag. i samfundsfag og religionsvidenskab fra Aarhus Universitet, årgang 1997

Marianne tog en bankuddannelse efter hun havde færdiggjort handelsgymnasiet. Hun flyttede til København for at arbejde i en bank, men fik efter nogle år lyst til at prøve noget andet, og hun valgte derfor at søge ind på universitetet. Valget faldt på samfundsfag, fordi hun havde en interesse for politik, og senere valgte hun religionsvidenskab som sidefag.

Marianne havde job, før hun blev færdig. Hun skulle være forstander på en højskole sammen med sin mand. Efter et par år på højskolen ville hun gerne prøve kræfter med det offentlige. Hun startede som personalekonsulent i en kommune, og i dag er hun kulturchef i selv samme kommune. Marianne har altid haft lysten til at være leder. Hun har selv været udsat for mange dårlige ledere i tidens løb, hvilket fik hende til at sige, at hun selv kunne gøre det bedre.

Marianne mener, at det på mange måder har været en fordel, at hun var kvinde i forhold til lederrollen. Der er mange kvinder ansat i den offentlige sektor, og de vil gerne have en kvindelig leder at spejle sig i. Ifølge Marianne skal man ville magten for at være leder, men det skal ikke være det, der driver værket alene. For Marianne er tillid og ærlighed kodeord i forhold til hendes lederrolle, og drivkraften er hendes lyst til at motivere medarbejderne, så de sammen kan flytte tingene et skridt i den rigtige retning.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

8.5.2 Hvem er blevet ledere?

Vi har set, hvor stor en procentdel af en årgang, der bliver ledere, men hvordan ser fordelingen ud, når vi ser på de enkelte uddannelsesretninger. Tabellerne nedenfor viser, hvor stor en andel af kandidater med en specifik uddannelsesmæssig baggrund der i deres nuværende job har lederansvar.

Tabel 8.7 Hvilke kernefunktioner indeholder dit nuværende job? Fordelt på uddannelsesretning. Årgang 1997

	Ledelsesansvar i nuværende job?	
	Nej	Ja
Humaniora (N=283)	82%	18%
Naturvidenskab (N=135)	84%	16%
Biologi (N=74)	85%	15%
Samfundsvidenskab (N=289)	75%	25%
Erhvervsøkonomer (N=186)	78%	22%
Civilingeniør (N=170)	81%	19%
Diplomingeniør (N=256)	78%	22%
Arkitekt (N=48)	80%	20%
Journalist (N=28)	93%	7%
I alt (N=1468)	80%	20%

Tabel 8.8 Hvilke kernefunktioner indeholder dit nuværende job? Fordelt på køn. Årgang 2002

	Ledelsesansvar i nuværende job?	
	Nej	Ja
Humaniora (N=465)	88%	12%
Naturvidenskab (N=119)	92%	8%
Biologi (N=101)	97%	3%
Samfundsvidenskab (N=351)	91%	9%
Erhvervsøkonomer (N=203)	87%	13%
Civilingeniør (N=176)	92%	8%
Diplomingeniør (N=193)	87%	13%
Arkitekt (N=52)	91%	9%
Journalist (N=36)	92%	8%
I alt (N=1696)	90%	10%

Billedet er ikke entydigt, hvis man sammenligner de to årgange. For årgang 1997, der har været på arbejdsmarkedet i ca. 10 år, er det hver femte kandidat med en samfundsvidenskabelig baggrund, der i dag har et ledelsesmæssigt ansvar i deres job. Der er ligeledes en væsentlig andel af henholdsvis erhvervsøkonomer, ingeniører og humanister dvs. ca. hver fjerde, der har lederansvar.

Ser vi på årgang 2002, er der en relativt stor andel (12-13 %) af henholdsvis humanister, erhvervsøkonomer og civilingeniører, der har lederansvar efter kun ca. 4 år på arbejdsmarkedet. Derimod er der kun 9 % af de samfundsvidenskabelige kandidater, der har ledelsesansvar i deres nuværende job fra årgang 2002.

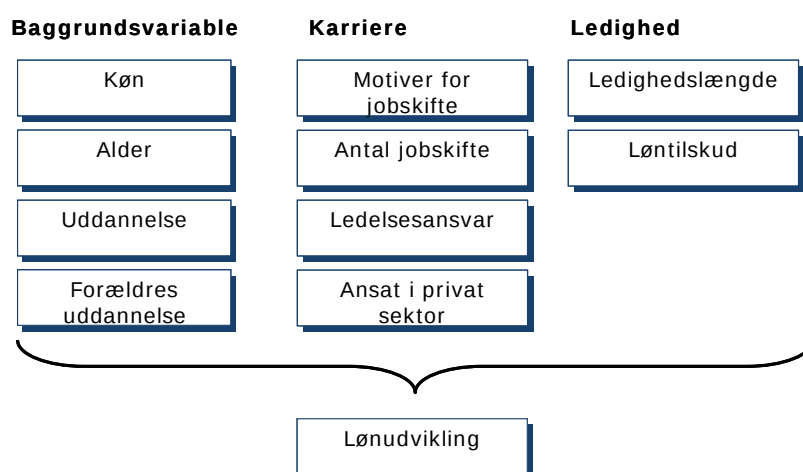
En relativt stor andel af erhvervsøkonomerne, både fra årgang 1997 og 2002, har ledelsesansvar. Dette kan måske forklares med, at erhvervsøkonomerne primært finder beskæftigelse i den private sektor. Den private sektor har i mindre grad klart definerende rammer for, hvem og hvornår man kan blive leder. Det afhænger primært af, om ens evner rækker. De samfundsvidenskabelige dimittender finder derimod overvejende beskæftigelse i det offentlige, hvor der måske er nogle mere faste rammer for, hvem der får tildelt ledelsesmæssigt ansvar og her synes alder og erfaring at spille en væsentlig rolle. Dette kan være med til at forklare, hvorfor en stor andel af de samfundsvidenskabelige dimittender fra årgang 1997 i dag er ledere, hvorimod kun 9 % af de samfundsvidenskabelige dimittender fra årgang 2002 har ledelsesansvar efter 4 år på arbejdsmarkedet.

9. Højtuddannedes lønudvikling de første 10 år på arbejdsmarkedet

I dette kapitel ser vi nærmere på lønudviklingen for de højtuddannede. Det skal understreges, at karriereudvikling handler om meget andet end lønudvikling; det handler også om fortsat balance mellem familieliv og arbejdsliv, udfordringer i jobbet og en række andre værdier. Men lønudviklingen kan stadig ses som udtryk for, hvordan karrieren skrider frem. I det følgende vil vi derfor se nærmere på, om der fx er forskelle på mænds og kvinders lønudvikling, og hvad det betyder, hvis man får en mindre god start på arbejdslivet med ledighed efter endt uddannelse, som det især var tilfældet for mange dimittender fra 2002. Der kan også være en række personlige *drivere*, som har betydning for løn, fx hvad der motiverer til jobskifte, og om man sigter efter lederstillinger.

Som det var tilfældet i vores undersøgelse af, hvad der bestemmer ledighedslængde før første job samt startlønnen, har vi også for dette emne opstillet en række teoretiske forventninger til faktorer, som kan påvirke højtuddannedes lønudvikling. Faktorer med betydning for løn kan opdeles i baggrundsvariable, karriere og ledighed, som illustreret i figuren nedenfor.

Figur 9.1 Teoretiske forventninger til faktorer som påvirker lønudviklingen



Kapitlet er delt op således, at første del består af en analyse af lønudviklingens bivariate sammenhæng med en række udvalgte faktorer. Anden del kontrollerer, hvorvidt de fundne sammenhænge ikke er *falske (spuriøse)* sammenhænge, dvs. styret af andre faktorer. Dette gøres via en multivariat regressionsanalyse, som identificerer, hvilke faktorer der har størst betydning for de højtuddannedes lønudvikling fra startløn til den nuværende løn. Til den sidste del opstilles der indledningsvis en kausalmodel for de faktorer, der påvirker lønudviklingen.

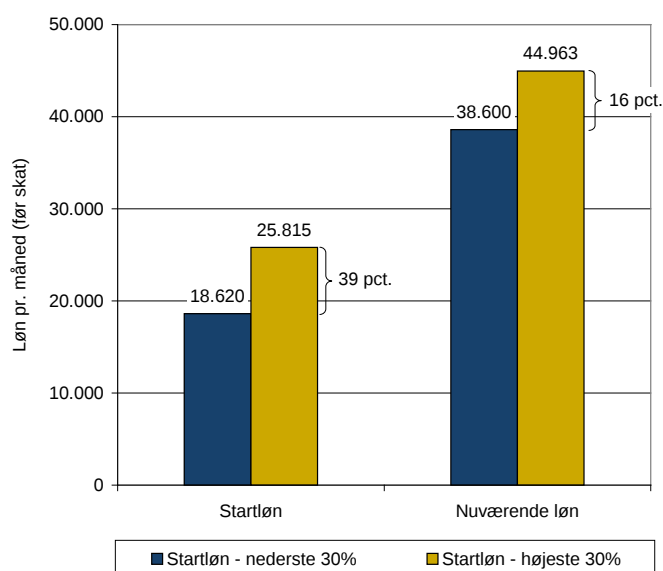
9.1 Indhentes lønforspringet?

Analysen ser først på, hvorvidt personer med lavere startløn kan indhente personer med højere startløn, eller om en mindre god karrierestart betyder,

at man efterfølgende er afskåret fra en karriere med følgende markant lønudvikling?

Nedenstående figur viser lønudvikling for to forskellige grupper med personer, som lønmæssigt hører til hhv. de nederste og øverste 30 % i forhold til startløn; disse to grupper følges fra startløn til deres nuværende løn.

Figur 9.2 Lønudvikling i den private sektor



Kilde: Rambøll Management: Survey blandt højtuddannede 2006.

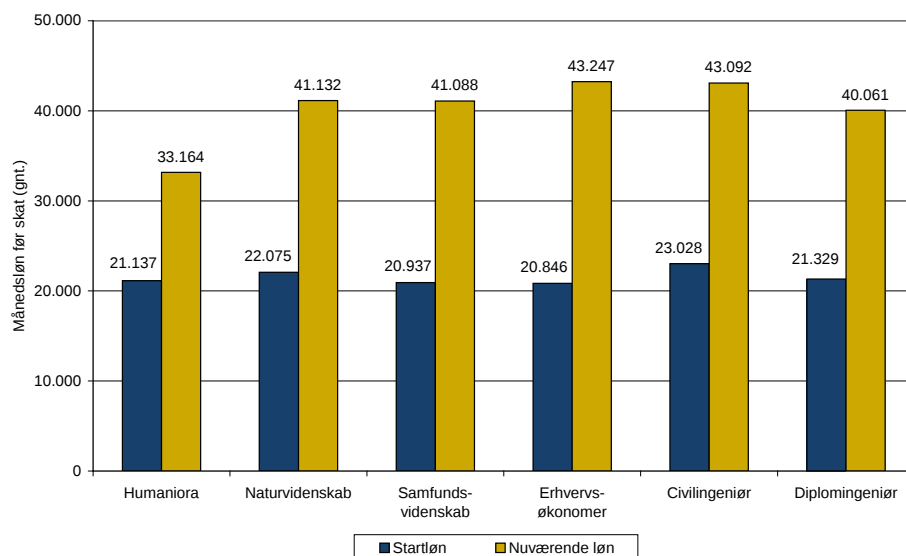
Forskellen mellem de nederste og øverste 30 % i forhold til startlønnen er på ca. 7.000 kr. svarende til en difference på 39 %. Denne difference svinder ind til 16 %, når den nuværende løn for de to grupper sammenlignes. Det kan således konkluderes, at forspringet i startlønnen bibeholdes og de øverste 30 % sjældent indhentes lønningsmæssigt. Gennemsnitligt mindskes forskellen dog over årene, hvis man ser på den procentvise forskel. Samme billede gør sig gældende for de offentligt ansatte, hvor differencen mindskes fra 36 til 13 %

9.2 Hvordan udvikler lønnen sig for forskellige faggrupper?

I dette afsnit ser vi på højtuddannedes lønudvikling fra startlønnen i første job til den nuværende løn, hvor der fokuseres på uddannelse, ledighed før første job og køn.

I figuren nedenfor ses det, at startlønnen for humanister, naturvidenskaberne, DJØF/samfundsvidenskabelige, erhvervsøkonomer og ingeniører varierer mellem 20.000 kr. og 23.000 kr. før skat. Civilingeniørerne og de naturvidenskabelige topper listen med hhv. 23.028 kr. og 22.075 kr., mens erhvervsøkonomer har den laveste startløn på 20.846 kr.

Figur 9.3: Lønudviklingen fordelt på uddannelse. Årgang 1997



Kilde: Rambøll Management: Survey blandt højtuddannede 2006.

Stigningen til den nuværende løn varierer i lighed med startlønnen for de forskellige uddannelsesgrupper. Den mindste stigning ses hos humanisterne, som over hele perioden gennemsnitligt stiger med 57 % til den nuværende gennemsnitsløn på 33.164 kr. Erhvervsøkonomerne startede i den lave ende, men har en stigning på 107 % og har dermed i nuværende job en løn på 43.247 kr.

Der er således stor forskel på udviklingen i løn fra startlønnen i det første job til den nuværende løn. Der kan peges på flere umiddelbare forklaringer, blandt andet at samfundsvidenskabelige og erhvervsøkonomer på længere sigt i højere grad besætter lederstillinger og dermed får en højere løn. Men der kan også peges på andre forhold, som fx hvor længe man har gået ledig inden det først job, køn og alder. Ovenstående figur viser således kun sammenhængen mellem uddannelse og lønudvikling, men tager ikke højde for, at andre faktorer kan have forklaringskraft.

Lønningerne varierer i forhold til, hvorvidt man er ansat i den private eller offentlige sektor. En sammenligning af forskellige uddannelser kan derfor med fordel foretages for personer, der har været beskæftiget i den hhv. den private og offentlige sektor.

Boks 9.1: Jobskifte er ikke altid lig med lønspring

Michael, cand.merc.mat. fra Handelshøjskolen i København, årgang 1997 (case fortsat fra boks 8.1)

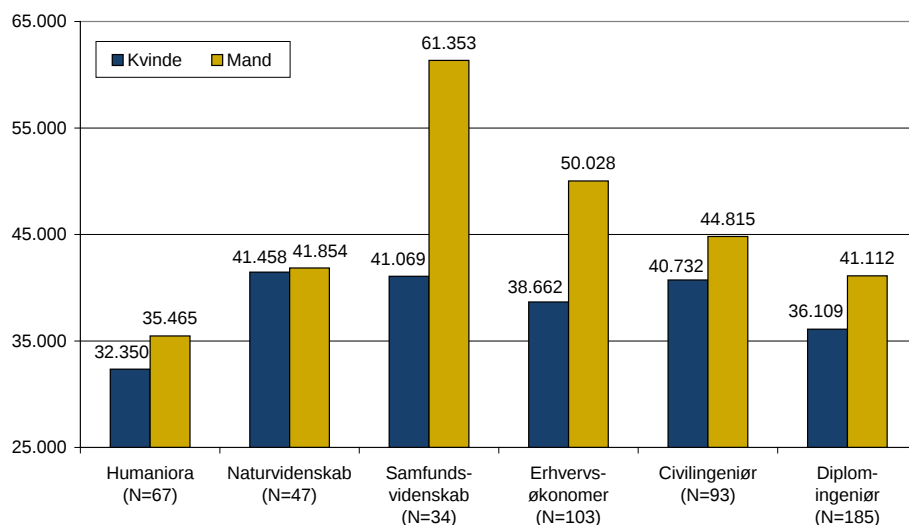
For Michael har høj løn aldrig været en motivationsfaktor i forbindelse med at skifte job, og løn har aldrig været drivende for hans karriere: "Løn kan ikke gøre, at jeg vil have en stilling."

Michael har haft fire forskellige job i tre forskellige virksomheder, og han har haft en pæn lønudvikling i sit karriereforsløb. Michaels primære lønstigning har dog været, mens han har siddet i det konkrete job og ikke i forbindelse med et jobskifte. Michael er aldrig gået ned i løn i forbindelse med et jobskifte, men blevet på det samme lønniveau eller steget et par procent.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Nedenstående figur viser forskellen mellem forskellige uddannelsesretninger for personer, der har været ansat i det private i perioden fra uddannelsesafslutning i 1997 til deres nuværende job, hvor resultaterne er yderligere opdelt på køn.

Figur 9.4 Privat ansat fra 1997 til nuværende job, opdelt på køn



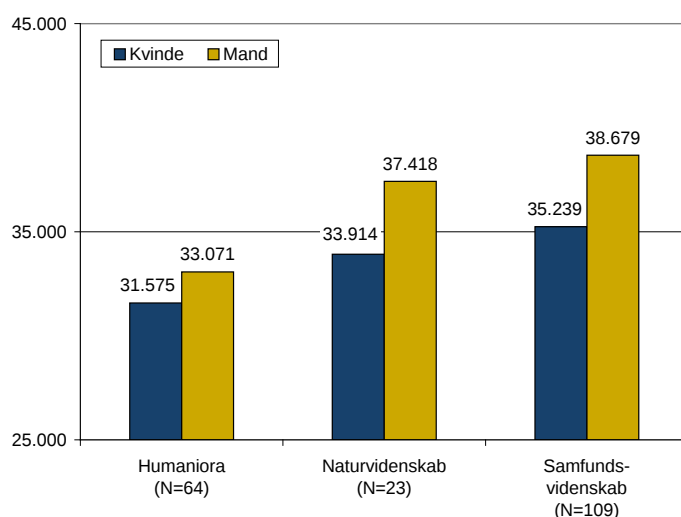
Kilde: Rambøll Management: Survey blandt højtuddannede 2006.

Vi så tidligere, at de samfundsvidenskabelige lå højt på lønningslisten i forhold til de øvrige uddannelsesområder. Det ses dog, at der er betydelig forskel mellem kvindelige og mandlige samfundsvidenskabeligt uddannede i den private sektor, hvor mændene tjener 61.353 i gennemsnit, mens kvinderne kun tjener 41.069. Dette kan blandt andet forklare af forskellige karrieremønstre, hvor kvindernes barsel kan være medvirkende til, at kvindernes løn i det private er væsentligt lavere end mændenes. Det skal dog bemærkes, at antallet af observationer af samfundsvidenskabelige kandidater, der har været i den offentlige sektor hele perioden, er relativt lavt, og resultaterne skal derfor også vurderes med dette forbehold. Samme markante forskel ses også hos erhvervsøkonomerne, hvor der er flere observationer. Her er forskellen mellem mænd og kvinder mere end 11.000 kr. om måneden.

Civilingeniørerne har den tredje højeste løn, hvor de i deres i nuværende job har gennemsnitligt 44.815 om måneden før skat. Igen ses en forskel på lønnen for mænd og kvinder, men her er den dog mindre udtalt. Denne forskel mellem mænd og kvinder ses derimod ikke hos de naturvidenskabeligt uddannede, hvor gennemsnitslønnen for hhv. kvinder og mænd er 41.458 og 41.854. Forklaringen på dette kan blandt andet findes i det forhold, at de naturvidenskabeligt uddannede ofte besidder højt specialiserede stillinger, der ikke indebærer ledelsesansvar, og dermed udlignes forskellen mellem kønnene for de naturvidenskabelige.

Vender vi blikket mod gruppen, der har været offentligt ansat i hele perioden, er der færre respondenter – derfor har vi udvalgt de grupper, hvor antallet af observationer er højt nok til, at det er frugtbart at sammenligne dem; det drejer sig om humanister, naturvidenskabelige og de samfundsvidenskabelige. Traditionelt set er der kun ganske få erhvervsøkonomer og ingeniører, der har beskæftigelse i det offentlige i hele deres arbejdsliv.

Figur 9.5 Offentligt ansat fra 1997 til nuværende job



Kilde: Rambøll Management: Survey blandt højtuddannede 2006.

Figuren viser, at der generelt set stadig er forskel mellem mænd og kvinder. Dette gør sig gældende for alle uddannelsesgrupperne, der har været beskæftiget i det offentlige i hele perioden fra dimission i 1997 til deres nuværende job. De samfundsvidenskabelige har den højeste løn. Blandt årsagerne til dette kan der peges på, at advancementsmulighederne for de samfundsvidenskabelige er bedre end for fx humanister i undervisningssektoren. Det ses også, at de naturvidenskabelige mænd tilnærmelsesvis har samme lønniveau, som de samfundsvidenskabelige mænd, dog skal det bemærkes, at antallet af observationer af naturvidenskabelige i alt for både mænd og kvinder er meget lavt (23).

Forskellen på mænds og kvinders lønudvikling er slående i ovenstående tabeller. Vi vil derfor i det følgende se nærmere på mulige forklaringer på denne lønforskel i den multivariate analyse.

9.3 Regressionsanalyse – hvad har betydning for lønudviklingen?

I den første del af kapitlet har vi illustreret sammenhængen mellem lønudviklingen og en eller to andre variable. For at sikre disse resultaters statisti-

ske validitet præsenterer vi i denne del af kapitlet en regressionsanalyse. Styrken ved en regression er, at den udregner de enkelte variables indflydelse på lønudviklingen, når der tages højde for effekten af de andre inkluderede variable. En regressionsmodel giver således mulighed for at lave *alt andet lige*-betragtninger i forhold til en variabels betydning for lønudviklingen. I analysen er der kun medtaget kandidater dimitteret i 1997. Kandidaterne fra 2002 har haft for kort tid på arbejdsmarkedet til, at vi kan drage faste konklusioner på baggrund af deres lønudvikling.

Vi har tidligere i kapitlet opstillet vores teoretiske forventninger til, hvilke faktorer der påvirker højtuddannedes lønudvikling i positiv eller negativ retning, disse var:

- BaggrundsvARIABLE (løn, alder, uddannelse, forældres uddannelse, geografisk placering af jobbet)
- Karrierevariable (motive for jobskifte, antal jobskifte, lederansvar, privatsektorsansættelse, studieaktiviteter)
- Ledighedsvariable (ledighed efter uddannelse, løntilskud).

På baggrund af disse faktorer har vi opstillet en *multipl linear regressionsmodel*, der forklarer lønudviklingen. Modellen viser, hvordan de enkelte faktorer påvirker lønudviklingen, når der tages højde for andre faktors effekt. Det er derfor muligt at teste, hvorvidt de simple sammenhænge beskrevet tidligere i kapitlet er statistisk signifikante.

Resultatet af regressionsanalysen er præsenteret i tabellen sidst i dette kapitel. I de følgende underafsnit vil vi gennemgå, hvilke faktorer der har en hhv. positiv og negativ indflydelse på lønudvikling, samt hvilke faktorer der ikke har en signifikant effekt. Vi vil i de enkelte underafsnit så vidt muligt referere til vores tidligere fundne resultater omkring, hvilke faktorer der bestemmer startlønnen. På den måde kan vi undersøge, hvorvidt der er tale om catch-up-effekter eller om en yderligere lønspredning.

9.3.1 *Hvad giver mere i løn?*

I det følgende ser vi på, hvilke faktorer der har positiv indflydelse på lønudviklingen.

- **Mænds lønudvikling er bedre end kvinders.** Mænds lønudvikling er generelt 17 % højere end kvinders. Regressionen bekræfter således konklusionerne fra de bivariate sammenligninger. Resultatet forstærkes af, at mænd også har en højere startløn, således at det kønsmæssige *løn-gap* bliver udvidet over tid. I slutningen af dette kapitel ser vi nærmere på, hvad der er skyld i denne forskel.
- **Uddannelse er afgørende for lønudviklingen.** Analysen viser, at erhvervsøkonomers og samfundsagliges forventede lønudvikling er hhv. 20 og 12 % højere end civilingeniørers. Til gengæld har civilingeniørerne en højere startløn. Humanisternes forventede lønudvikling er signifikant lavere end civilingeniørernes, hvilket forøger humanisternes lønefterslæb. Derimod kan der ikke spores en forskel i lønudviklingen for civilingeniører og diplomingeniører, biologer, arkitekter og naturvidenskabelige kandidater.
- **Job i København giver højere løn.** Lønudviklingen i hovedstadsområdet er ca. 14 % højere end i provinsen. En mulig forklaring her-

på er, at leve- og boligomkostningerne er væsentligt højere i københavnsområdet. Det kan også tænkes, at lønforskellen er et resultat af, at globaliseringen har ramt Danmark skævt. Hvis de videntunge multinationale virksomheder primært har placeret sig i København og dermed skabt øget konkurrence for højtuddannet arbejdskraft, kan dette have øget lønudviklingen i Københavnsområdet.²⁹

- **Vælg den private sektor, hvis det handler om løn.** Lønudviklingen for en person, der kun har været ansat i den private sektor, er 20 % højere end for en person, der har skiftet mellem den private og den offentlige sektor. Personer, der har været offentligt ansat i hele perioden, har også en 7 % højere lønstigning, sammenlignet med personer, der har skiftet mellem den offentlige og den private sektor.
- **Jobskifte sætter turbo på lønnen.** For hvert jobskifte øges den forventede lønudvikling med ca. 5 %. Det kan altså betale sig at gå målrettet efter at bruge jobskifte som løftestang. Der er altså, i løbet af de første 10 år på arbejdsmarkedet, en væsentlig effekt af at skifte job med henblik på at forbedre lønnen³⁰.
- **Løn og ledelse går hånd i hånd.** Lønudviklingen for kandidater med ledelsesansvar i nuværende job er 15 % højere end deres meddimitterende, der ikke er blevet ledere. Kandidater, der bevidst skifter job for at få mere i løn, eller fordi de ønsker en lederstilling, har også en signifikant kraftigere lønstigning. Ledelse og målretning mod bedre løn ser altså ud til at give pote.
- **Vurderingen af studiemiljøet har betydning.** Kandidater, der i høj grad var interesseret i deres studier, har en 15 % højere lønudvikling. I kapitel 7 fremgår det af regressionsanalysen, at der ikke var en signifikant sammenhæng mellem startlønnen og interessen for studiets indhold. Det giver altså først på lang sigt et afkast at være interesseret i sit studie.
- **Netværk på studiet giver bonus.** Dimittender, der har angivet, at de i høj grad havde gode relationer til andre studerende, har 12 % bedre forventet lønudvikling. De, der havde en god relation til deres medstuderende, er måske også dem, der er gode til at skabe sig et netværk. Denne evne kan også tænkes at være betydende for deres efterfølgende succes på arbejdsmarkedet. Vi så i kapitel 3, at der er stor forskel på, hvorledes de enkelte uddannelsesinstitutioner giver gode relationer mellem de studerende. De gode relationer kan således være medvirkende til at højne karrieremulighederne for dimittender fra de enkelte institutter, hvilket understreger, at det kan være i uddannelsesinstitutionernes interesse at give de studerende de rigtige rammer.

9.3.2 Hvad giver mindre i løn?

Vi har nu set på, hvad der giver en positiv lønudvikling. Bagsiden af dette er en række faktorer, som betyder en negativ lønudvikling.

²⁹ Globaliseringens muligheder og konsekvenser for arbejdsmarkedet på Sjælland, Lolland-Falster og Bornholm. Rambøll Management, 2005.

³⁰ Resultatet kan dog kun overføres på de første 5 eller 4 jobskifte. Der er for få personer med flere end 5 job til at kunne sige noget sikkert om effekten af flere jobskifte.

- **Jo ældre dimittender, jo lavere lønudvikling.** Regressionen viser, at lønudviklingen falder med ca. 3 % for hvert år dimittendalderen stiger. Det er altså tale om en kraftig catch-up-effekt for de yngre kandidater, der, som tidligere vist, har en lidt lavere forventet startløn. De erfaringer, som sabbatår og studietid giver, skal således ses i forhold til, at et senere dimittendtidspunkt giver en dårligere lønudvikling. Derimod så vi tidligere, at studiejob kan være medvirkende til at komme hurtigere i beskæftigelse.
- **Ledighed giver lavere lønudvikling.** Analysen viser, at ledighed efter endt uddannelse har negativ indflydelse på den senere lønudvikling. En ledighedsperiode før første job betyder en direkte reduktion i ancienniteten på måletidspunktet, hvorfor det er forventeligt, at kandidater, der går ledig længe, vil have en svagere lønudvikling. Kandidater, der har været ledige 7-12 måneder, har en 22 % lavere forventet lønudvikling end dimittender, der fik job med det samme. For dimittender med 1-2 års ledighed er lønudviklingen 27 % lavere. Dette understreger betydningen af de tiltag, der har været iværksat for at få ledige akademikere ind på arbejdsmarkedet.

9.3.3 *Hvad har ikke betydning for lønudviklingen?*

I forhold til løn- og karriereudvikling er der mange forestillinger om, hvilke ting der er vigtige for karrieren. Efter at have set på, hvad der giver hhv. positiv og negativ indflydelse på lønudviklingen, vil vi også fremhæve nogle af de forhold, som ikke har betydning for lønudviklingen, og som dermed også kan være med til at aflive nogle myter om karriereudvikling.

- **Den sociale arv kan ikke aflæses i lønudviklingen.** En af de baggrundsvariable, der ikke har betydning for lønudviklingen er forældrenes uddannelse. Der er ikke nogen signifikant sammenhæng mellem forældres uddannelse og egen lønudvikling. Det betyder, at forældres uddannelse hverken har negativ eller positiv indflydelse på lønudviklingen fra startløn til lønnen i det nuværende job.
- **Ønske om balance mellem familieliv og arbejdsliv har ikke betydning for lønnen.** Der kan ikke spores nogen sammenhæng mellem ønsket om balance mellem familieliv og arbejdsliv og en lavere lønudvikling. Risikoen for stress bunder i mange tilfælde i en ubalance mellem familieliv og arbejdsliv, hvor (egne) krav til karrieren betyder, at familielivet nedprioriteres³¹. Analysen viser dog her, at ønsket om større balance ikke nødvendigvis har negativ indflydelse på lønudviklingen.
- **Aktiviteter under studiet har ikke effekt på lønudviklingen.** Der er ikke en signifikant sammenhæng mellem aktiviteter i studietiden, såsom kontakt til undervisere, eller studiejob og en positiv lønudvikling. Det kan således konkluderes, at det er vanskeligt at booste lønudviklingen gennem en strategisk indsats under studierne gennem kontakt med undervisere eller studiejob.

9.3.4 *Et eksempel*

Som en konkretisering af *lønudviklingsregressionen* ser vi igen på de to profiler, vi brugte til at konkretisere *startlønsregressionen*. Det skal igen pointeres, at profilerne er hypotetiske. Vi starter med at opridse profilerne og de-

³¹ Bason, Csonka & Ejler (2003) *Arbejdets nye ansigter – ledelse af fremtidens medarbejdere*. Børsens Forlag.

res forventede startløn. Derefter udregner vi på baggrund af lønudviklingsregressionen deres forventede nuværende løn:

Peter dimitterede i 1997 som 29-årig fra en naturvidenskabelig uddannelse. Fra gymnasiet havde han et karaktergennemsnit på 10. Efter endt uddannelse fik han med det samme job i en lille privat virksomhed i provinsen. Ifølge startlønsregressionen er Peters forventede startløn ca. **22.300 kr.**

Peter bor nu i København. Han har været ansat i den private sektor i hele sin karriere i 4 forskellige jobs. Sidste gang han skiftede job, var det pga. ønske om at få mere i løn og om at få en lederstilling, hvilket han gjorde. Peters forventede slutløn vil ifølge lønudviklingsregressionen og givet hans beregnede startløn være på ca. **49.000 kr.**

Ulla dimittere også i 1997, men var kun 27 år. Hun er humanist og havde et gymnasiekaraktergennemsnit på 7. Efter endt uddannelse fik hun med det samme en tidsbegrænset stilling i en stor privat virksomhed i København. Startlønsregressionen forudsiger, at Ullas forventede startløn er på ca. **19.000 kr.**

Ulla bor nu i provinsen. Hun er offentligt ansat og har skifter job 2 gange. Sidste gang, hun skiftede job, var fordi stillingen ophørte. På studiet havde hun gode relationer til de andre studerende, og hun var meget interesseret i studiets indhold. Ullas forventede slutløn vil ifølge lønudviklingsregressionen og givet hendes beregnede startløn være på ca. **28.400 kr.**

Hvis Ulla var blevet boende i København, og havde skiftet job 5 gange, senest fordi hun ønskede mere i løn, ville hendes forventede slutløn være **39.400 kr.**

Tabel 9.1 Regressionsanalyse: Faktorer der påvirker lønudviklingen

	Effekt på lønudvikling	Signifikant
BaggrundsvARIABLE		
Køn – mand (i forhold til kvinde)	Positiv	Ja
Dimittendalder (dimittendalder – 24 år)	Negativ	Ja
Jobsøgning til første job via netværk	Ingen betydning	Nej
Min. 1 forældre med LVU	Ingen betydning	Nej
Gymnasiekaraktergennemsnit	Ingen betydning	Nej
Nuværende bopæl Kbh/Nordsjælland	Positiv	Ja
Uddannelse (i forhold til civilingeniører)		
Humanist	Negativ	Ja
Naturvidenskab	Ingen betydning	Nej
Samfundsvidenskab	Positiv	Ja
Diplom	Ingen betydning	Nej
Erhvervsøkonom	Positiv	Ja
Journalist	Ingen betydning	Nej
Biolog	Ingen betydning	Nej
Arkitekt	Ingen betydning	Nej

	Effekt på lønudvikling	Signifikant
Studiemiljø		
Kontakten med underviserne	Ingen betydning	Nej
Relationer til de andre studerende	Ingen betydning	Nej
Job- og anvendelsesmuligheder for studiet	Ingen betydning	Nej
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	Ingen betydning	Nej
Matchet mellem mine interesser og studiets indhold	Ingen betydning	Nej
Ledelsesansvar i nuværende job	Positiv	Ja
Valg under uddannelse		
Valg af studiejob	Ingen betydning	Nej
Valg af praktik	Negativ	Ja
Valg af udlandsophold	Ingen betydning	Nej
Valg af fag på studiet	Positiv	Ja
Karriere		
Antal jobskifte	Positiv	Ja
Ansæt med løntilskud i første job	Positiv	Ja
Ikke-akademiske arbejdsopgaver i første job	Ingen betydning	Nej
Sektor (i forhold til skift mellem sektorer)		
Privat ansat i hele perioden	Positiv	Ja
Offentligt ansat hele perioden	Ingen betydning	Nej
Motiver for seneste jobskifte		
Ønskede mere i løn	Positiv	Ja
Ønskede bedre arbejds-/fritidslivsbalance	Ingen betydning	Nej
Ønskede at anvende mine faglige kvalifikationer	Ingen betydning	Nej
Ønskede lederstilling	Positiv	Ja
Stillingen udløb/ophørte	Negativ	Ja
Ledighed		
Ledig i 0-3 måneder	Negativ	Ja
Ledig i 4-6 måneder	Negativ	Ja
Ledig i 7-12 måneder	Negativ	Ja
Ledig i 1-2 år	Negativ	Ja
Ledig i mere end 2 år	Negativ	Ja

9.4 Køns betydning for lønudvikling

Mænds forventede lønudvikling er 16 % højere end kvinders efter de første 10 år på arbejdsmarkedet. Vi vil i dette afsnit se nærmere på, hvordan kønsforskellen fordeles sig på sektor, blandt ledere og om antallet af jobskift har samme betydning for mænd og kvinder.

- **Kønsforskellen ligger hovedsageligt i den private sektor.** Vi har dekomponeret vores regressionsanalyse således, at forskellen mellem mænds og kvinders lønudvikling i den offentlige og private sektor fremgår eksplicit. Analysen viser, at kønsforskellen er klart større i den private sektor. For personer, der har arbejdet i den pri-

vate sektor i hele perioden, er mændenes forventede lønudvikling ca. 23 % højere end kvindernes. Omvendt er lønudviklingen næsten udjævnet i den offentlige sektor, hvor mænds lønudvikling er ca. 7 % højere end kvinders. Lønudviklingen inden for den offentlige sektor er på trods af 'Ny Løn' primært styret af lønrammer og kollektive aftaler, modsat den private sektor, hvor lønforhandlinger oftere foregår mellem chefen og den enkelte medarbejder. Dog kan indførelsen af Ny Løn i det offentlige på sigt give udslag i større lønforskelle, end man ser i dag.

- **Kønssforskellen er større blandt ledere.** Forskellen mellem mænds og kvinders lønudvikling forøges, når man ser på lederne. En kvinde oplever en positiv effekt på ca. 15 % ved at blive leder, mens en mand opnår en effekt på ca. 19%. Dermed er mandlige leders forventede lønudvikling 20 pct. højere end kvindelige leders forventede lønudvikling. en kønsforskel, der altså bliver udbygget. Kvinder kan derfor ikke mindske *løn-gapet* ved at blive ledere.
- **Effekten af jobskifte er ens for mænd og kvinder.** Begge køn får ca. 5 % mere i løn ved et jobskifte. Vi har tidligere set, at der ikke er forskel mellem mænd og kvinder, hvad angår antallet af jobskift. Begge køn er lige tilbøjelige til at skifte job, hvorimod der er forskel, hvad angår motiverne for jobskifte. Mænd skifter job pga. ønsket om højere løn samt mere ansvar og selvbestemmelse, mens kvinder i højere grad end mænd motiveres til jobskifte af balancen mellem familieliv og arbejdsliv og stress.

Køn og Løn

- Kønsforskellen i lønudviklingen er størst i den private sektor.
- Kønsforskellen er endnu større blandt ledere. Er du mandlig leder, har du en 20 % bedre lønudvikling end kvindelige ledere. Effekten af at blive leder er altså større for mænd
- Der er ingen signifikant forskel mellem mænd og kvinder mht. effekten ved at skifte job – begge køn får ca. 5 % bedre lønudvikling pr. jobskifte inden for de første 10 år.

10. Alternativ karrierevej: De frie agenter

Vi har rapporten igennem behandlet og analyseret en række forskellige aspekter af højtuddannedes studietid, mødet med arbejdsmarkedet og deres efterfølgende karriereforløb. De frie agenter, også kaldet freelancere, er en særlig gruppe arbejdstagere, som ernærer sig ved mere atypiske beskæftigelsesformer og således har valgt en alternativ leve- og karrierevej. I dette kapitel ser vi nærmere på gruppen af frie agenter. Vi analyserer en række simple sammenhænge, der på forskellig vis bidrager til at tegne et billede af gruppen af de højtuddannede frie agenter: Hvem er det typisk, som vælger livet som freelancer, og hvad er motivationen for at vælge en sådan karrierevej?

Frie agenter placerer sig i en gråzone mellem almindelige lønmodtagere og selvstændige, **da de både adskiller sig fra almindelige lønmodtagere og fra den selvstændige**. Kendetegnene for de frie agenter er, at de som regel arbejder alene; de er således hverken ansat eller har nogen ansatte. De frie agenter arbejder typisk for flere forskellige opdragsgivere, hvor de udføre et opgavebestemt og tidsbegrænset stykke arbejde i en kortere eller længere periode³². De frie agenter arbejdsindhold er i dag tæt knyttet til fremkomsten af vidensamfundet, og det er således en særlig viden og ekspertise, som de højtuddannede frie agenter udbyder.

Bruger man en snæver definition af begrebet frie agenter, det vil sige de rendyrkede frie agenter, som kan leve af deres erhverv, udgør de omkring 1 % af de beskæftigede i Danmark. Bruger man derimod en mere bred definition udgør de frie agenter 4-7 % af de beskæftigede³³. I denne undersøgelse er de frie agenter afgrænset til dem, hvor freelancearbejdet minimum udgør en tredje del af deres samlede indkomst. De frie agenter er interessante, fordi de har truffet et aktivt valg om en alternativ karrierevej.

Datamaterialet fra spørgeskemaundersøgelsen blandt højtuddannede viser, at 36 fra årgang 1997 og 47 fra årgang 2002 i dag arbejder som frie agenter. Gruppen af frie agenter udgør således ca. 2,6 % af de adspurgte i undersøgelsen. Trækker man de 20 frie agenter fra, der har svaret, at freelancearbejdet er et supplement til et fast lønarbejde, udgør de frie agenter ca. 2 % af de adspurgte i undersøgelsen. Det lave samlede antal observationer kan hænge sammen med, at respondenterne i denne undersøgelse er udtrukket fra de fem akademiske A-kasser, og mange frie agenter formentlig slet ikke er medlem af en A-kasse.

På baggrund af dette relativt begrænsede antal observationer i gruppen af frie agenter, har vi i dette kapitel valgt at lægge de to årgange sammen. Vi søger derfor at tegne et billede af nogle mere overordnede tendenser, der er karakteristisk for de frie agenter frem for at beskrive, hvad der kendetegner de to årgange hver især. Tabellerne i dette kapitel er derfor samlet for årgang 1997 og 2002, men har fortsat et lavt samlet antal observationer, hvorfor vi må tolke data med forsigtighed. Dette understreger samtidig behovet for yderligere og mere dybdegående undersøgelser af området.

Kapitlet retter indledningsvist fokus på, hvem der typisk har valgt en levevej som fri agent. Dernæst behandles motivationen for at arbejde som fri agent;

³² Glahn (2003), *Frie agenter, en praktisk bog til den, der vil arbejde med eller som freelancer*. Børsens Forlag.

³³ Bason, Csonka & Ejler (2003), *Arbejdet nye ansigter, ledelse af fremtidens medarbejdere*. Børsens Forlag.

hvad er det, der driver dem? Derefter ser vi på, om de frie agenter ville være villige til at tage et ordinært job og afslutningsvis behandles et lønningsaspektet i forhold til de frie agenter.

10.1 Hvem er blevet frie agenter?

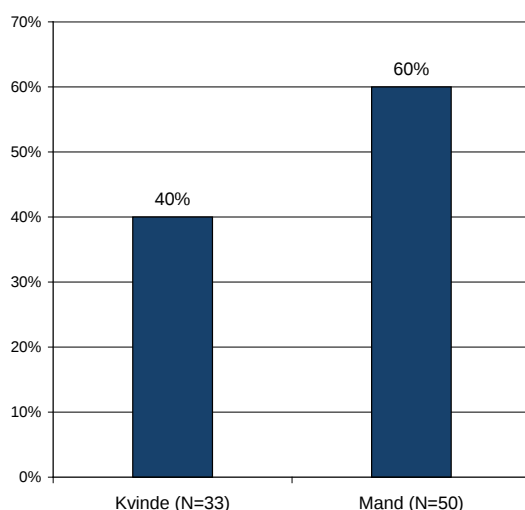
Gruppen af frie agenter er i udgangspunktet en meget sammensat gruppe, men i dette afsnit ser vi nærmere på, hvem der typisk vælger at blive freelancer og dermed vælger en alternativ karrierevej. Først belyses en køns-mæssig dimension, hvorefter der sættes fokus på de frie agenteres uddannelsesmæssig baggrund.

10.1.1 Den kønsmæssige fordeling

Af tabellen nedenfor fremgår det, at der er en overvægt af mænd, der vælger at arbejde som frie agenter. Undersøgelsen viser, at gruppen, der betegnes som frie agenter, udgøres af 40 % kvinder og 60 % mænd. En tidligere undersøgelse foretaget af PLS Rambøll Management i 2001 omkring atypisk beskæftigelse i Danmark³⁴ bekræfter ligeledes denne tendens til, at der typisk er flere mænd end kvinder, som vælger at ernære sig som frie agenter.

Man kunne i denne sammenhæng argumentere for, at arbejdet som fri agent er en arbejdsform, der burde appellere til kvinder på grund af de meget fleksible arbejdsforhold og muligheden for selv at kunne tilrettelægge sin tid. Til gengæld viser det sig, at frie agenter ofte arbejder mere end almindelige lønmodtagere, har en mere usikker indtjening, og samtidig har en mindre social arbejdsform, som måske i mindre grad appellerer til kvinder³⁵.

Figur 10.1 Kønsfordeling på frie agenter. Samlet for årgang 1997 og 2002



10.1.2 Uddannelsesmæssig baggrund

Ser vi nu på, hvordan gruppen af de højtuddannede frie agenter er sammensat i forhold til uddannelsesmæssig baggrund, viser nedenstående tabel, at

³⁴ PLS Rambøll Management (2001), *Atypiske beskæftigelse i Danmark*, delrapport 2. Denne rapport har dog ikke kun fokus på de højtuddannede frie agenter.

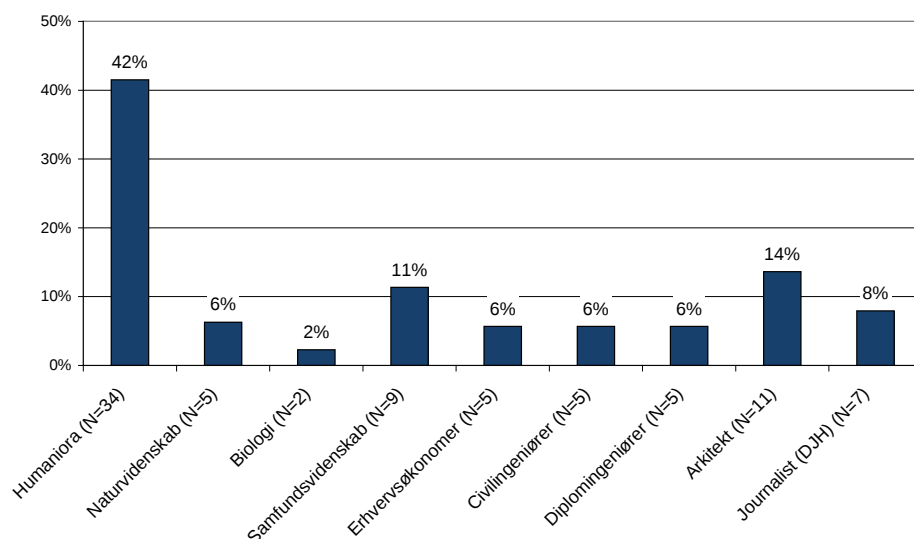
³⁵ Glahn (2003), *Frie agenter, En praktisk bog til den, der vil arbejde med eller som freelancer*. Forlaget Børsen.

det særligt er humanister, der vælger den mere atypiske beskæftigelsesform.

Undersøgelsen viser, at 42 % af gruppen af frie agenter har en humanistisk baggrund. Derudover fordeler den sidste halvdel af de frie agenter sig relativt jævnt i forhold til uddannelsesmæssig baggrund med en svag overvægt af arkitekter og kandidater med en samfundsvidenskabelig baggrund.

Når antallet af observationer bliver fordelt på uddannelsesretning, er der meget få observationer for hver uddannelse., men på trods heraf er det dog muligt at anskueliggøre en tendens til en overvægt af humanister, der ernærer sig som frie agenter sammenlignet med de øvrige uddannelsesretninger. Denne tendens stemmer godt overens med den type af ydelser, de frie agenter ofte udbyder som eksempelvis sproglige kompetencer, kommunikation og formidling. De humanistiske kandidater har således nogle kompetencer, der i høj grad lægger op til freelancearbejde.

Figur 10.2 Uddannelsesmæssig baggrund. Samlet for årgang 1997 og 2002



Udregner man, hvor stor en andel de frie agenter med en humanistisk baggrund udgør af de adspurgte humanister i undersøgelsen, er det ca. 4,6 %. For de naturvidenskabelige og samfundsvidenskabelige kandidater, biologerne, erhvervsøkonomerne og civil- og diplomingeniørerne udgør de frie agenter mellem 1-2 % af de adspurgte i hver faggruppe. Man kunne måske have forventet lidt flere frie agenter blandt erhvervsøkonomerne og civil- og diplomingeniørerne, da der for disse faggrupper også er oplagte freelancemuligheder. De frie agenter med enten en baggrund som arkitekt eller journalist udgør ca. 11 % af den samlede gruppe af henholdsvis arkitekter og journalister, der er repræsenteret i undersøgelsen.

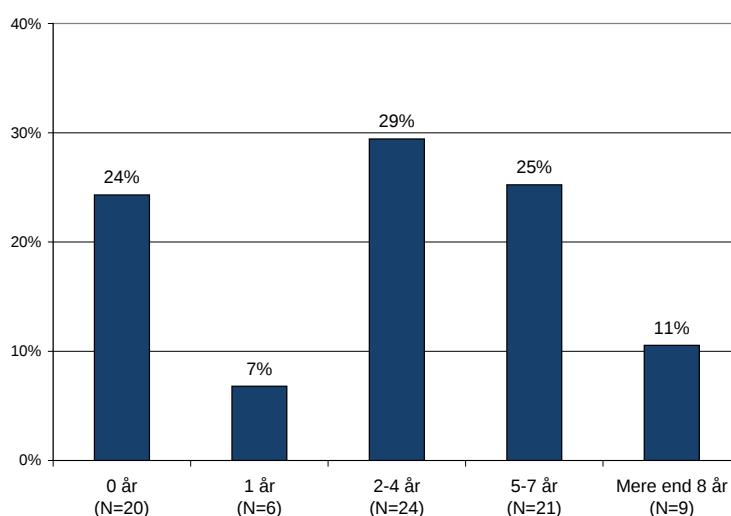
10.2 Hvorfor valgte de at blive frie agenter?

I dette afsnit sætter vi fokus på, hvad der driver de frie agenter og dermed baggrunden for at vælge en mere atypisk beskæftigelsesform og karrierevej, der på sin vis både er mere usikker, men samtidig også giver mere individuel frihed.

10.2.1 Hvornår valgte de karrierevejen som fri agent?

Det er interessant at belyse, hvornår i karriereforløbet de højtuddannede har truffet en karrieremæssig beslutning om at forsøge sig med en tilværelse som fri agent. Undersøgelsen viser, at knap hver fjerde har truffet denne beslutning allerede før de afsluttede deres uddannelse. Flere af dem har sandsynligvis lavet noget freelancearbejde undervejs i deres studietid og er herigennem blevet inspireret i denne retning. Hovedparten har dog valgt livet som freelancer efter minimum et par år på arbejdsmarkedet; 29 % efter 2-4 år på arbejdsmarkedet og 25 % efter 5-7 år på arbejdsmarkedet. Det er naturligt, at størstedelen venter med at blive frie agenter, da man først skal have dannet et kundenetværk.

Figur 10.3 Efter hvor mange år på arbejdsmarkedet valgte du at blive freelancer? Samlet for årgang 1997 og 2002



10.2.2 Hvad driver de frie agenter?

Det er interessant at belyse baggrunden for at vælge en karrierevej som fri agent. Ifølge en tidligere undersøgelse er det et ønske om at være sin egen herre og selv kunne bestemme over tilrettelæggelsen af sit eget arbejde, der er den væsentlige drivkraft og motivation for at vælge en karrierevej som fri agent. Undersøgelsen viser ligeledes, at de frie agenter har en højere jobtilfredshed end den gennemsnitlige lønmodtager³⁶.

Figuren nedenfor afspejler ligeledes en tendens til, at friheden i arbejdstilrettelæggelsen er en væsentlig motivationsfaktor. 53 % af de frie agenter har svaret, at muligheden for at tilrettelægge egen arbejdstid er en central årsag til, at de valgte at arbejde som frie agenter. Desuden fremhæves gode muligheder for udfordringer, hvilket 59 % har angivet som en væsentlig årsag samt varierende arbejdsopgaver, som er prioriteret af 49 %.

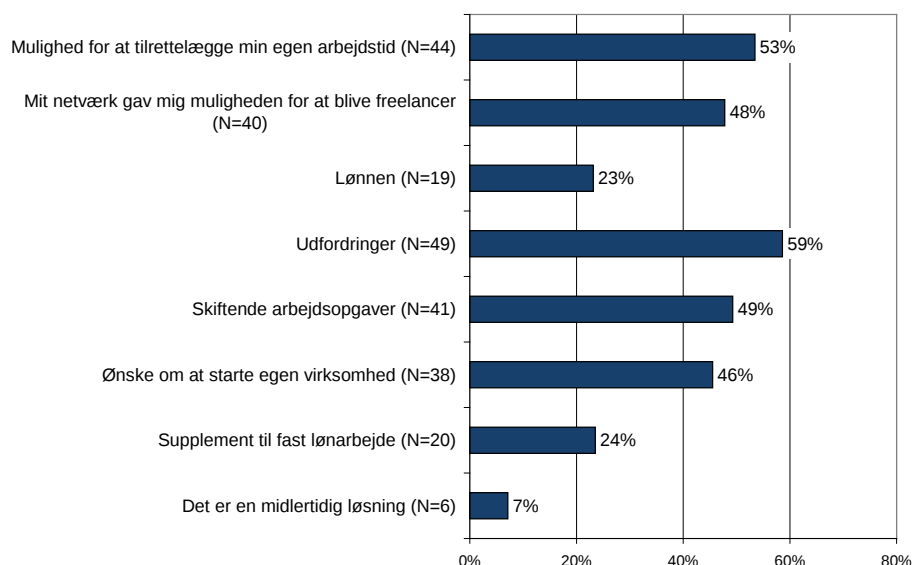
Kun 23 % har angivet lønnen som en årsag til at arbejde som frie agent. I denne sammenhæng synes omstændighederne for arbejdet således at vægte højere end lønnen for de frie agenter. Desuden har 24 % angivet, at deres freelancearbejde er et supplement til deres faste lønarbejde og derfor ikke kan betragtes som "rendyrkede" frie agenter. Lønnen vender vi tilbage til senere i dette kapitel.

³⁶ PLS Rambøll Management (2001) *Atypiske beskæftigelse i Danmark*, delrapport 2.

Overordnet set kan man således sige, at det, der synes at være kendetegnende for de frie agenter, er; at de søger fleksible arbejdsforhold samt udfordrende og afvekslende arbejdsopgaver. Dette er i høj grad muligt i arbejdet som fri agent, da de selv tilrettelægger deres arbejdstid og selv opsøger arbejdsopgaver.

I denne sammenhæng skal det nævnes, at det grundet det begrænsede antal observationer ikke har været muligt at nedbryde motiverne for at arbejde som freelancer på uddannelsesmæssig baggrund. Da hovedparten af de frie agenter i undersøgelsen har en humanistisk baggrund afspejler figuren nedenfor i høj grad humanisternes motivation.

Figur 10.4 Hvad er årsagen til, at du valgte at arbejde som freelancer. Samlet for årgang 1997 og årgang 2002³⁷



Anlægger vi dernæst et kønsmæssigt perspektiv på baggrunden for at vælge at ernære sig som fri agent, viser det sig, at mænd og kvinder som udgangspunkt prioriterer mange af de samme årsager til at vælge at arbejde som freelancer.

Der er en tendens til, at mænd og kvinder i samme omfang synes at være drevet af lysten til nye udfordringer, idet 30 % af mændene og 29 % af kvinderne har angivet dette som en væsentlig motivation. Samtidig angives skiftende arbejdsopgaver og muligheden for at tilrettelægge egen arbejdstid som væsentlige årsager blandt både mænd og kvinder. Der synes dog at være en overvægt af kvinder, der prioriterer dette som den centrale årsag.

Fleksibiliteten, som er et særligt kendetegn for den frie agents arbejdsform, angives som central årsag af 30 % af de kvindelige frie agenter og 24 % af de mandlige. De varierende arbejdsopgaver prioriteres af 26 % af kvinderne, mens kun 23 % af mændene prioriterer disse højt.

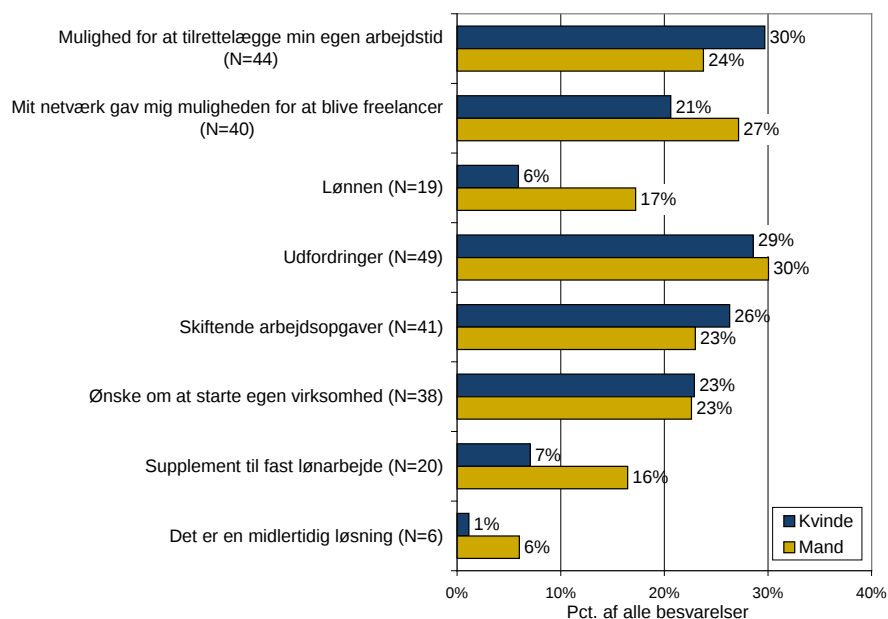
Mændene angiver derimod i højere grad end kvinderne deres netværk som baggrund for at arbejde freelance, idet 27 % af de mandlige frie agenter

³⁷ Det har i spørgeskemaet været muligt at sætte mere end et kryds ved besvarelsen af dette spørgsmål.

mener, at deres netværk spillede en afgørende rolle, mens kun 21 % af kvinderne mener, at det var deres netværk, der gav dem mulighed for at blive freelancer. Løn synes også at vægte højere i mændenes motivation end kvindernes.

Igen i denne sammenhæng er det vigtigt at påpege, at det på baggrund af det begrænsede antal observationer kun er muligt at antyde nogle tendenser for de frie agents baggrund for freelancearbejdet.

Figur 10.5 Hvad er årsagen til, at du valgte at arbejde som freelancer.
Samlet for årgang 1997 og 2002 ³⁸



10.3 Fri agent af lyst eller nød?

Ifølge en tidligere undersøgelse fra PLS Rambøll Management er den alternative beskæftigelsesform i høj grad et positivt tilvalg³⁹. På den anden side er det dog sandsynligt, at efterspørgslen på frie agenter stiger i en periode med lavkonjunktur på arbejdsmarkedet, hvor virksomhederne ikke har mulighed for at fastansætte nye medarbejdere. I forrige afsnit så vi da også, at en mindre gruppe af de adspurgte har angivet, at freelancearbejdet er en midlertidig løsning. Vi har i spørgeskemaundersøgelsen spurgt de frie agenter om, de ville tage imod et ordinært fuldtidsjob, hvor lønnen var ca. 10 % under det beløb, de tjener i deres bedste år som freelancere? Vi ser først på den samlede gruppe af de frie agenter og dernæst på den kønsmæssige fordeling i besvarelsen af dette spørgsmål.

Til dette spørgsmål svarede 62 % nej, hvilket kan ses som et udtryk for, at størstedelen af de frie agenter har valgt denne karrierevej som en livsstil. Der er dog 20 % af gruppen af frie agenter, der ville have sagt ja til tilbuddet og dermed også ja til en mere sikker beskæftigelsesform med en fast indkomst og samtidig give køb på den fleksibilitet, som de frie agenter råder over. Som figur 10.4 i forrige afsnit viste, var der en lille gruppe af de frie

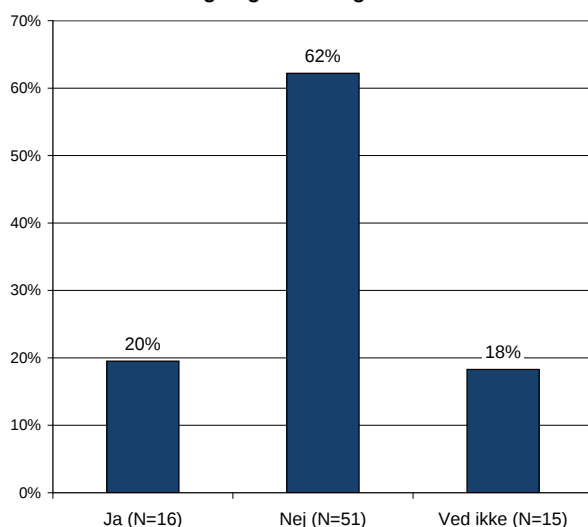
³⁸ Det har i spørgeskemaet været muligt at sætte mere end et kryds ved besvarelsen af dette spørgsmål.

³⁹ PLS Rambøll Management (2001), *Atypiske beskæftigelse i Danmark*, delrapport 2.

agenter, der angav, at denne beskæftigelsesform var en midlertidig løsning. Denne gruppe personer ville formodentlig takke ja til et ordinært job. Dertil kommer, at 18 % af de frie agenter ville være i tvivl, om de skulle tage et ordinært job.

Overordnet kan man således sammenfatte, at der synes at være en tendens til, at karrierevalget om at være freelancer i de fleste tilfælde er en livsstil og i mindre grad er en midlertidig løsning.

Figur 10.6 Hvis du fik tilbudt et ordinært fuldtidsjob, hvor din løn var ca. 10 % under det beløb, du tjente i dit bedste år som freelancer. Ville du da sige ja tak? Samlet for årgang 1997 og 2002.

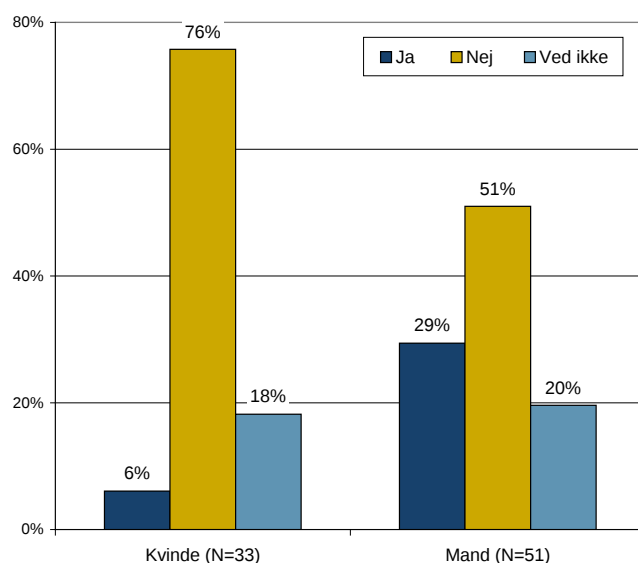


Ser vi på denne problematik ud fra et kønsmæssigt perspektiv, synes der at være en tendens til, at særligt kvinderne ønsker at fastholde deres arbejdsform som freelancer. 76 % af de adspurgte kvinder ville takke nej til et ordinært job og kun 6 % ville takke ja. For mændenes vedkommende ville kun 51 % sige nej til et ordinært job og hele 29 % ville tage et ordinært job i morgen.

Dette kan hænge sammen med årsagerne til valget af arbejdsformen som fri agent, som vi behandlede i forrige afsnit. Her så vi, at der var en svag tendens til, at kvinderne i højere grad prioriterede fleksibilitet og variation i arbejdsopgaver end deres mandlige kollegaer, og disse arbejdsforhold kan være svære at opnå som almindelig lønmodtager.

Der synes således, at være en tendens til at særligt kvinder, der har valgt en karrierevej som fri agent, i høj grad ønsker at fastholde denne beskæftigelsesform.

Figur 10.7 Hvis du fik tilbudt et ordinært fuldtidsjob, hvor din løn var ca. 10 % under det beløb, du tjente i dit bedste år som freelancer. Ville du da sige ja tak? Samlet for årgang 1997 og 2002.



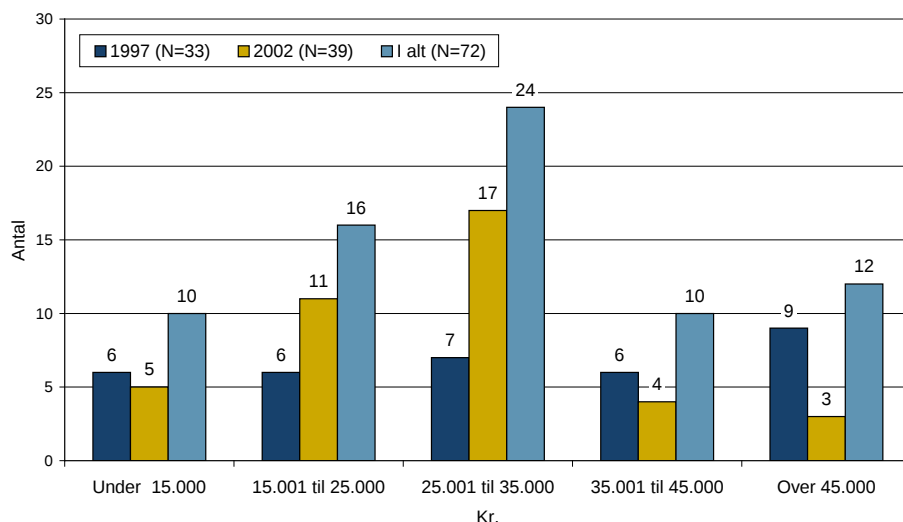
10.4 De frie agents løn

I afsnit 10.2.2 behandlede vi baggrunden for at vælge en karrierevej som fri agent, og vi så en tendens til, at det i højere grad er arbejdsforholdene end lønnen, der angives som et væsentligt motiv for denne alternative beskæftigelsesform. I dette afsnit ser vi dog nærmere på de frie agents løn. Vi har valgt at se på de frie agents nuværende løn, og det skal dog påpeges i denne sammenhæng, at lønnen for freelancere kan variere fra den ene måned til den anden, men trods alt må forventes at ligge på nogenlunde samme niveau. Først belyses de frie agents nuværende løn for de to årgange, og dernæst ser vi på lønnen for de frie agenter i et kønsmæssigt perspektiv.

10.4.1 Løn fordelt på årgange

På trods af det lave antal observationer har vi i denne figur valgt at lave en opdeling mellem de to årgange, fordi årgang 1997 har haft 10 år på arbejdsmarkedet, mens årgang 2002 kun har ca. 4 år på arbejdsmarkedet. Denne ulige arbejdsmarkedserfaring af de to årgange imellem må nemlig formodes at have indflydelse på de frie agents nuværende løn.

Figur 10.8 Gennemsnitlige månedlige indkomst fordelt på årgange



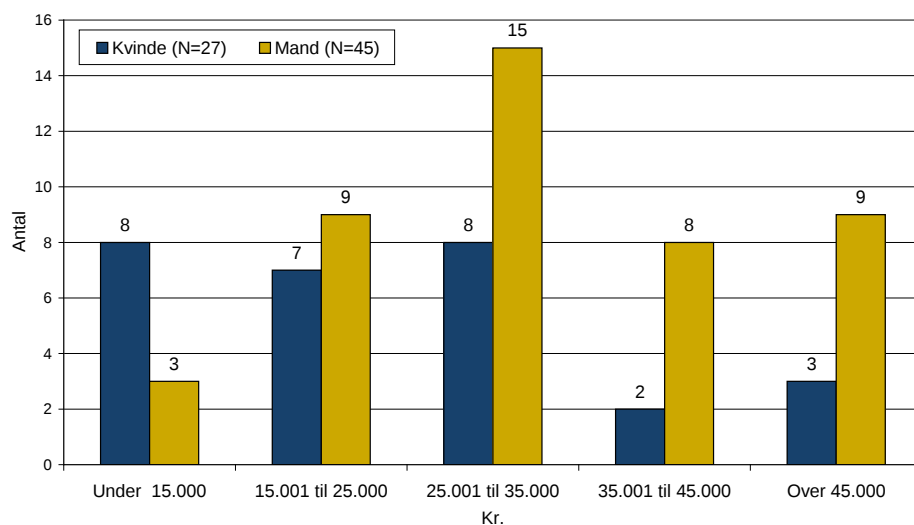
Generelt set viser figuren, at hovedparten af de frie agenter i undersøgelsen har en månedlig indkomst mellem 25.001 kr. og 35.000 kr. Der er en mindre gruppe, som ikke har en særlig høj månedsløn dvs. under 15.000 kr. og en tilsvarende gruppe, der har en meget pæn månedsløn på 45.000 kr. eller derover. Det må dog formodes, at en del af de frie agenter med en gennemsnitlig månedsløn på under 15.000 kr. har freelancearbejdet som et supplement til en fast månedsløn eller dagpenge.

Ser vi på fordelingen af de to årgange, synes figuren da også at illustrere en sammenhæng mellem løn og årgang. Der er en overvægt af frie agenter fra årgang 1997, der placerer sig inden for de to intervaller med den højeste indkomst dvs. 35.001 kr. – 45.000 kr. og over 45.000 kr. Samtidig er der en overvægt af frie agenter fra årgang 2002, der placerer sig i intervallerne med en indkomst på 15.001 kr. til 25.000 kr. og 25.001 kr. til 35.000 kr. Denne tendens til, at det er de frie agenter fra årgang 1997 og dermed dem med mest erfaring, der tjener mest, er ikke overraskende. En forklaring kan være, at et godt personligt netværk er altafgørende for de frie agenter, og det tager ofte tid at opbygge et sådan netværk. De frie agenter fra årgang 2002 har ikke i samme omfang haft tid til at opbygge og pleje et personligt netværk.

10.4.2 Løn fordelt på køn

Vi har tidligere i undersøgelsen set, at køn har indflydelse på lønnen for de almindelige lønmodtagere. Det er derfor interessant, at se om dette også er tilfældet for de frie agenter.

Figur 10.9 Slutløn fordelt på køn. Samlet for årgang 1997 og årgang 2002

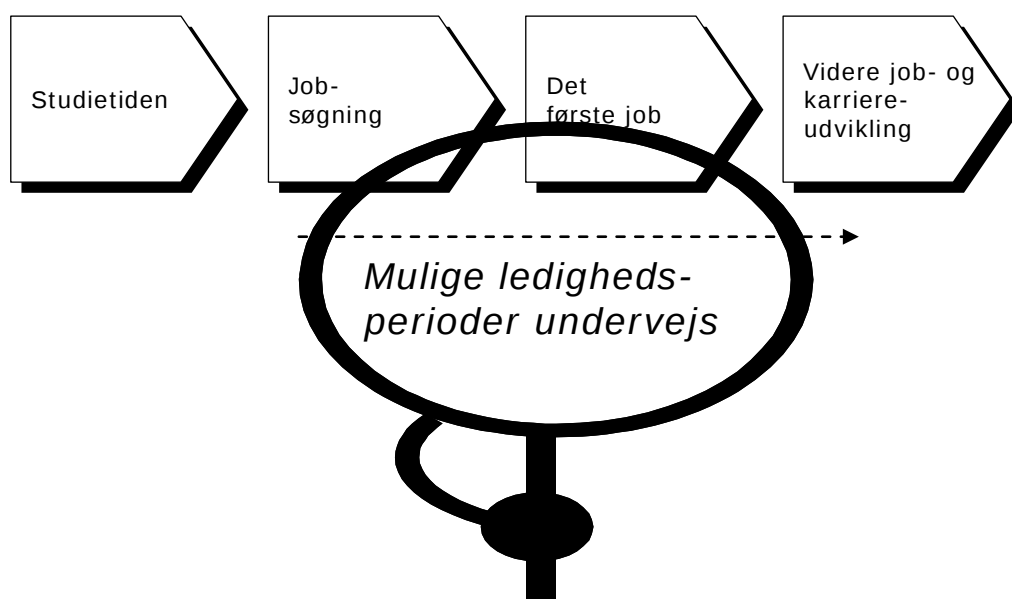


Figuren ovenfor viser en tendens til, at der er en overvægt af kvinder, der har en månedlig indkomst på under 15.000 kr. Der er en nogenlunde ligelig fordeling af kvinder om mænd, der ligger i lønintervallet mellem 15.000 kr. og 25.000 kr. Det er også et pænt antal kvinder repræsenteret i midterkategorien med en månedsløn på mellem 25.001 kr. og 35.000 kr. Derimod er der en overvægt af mænd repræsenteret i de to øverste intervaller med en månedlig indtægt på mellem 35.001 kr. – 45.000 kr. og over 45.000 kr.

På trods af det begrænsede antal observationer er det dog kun muligt at antyde en tendens til, at de mandlige frie agenter tjener mere end de kvindelige frie agenter.

Del 5:

Beskæftigelsesindsatsen for ledige højtuddannede

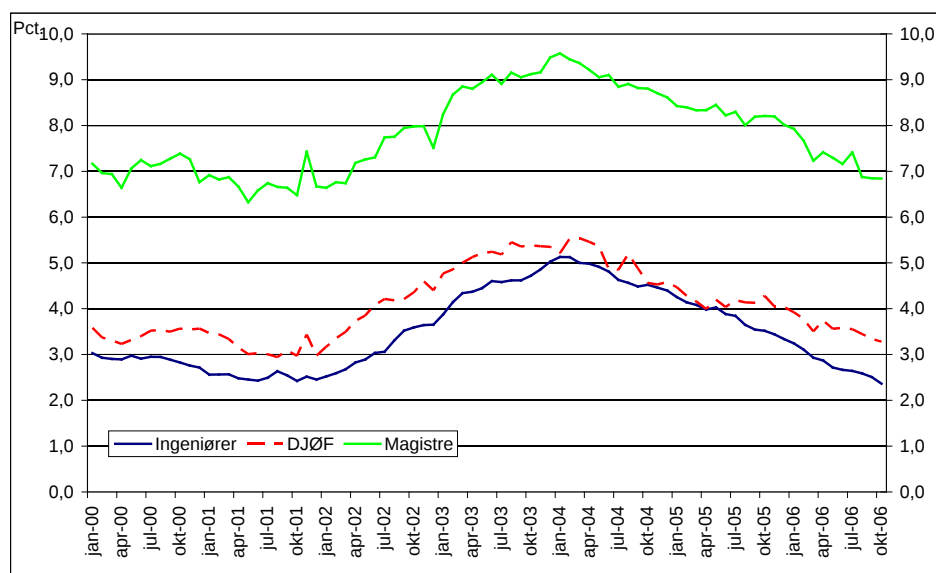


11. Beskæftigelsesindsatsen for ledige højtuddannede

Arbejdsmarkedet for akademikere har gennem de seneste 10 år været ude i en turbulent periode, hvor arbejdsløsheden blandt højtuddannede i løbet af 90'erne faldt for så at stige markant igen i perioden 2001-2003.

Som det fremgår af AC's ledighedsstatistik i figuren nedenfor, oplevede alle tre store hovedgrupper af højtuddannede (magistrene, de samfundsvidenskabelige samt ingeniørerne) en markant stigning i ledigheden fra starten af 2001 til slutningen af 2003.⁴⁰ Ledigheden er i perioden 2004-2006 dog faldet igen for alle uddannelsesgrupper. Samtidig kan der observeres en stigning i antallet af langtidsledige, som går ledige i mere end 2 år.

Figur 11.1: Ledigheden fordelt på DJØF-området, magistre og ingeniører; sæsonkorigeret



Kilde: AC's ledighedsstatistik.

Der er således igen en positiv udvikling på arbejdsmarkedet for højtuddannede med markant fald i ledigheden. For enkelte grupper af højtuddannede nærmer man sig snart en situation, hvor der er knaphed på kandidater (fx udvalgte ingeniører og andre specialister). Samtidig er der dog en tendens til, at et lille udsnit af de årgange, som oplevede markant modvind i perioden 2001-2003, ender med at blive langtidsledige. Numerisk tæller denne gruppe i dag ca. 2.900 højtuddannede.

Det er derfor stadig yderst relevant at diskutere beskæftigelsesindsatsen for højtuddannede, således at gruppen med risiko for langtidsledighed bliver bragt ned igen – både set fra et samfunds- og et individperspektiv: Skal Danmarks konkurrenceevne styrkes, er det vigtigt, at alle højtuddannede mobiliseres til at bidrage til videnøkonomien, således at den uddannede arbejdsstyrke udnyttes på bedst mulig vis. Samtidig repræsenteres gruppen af langtidsledige af højtuddannede, ambitiøse og veluddannede mennesker, for hvem et udfordrende arbejdsliv i langt de fleste tilfælde vægtes højt, og som således er afgørende for disse menneskers livskvalitet.

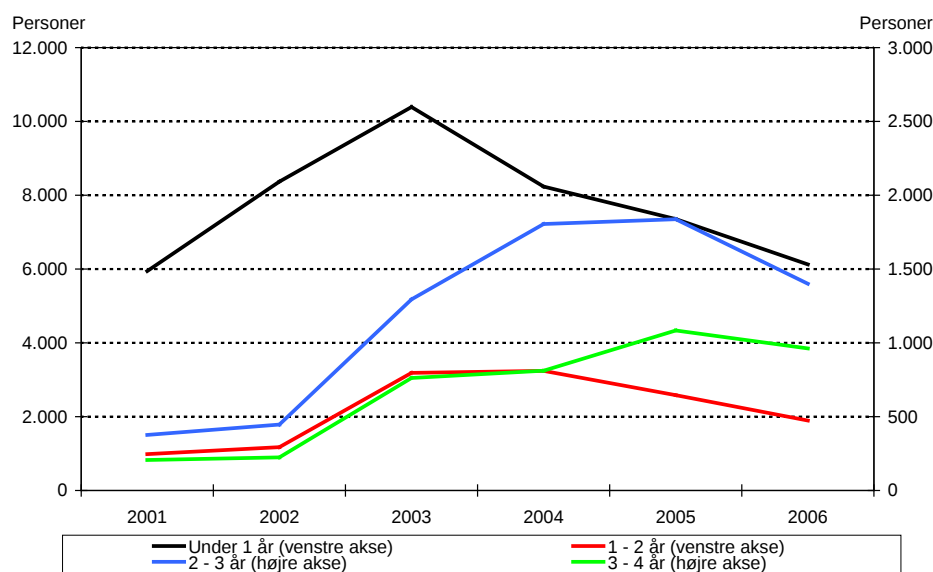
⁴⁰ www.ac.dk

Hvor denne undersøgelse i de foregående kapitler har fokuseret på de højtuddannede, som er inde på arbejdsmarkedet; hvordan de fik deres første job, hvilke karrierevalg de efterfølgende tog, vil dette kapitel derfor omhandle en belysning af beskæftigelsesindsatsen for de højtuddannede, som bliver ledige senere i deres karriere, samt den gruppe af langtidsledige højtuddannede fra årgang 2002, som endnu ikke har fået deres første job. Kapitlet vil bl.a. sætte fokus på:

- Hvordan opfatter de ledige højtuddannede jobmulighederne på nuværende tidspunkt?
- Ændrer man adfærd undervejs i ledighedsperioden?
- Hvilken arbejdsmarkedsindsats vil være bedst over for denne gruppe? Herunder hvilken forskel gør løntilskudsmuligheder for akademikere?

Kapitlet giver først en karakteristik af de ledige højtuddannede, som har indgået i spørgeskemaundersøgelsen. Dernæst analyseres de forskellige ledighedsgruppers opfattelse af beskæftigelsesmuligheder, som de opleves på tidspunktet for spørgeskemaundersøgelsen (foråret 2006), herunder om der er forskelle på årgangene. Efterfølgende sættes der fokus på søgeadfærd. Endeligt belyses arbejdsmarkedsindsatsen for højtuddannede, herunder hvilke redskaber, de højtuddannede selv vurderer, er mest hensigtsmæssige.

Figur 11.2: Ledighedsberørte akademikere fordelt på ledighedsanciennitet



Kilde: Akademikernes Centralorganisation

11.1 Ledighedsgruppen, som har medvirket i denne undersøgelse

I forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen bad vi højtuddannede, som pt. var ledige, om at svare på en række ekstra spørgsmål vedrørende deres ledighedssituation, således er det de ledige selv, som har angivet om de er ledige eller ej, dvs. oplysningerne er ikke baseret på a-kasseoplysninger. Det blev til 192 besvarelser fra højtuddannede, som på interviewtidspunkt var ledig, men som har været i arbejde efter deres dimission (fordelt på 78 besvarelser fra årgang 1997 og 114 besvarelser fra årgang 2002). Analyse materialet rummer også 34 besvarelser fra højtuddannede, der har været ledige i hele perioden siden endt uddannelse (alle fra årgang 2002).

På grund af det lave antal besvarelse fra ledige højtuddannede skal tendenserne tolkes med forsigtighed. Det vil således være nødvendigt med en separat dataindsamling blandt et større antal ledige for at kunne danne sig et præcist billede af den nødvendige beskæftigelsesindsats over for gruppen af højtuddannede.

Før vi ser nærmere på de lediges vurderinger af beskæftigelsesindsatsen og deres jobmuligheder, vil vi kort give en karakteristik af gruppen i forhold til fordeling på uddannelser og køn.

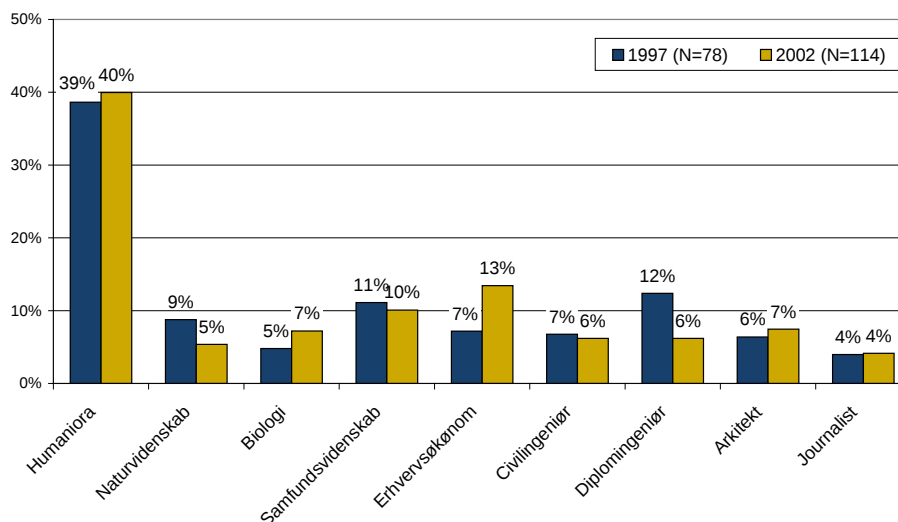
Som det fremgår af figuren nedenfor, er der en markant overrepræsentation af humanister blandt de adspurgte højtuddannede, som pt. står uden arbejde, men som tidligere har haft beskæftigelse. Dette gælder begge år-gange; således har 40 % fra begge år-gange en humaniorauddannelse.

At der er en overvægt af humanister, stemmer overens med det generelle billede af ledighedssituation blandt højtuddannede, jf. figur 11.1. Ledighedsprocenten blandt humanister har været mellem ca. 6,5 % og 9,5 % i den seneste periode; et godt stykke højere end ledighedsprocenten for hhv. de samfundsvidenskabelige og ingeniører, som har svinget mellem ca. 2,5 % og 5,5 %.

Hertil kommer, at vi ved, at især humanister (men også naturvidenskabere) har en større tendens til at blive ansat i tidsbegrænsede stillinger, jf. kapitel 6. Det er derfor heller ikke overraskende, at surveyen har indfanget et flertal af humanister. De resterende uddannelsesretninger udgør hver mellem 5-10 %, afhængig af uddannelse og årgang.

Det er dog ikke muligt at konkludere, at stikprøven udgør et repræsentativt billede af ledighedsgruppen blandt højtuddannede. Dels er der en for stor overvægt af humanister, dels er stikprøvens størrelse for lille. Stikprøven kan dog give nogle interessante fingerpeg om, hvordan ledighedsgruppen oplever den etablerede beskæftigelsesindsats, og der kan således trækkes nogle gode læringsaspekter fra surveytallene.

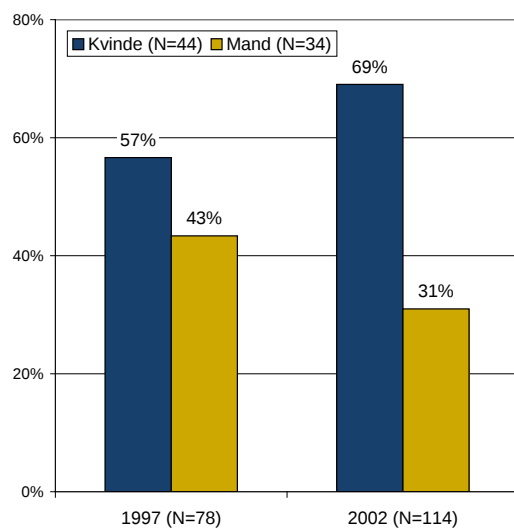
Figur 11.3 Respondenter, der var ledige ved interviewtidspunktet, men som har været i arbejde, siden de dimitterede. Fordelt på uddannelse



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Med hensyn til fordelingen mellem mænd og kvinder viser nedenstående figur, at der er markant flere kvinder end mænd blandt gruppen af ledige. Dette gælder især gruppen af ledige fra årgang 2002, hvor 69 % er kvinder, sammenlignet med gruppen af ledige fra årgang 1997, hvor 57 % er kvinder.

Figur 11.4 Respondenter, der var ledige ved interviewtidspunktet, men som har været i arbejde, siden de dimitterede. Fordelt på køn



Kilde: Rambøll Management survey (2006).

Boks 11.1: Den vanskelige overgang fra uddannelse til fodfæste på arbejdsmarkedet

Jannie, cand.mag. i fransk fra Københavns Universitet, årgang 2002

Jannie valgte at læse fransk, fordi det var det, hun var god til. Jannie gjorde ikke noget synderligt for at forbedre sine jobmuligheder, mens hun stadig studerede. Nogle medstuderende opsøgte praktikpladser, men det gjorde Jannie ikke, og hun blev heller ikke opfordret specielt til det af undervisere eller studievejlederne på studiet.

Efter endt studie i 2002 stod Jannie med en kandidatgrad i fransk uden rigtig at have nogen idé om, hvad hun kunne bruge den til. Fra universitetet blev hun gjort opmærksom på, at hun havde nogle generalistkompetencer: Du er god til at sætte dig ind i nyt stof, til at søge litteratur osv. men hun savnede konkret viden om, hvor og i hvilke stillinger, hun kunne bruge sin uddannelse.

Hun startede hurtigt med at tage nogle jobsøgningskurser, hvor hun fortsatte i jobklubber efterfølgende. Derudover gav hendes svigerforældre hende en coach, der hjalp hende med, hvordan hun kunne trænge igennem og synliggøre sig selv.

Efter at have gået ledig i et år brugte Jannie en sommer på frivilligt arbejde inden for Københavns Teater, hvorfra hun netværkede sig til et job med løntilskud på et lille filmproduktionselskab. De arbejdsopgaver, hun havde, bestod primært i at indhente viden om, hvilke fonde der kunne søges til de forskellige projekter og udarbejdelse af projektbeskrivelser. Hun anvendte sine akademiske færdigheder, men der var aldrig mulighed for en ordinær ansættelse, så efter 1 år med løntilskud gik Jannie på barsel og vendte derefter tilbage til arbejdsmarkedet som ledig.

Efter endt barselorlov gik der dog ikke længe, før AF kontaktede hende og fik sat hende i gang med et forløb, som virkelig rykkede for hende. Hun endte med at få job i en international virksomhed som salgskoordinator, hvor hun også brugte sit franske. Jobbet var dog kun et barselsvikariat og desuden flyttede firmaet til Sverige efter 5 måneder, så Jannie er i dag tilbage som ledig.

Lige nu søger Jannie igen job, men da familien har besluttet sig at flytte til Jylland, er det kun her, hun søger. Hun søger ikke-akademiske stillinger for, som hun siger: *"Man skal jo starte et sted"*. Hun føler, at hun er bedre rustet til at søge job nu, idet hun dels har været ude på arbejdsmarkedet og ved, hvordan hverdagen er, og derudover har hun nu fået en konkurrencefordel, da hun har oparbejdet kompetencer inden for det at være salgskoordinator.

Hvis Jannie skulle lave noget om, ville hun gøre mere ud af i studietiden at undersøge, hvilke job hendes uddannelse skulle rettes mod. Hun ville endvidere supplere uddannelsen med nogle mere konkrete fag.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006).

Af de følgende to figurer fremgår det endvidere, at der kun er ganske få personer blandt ledighedsgruppen, som for nylig er blevet ledige; blandt årgang

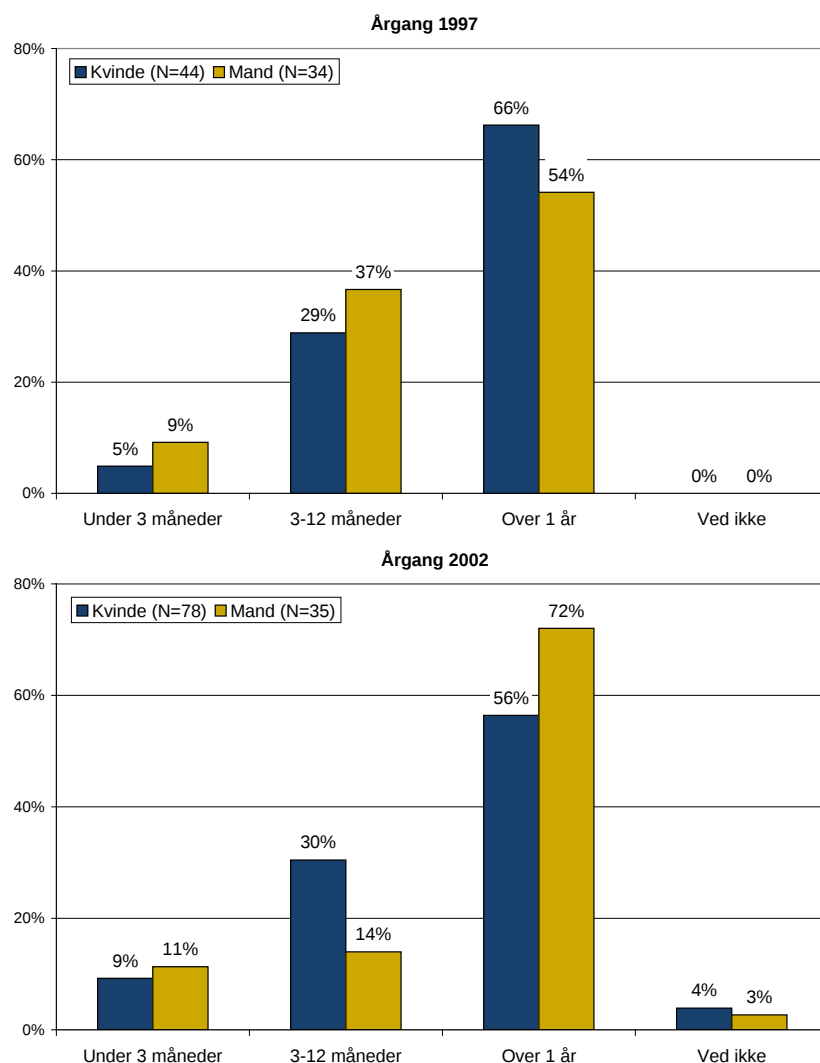
1997 er det 9 % af mændene og 5 % af kvinderne, som har under 3 måneders ledighed, mens det er hhv. 9 % og 11 % blandt årgang 2002.

Dette gælder for begge årgange samt mænd og kvinder. Det vil sige, at de fleste personer, som indgår i stikprøven, ikke er midlertidigt ledige, forstået som en kort periode på få måneder mellem to job, men oplever et reelt stop i deres karriere, inden de igen får job.

Flertallet af personerne har over 1 års samlet ledighed siden deres dimission. Hvor dette gælder for 66 % af kvinder blandt årgang 1997, er der kun 56 % af kvinderne blandt ledighedsgruppen fra årgang 2002. Det forholder sig omvendt for mændene. Her har 54 % af mændene fra årgang 1997 mere end et års ledighed, mens det er 72 % af mændene fra årgang 2002.

Det skal bemærkes, at der er tale om en lille stikprøve, og denne forskel mellem kvinder og mænd på tværs af de to årgange kan derfor skyldes tilfældigheder.

Figur 11.5 Hvor lang tid har du samlet set været ledig efter din dimission? Fordelt på årgange



186 Kilde: Rambøll Management survey (2006).

11.2 Adfærd og vurdering af jobmuligheder

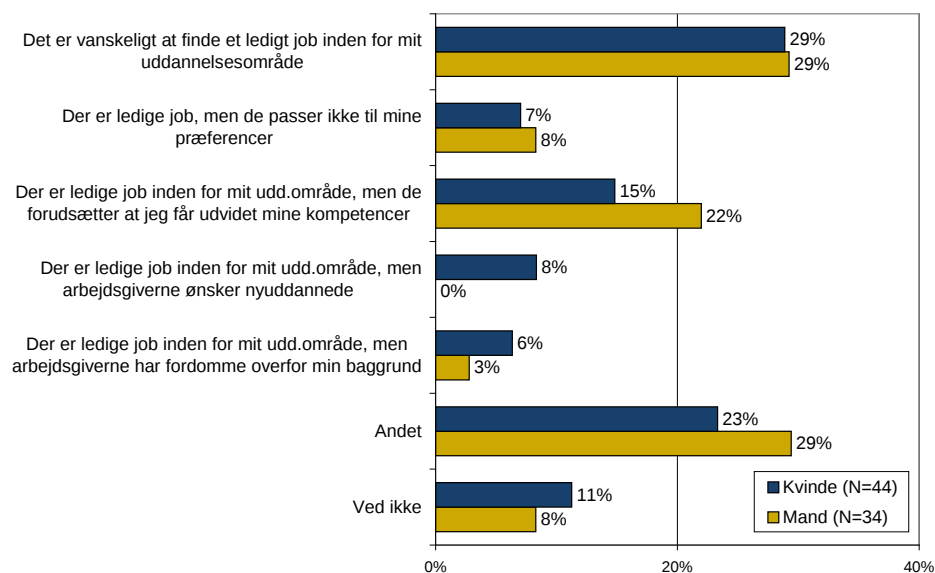
11.2.1 Opfattelser af mulighederne for at få job

Mulighederne for at finde job er selvfølgelig påvirket af den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet (antal relevante jobåbninger, udviklingen i matchet mellem udbud og efterspørgsel osv.), sammenholdt med den lediges sæt af kompetencer og egen søgeadfærd.

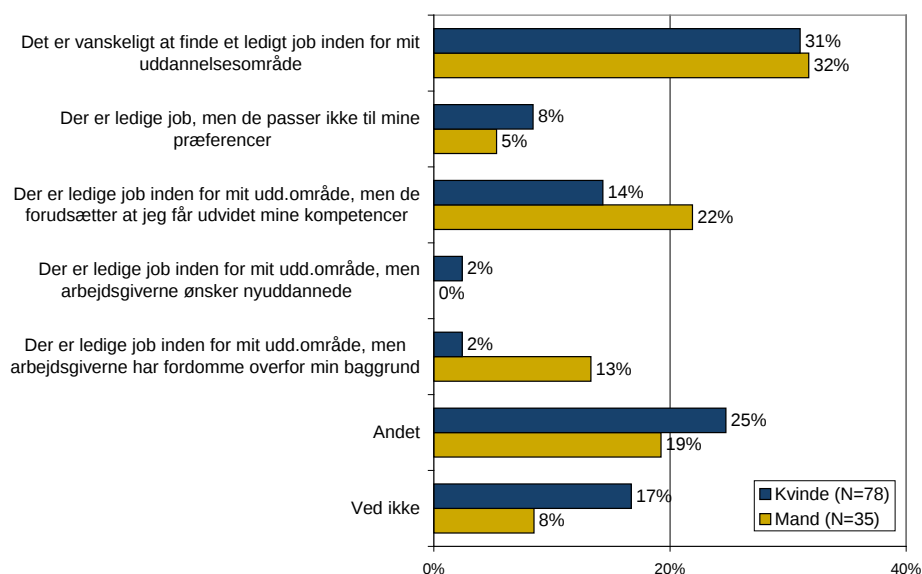
Men mulighederne eller begrænsningerne for den enkelte ledige er også styret af noget perceptuelt – dvs. hvordan man *oplever* mulighederne for at få job. Denne oplevelse af jobmarkedet behøver ikke nødvendigvis at stemme overens med de muligheder, som lader sig aflæse i en strukturbeskrivelse af arbejdsmarkedet. Mange ledige højtuddannede er vant til at reflektere over egen situation og muligheder, og i den forbindelse kan man nemt blive fanget i en psykologisk bane, hvor man enten bliver grebet af optimisme eller pessimisme i forhold til udsigten til egne jobmuligheder. Denne optimisme eller pessimisme får igen konsekvenser for jobsøgningsadfærden (antal jobansøgninger, præstation ved jobsamtale osv.). Det er således relevant at tage temperaturen på, hvordan de ledige selv oplever deres jobmuligheder på nuværende tidspunkt.

De følgende tre figurer viser de lediges egne vurderinger af jobmulighederne pt. Den første figur vedrører ledige fra årgang 1997, som har haft deres første job, mens den anden figur giver et tilsvarende billede for samme gruppe fra årgang 2002. Den tredje figur viser vurderinger af jobmulighederne blandt højtuddannede fra årgang 2002, der har været ledige i hele perioden siden deres dimission, og således alle er medlem af gruppen af langtidsledige højtuddannede.

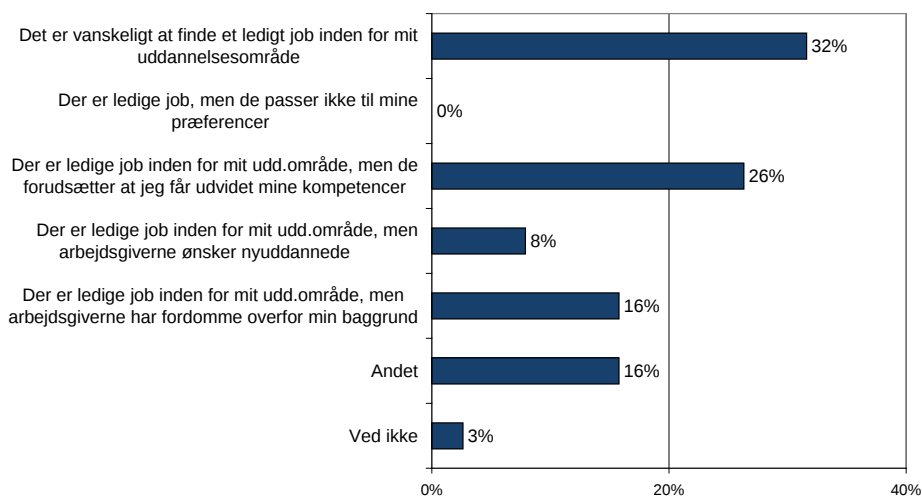
Figur 11.6 Hvordan opfatter du dine muligheder på arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt? Ledige fra årgang 1997, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.7 Hvordan opfatter du dine muligheder på arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt? Ledige fra årgang 2002, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.8 Hvordan opfatter du dine muligheder på arbejdsmarkedet på nuværende tidspunkt? Ledige fra årgang 2002, som ikke har fundet første job endnu



Kilde: Rambøll Management survey (2006). N=36.

I foråret 2006, hvor spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført, var der et stigende antal jobåbninger på alle de store hovedområder for højtuddannede (magistre, DJØF og ingeniører). Denne optimistiske udvikling har kunnet registreres i ledighedsstatistikkerne siden januar 2004. Det er på den baggrund forventeligt, at en del af ledighedsgruppen vil vurdere mulighederne for at få job inden for en overskuelig fremtid som gode på nuværende tidspunkt.

Vi kan imidlertid se, at knap en tredjedel af både mænd og kvinder vurderer, at det er vanskeligt at finde job inden for deres pågældende uddannelsesområde. Det vil sige, at der opleves en ubalance mellem udbud og efterspørgsel, som gør det vanskeligt at få fodfæste igen på arbejdsmarkedet. Dette gælder både for ledighedsramte fra årgang 1997 og 2002, som har været i første job, og for de ledige fra 2002, som ikke har fundet første job endnu.⁴¹

Samtidig kan vi se, at kun ganske få personer (mellem 5 % og 8 %, afhængig af årgang og køn) bevidst bortvælger jobmuligheder med den begrundelse, at jobbene ikke harmonerer med de lediges præferencer. Der er således kun få kræse ledige blandt højtuddannede, og ser vi på gruppen, som har været permanent ledig siden dimissionen i 2002, er der ingen, som tilkendegiver, at de bortvælger job på grund af, at jobbene ikke passer med de lediges præferencer. Set ud fra de lediges egne vurderinger, er der altså ikke noget, der kan underbygge, at den stigende langtidsledighed skyldes kræsenhed blandt de højtuddannede.

De tre figurer viser endvidere, at der er en markant del af ledighedsgruppen, der vurderer, de skal have udvidet deres faglige kompetencer for at kunne bestride de job, som er åbne for besættelse. Dette gælder således 22 % af mændene fra den gruppe af ledige, som har haft første job (både for årgang 1997 og 2002) og tilsvarende 14-15 % af kvinderne. I gruppen af permanent ledige siden dimission mener 26 %, at de skal have udvidet deres kompetencefelt for at kunne komme ind på arbejdsmarkedet.

Dette indikerer, at beskæftigelsesindsatsen skal have et naturligt fokus for opkvalificering og uddannelsesmuligheder for gruppen af langtidsledige. Uddannelse kan i dette tilfælde være en mulighed for den enkelte til at få "sadel om" i jobsøgningen og gøre sig attraktiv til et nyt felt af arbejdsgivere.

Der er kun få ledige, som mener, at de bliver udkonkurreret af nyuddannede i forbindelse med jobåbninger. 8 % af de permanent ledige siden dimissionen i 2002 mener, at de har vanskeligt ved at finde job, da arbejdsgiverne ønsker nyudklækkede kandidater. Det samme mener et lille antal af kvinderne fra årgang 1997. Den samlede konklusion på dette spørgsmål må dog være, at de ledige ikke generelt føler, at de er dårligere stillet end nyuddannede.

Endelig er der en gruppe, som tilkendegiver, at deres baggrund udgør en barriere for deres jobsøgning – det kunne fx være etnisk baggrund, livsstil mv. Dette indikeres eksempelvis af 16 % af gruppen af permanent ledige fra årgang 2002.

Endelig ser vi, at ca. 20-25 % af de ledige vurderer, at der er andre årsager til deres problemer med at få fodfæste på arbejdsmarkedet, herunder bl.a. prioritering af stiftelse af familie, fejlslagen jobsøgningsstrategi mv.

Det kan således konkluderes med hensyn til de lediges egne oplevelser af deres jobmuligheder på nuværende tidspunkt, at for flertallet af de ledige gælder det, at de ser strukturelle barrierer for deres jobsøgning mere end barrierer i forhold til egne handlinger. Der peges på manglende jobåbninger

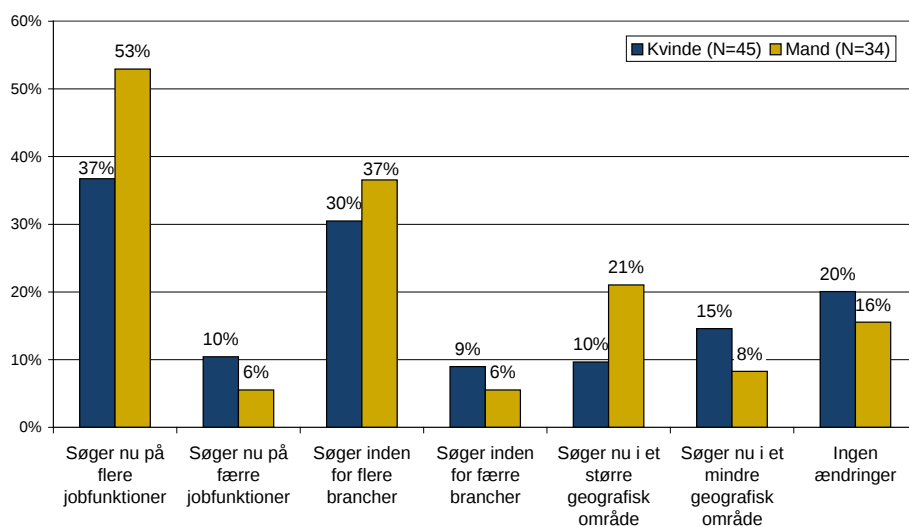
⁴¹ Da antallet af respondenter er for lavt til at bryde tallene ned på uddannelsesgrupper, er det ikke muligt at påpege, om der er bestemte uddannelsesområder, hvor de højtuddannede oplever særligt dårlige jobmuligheder pga. deres uddannelsesbaggrund. Det er imidlertid interessant, at dette kendetegner ledighedsgruppen som helhed.

for netop deres uddannelse samt behov for videreudvikling af kompetencer som de mest centrale barrierer.

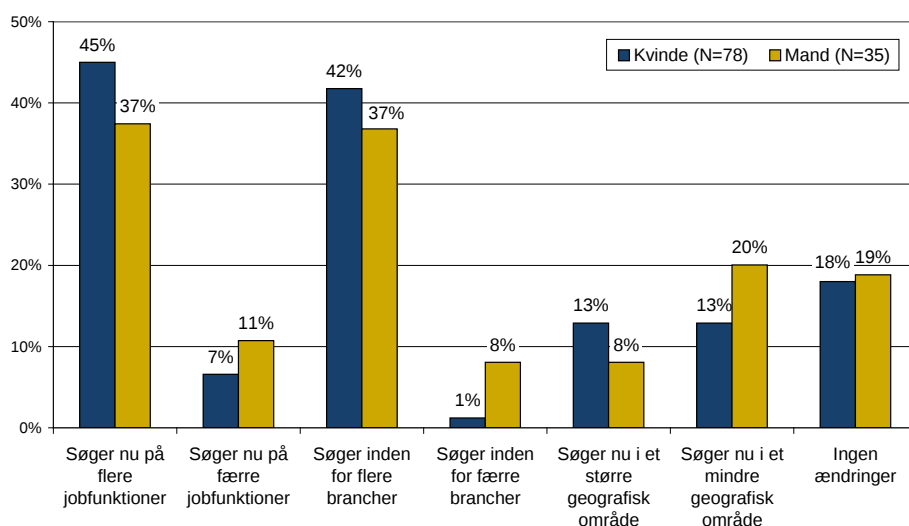
11.2.2 Søgeadfærd – har de ledige ændret adfærd over tid?

Vi har endvidere spurgt ind til, om de ledige har ændret søgeadfærd undervejs i deres ledighedsperiode. De tre følgende figurer viser de lediges vurderinger, delt op på hhv. gruppen af ledige fra 1997, der har været i første job, den tilsvarende gruppe fra årgang 2002 samt gruppen af ledige fra årgang 2002, der ikke har fundet første job endnu.

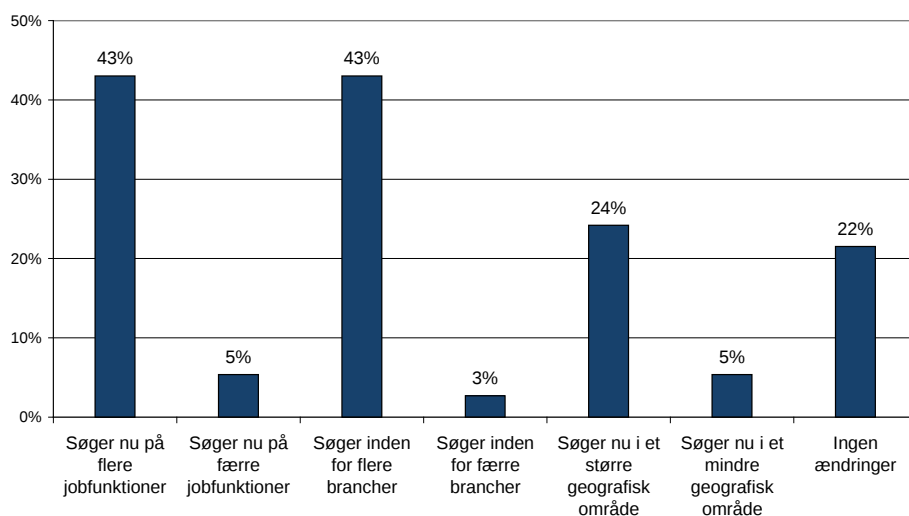
Figur 11.9 Er din jobsøgningsadfærd ændret i dag i forhold til i starten af din ledighedsperiode? Ledige fra årgang 1997, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.10 Er din jobsøgningsadfærd ændret i dag i forhold til i starten af din ledighedsperiode? Ledige fra årgang 2002, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.11 Er din jobsøgningsadfærd ændret i dag i forhold til i starten af din ledighedsperiode? Ledige fra årgang 2002, som ikke har fundet første job endnu. (mænd og kvinder samlet)



Kilde: Rambøll Management survey (2006). N=36.

Af figurerne fremgår det, at ca. 80 % har ændret adfærd undervejs i ledighedsperioden. Kun ca. en femtedel angiver, at der ikke er sket ændringer i deres adfærd.

Af tallene fremgår det endvidere, at de ledige først og fremmest er begyndt at søge bredere i takt med, at ledighedslængden stiger. Hvor man gik mere snævert efter bestemt job i starten af ledighedsperioden, søges nu både flere jobfunktioner og inden for flere brancher. I runde tal har ca. 40-45 % indikeret, at de enten søger flere jobfunktioner eller inden for flere brancher eller begge dele. Dette gælder begge årgange, uanset om man har første job eller ej og uanset køn.

Det er kun en meget begrænset del af de ledige, som tilkendegiver, at de har gjort det modsatte; nemlig at søge mere afgrænset inden for færre jobfunktioner og/eller brancher. Disse tal understøtter det foregående afsnit, som viste, at de højtuddannede ikke er kræsne og fastlåste i deres jobsøgning.

Med hensyn til den geografiske mobilitet er billedet dog mere blandet; Her er der generelt to næsten lige store grupper, som vurderer, at de har søgt inden for et hhv. større eller mindre geografisk område. Det er således vanskeligt at vurdere, om de ledige bliver geografisk mere eller mindre mobile i løbet af ledighedsperioden. Blandt de ledige fra årgang 2002, der ikke har fundet deres første job endnu, er dem, som søger inden for større geografisk område i overtal i forhold til dem, som søger inden for et mindre geografisk område.

11.2.3 Hvem søger de ledige rådgivning hos?

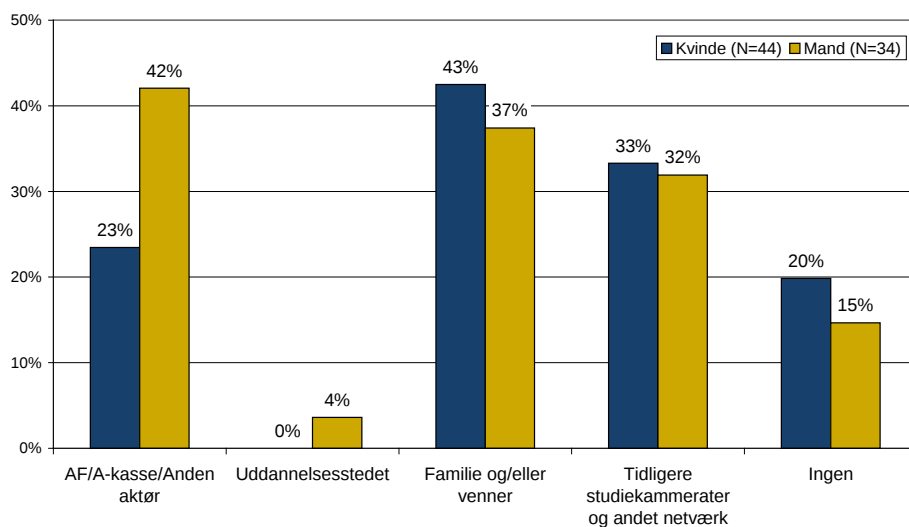
Vi har også spurgt de ledige, hvem de primært søger rådgivning hos i forbindelse med jobsøgning.

Nedenfor er svarene gengivet for de tre ledighedsgrupper fordelt på køn.

Af figurerne fremgår det, at kvinderne har en markant større tendens til at søge rådgivning hos familie og andet netværk, mens mændene har større tendens til at søge råd hos AF, a-kassen eller hos en anden aktør.

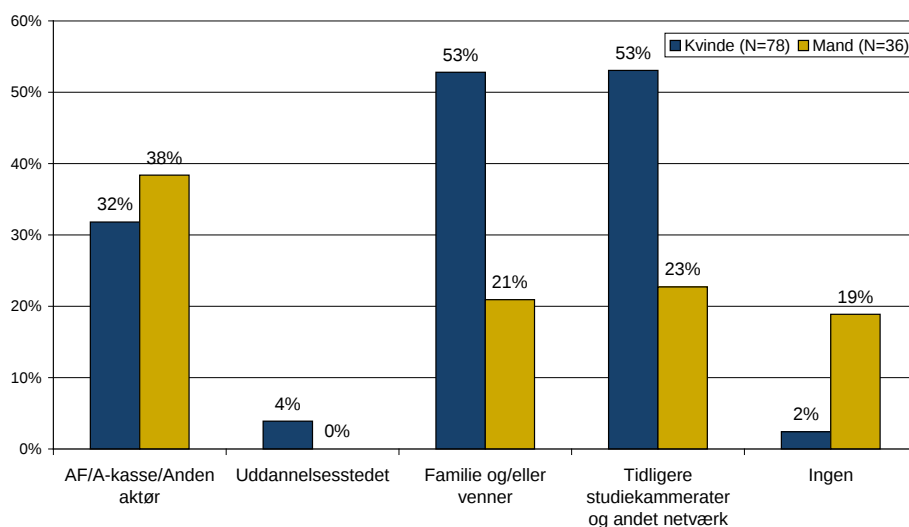
Af den sidste figur fremgår det også, at andelen, som søger rådgivning hos netværket (familie, studiekammerater osv.), falder markant, når man er blevet langtidsledig. Her gælder det, at de er gået over til at søge mere intensiv rådgivning hos AF, a-kassen eller en anden aktør.

Figur 11.12 Hvem er din væsentligste rådgiver i forbindelse med jobsøgning? Ledige fra årgang 1997, som har haft arbejde efter dimission



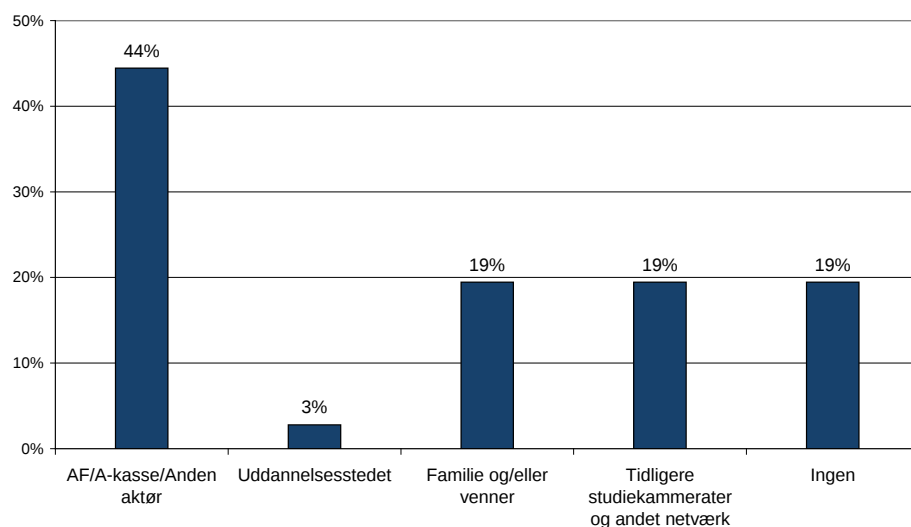
Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 11.13 Hvem er din væsentligste rådgiver i forbindelse med jobsøgning? Ledige fra årgang 2002, som har haft arbejde efter dimission



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Figur 11.14 Hvem er din væsentligste rådgiver i forbindelse med jobsøgning? Ledige fra årgang 2002, som ikke har fundet første job endnu (mænd og kvinder samlet)



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

11.3 Opleves redskabsviften som hensigtsmæssig?

11.3.1 Brug af redskabsviften

Beskæftigelsesindsatsen over for højtuddannede består af en vifte af tre redskaber:

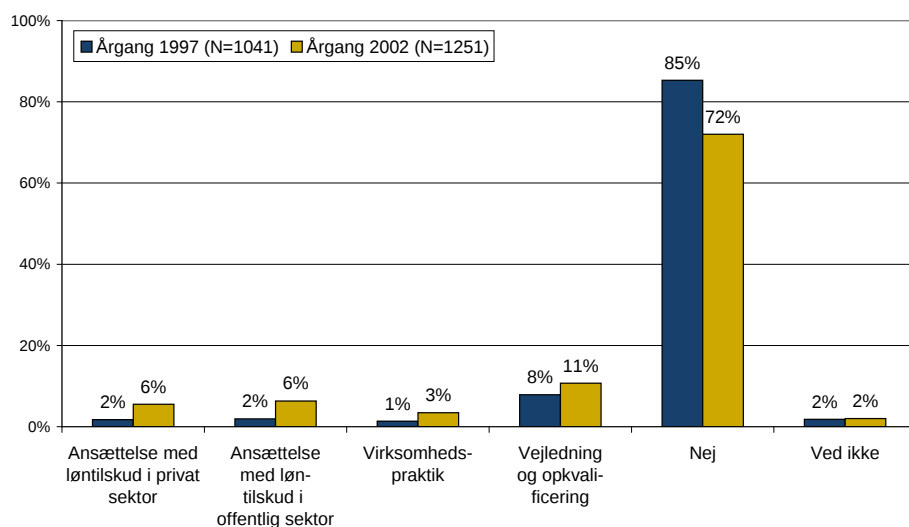
- Ansættelse med løntilskud (enten i offentlig eller privat sektor)
- Virksomhedspraktik
- Vejledning og opkvalificeringsforløb.

Det sidste redskab – vejledning og opkvalificering – kan fx være korte vejlednings- og afklaringsforløb, særligt tilrettelagte projekter eller uddannelsesforløb, herunder praktik under uddannelsesforløbet, dansk undervisning eller ordinære uddannelsesforløb.

Som det fremgår af figuren nedenfor, blev disse redskaber ikke anvendt i særlig stor udstrækning i forbindelse med årgang 1997's indgang på arbejdsmarkedet. På det tidspunkt var der ikke i samme grad behov for en systematisk beskæftigelsesindsats.

Dette billede er dog ændret i forbindelse med årgang 2002's indgang på arbejdsmarkedet. Der er således sket en markant stigning i brugen af alle eksisterende redskaber i forhold til 1997. 6 % af alle de kandidater, som ikke havde job, før studiet var færdiggjort, og dermed blev udsluset til ledighed, fik etableret en løntilskudsstilling i den private sektor i forbindelse med deres første job, hvilket er en stigning på 4 procentpoint i forhold til 2002. Samme stigning har fundet sted inden for ansættelse med løntilskud i den offentlige sektor. Samtidig er der også sket øget brug af vejledning og opkvalificering (fra 8 til 11 %) samt en mindre stigning i brugen af virksomhedspraktik.

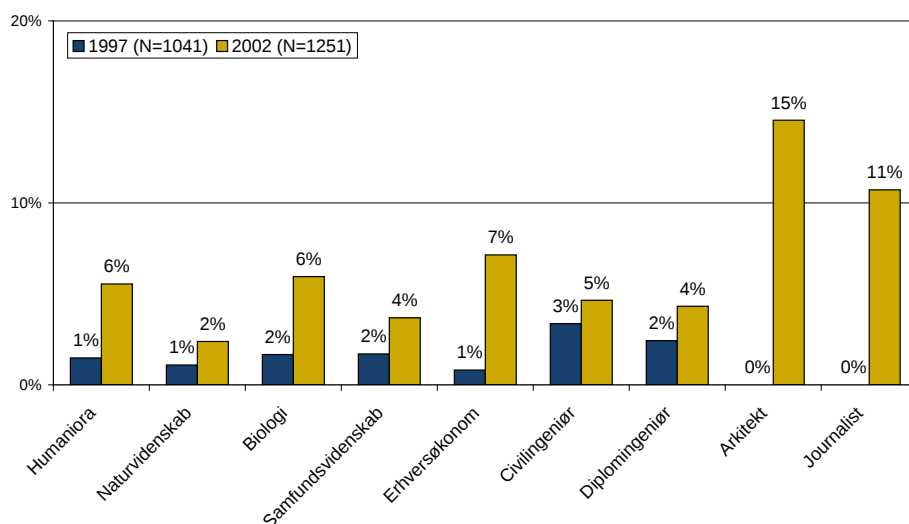
Figur 11.15 Har du før dit første job eller i forbindelse med dit første job deltaget i et eller flere af følgende tilbud fra AF eller kommunen? Fordelt på årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Bryder vi tallene ned på de forskellige uddannelsesretninger, kan vi se – jf. figuren nedenfor – at der var markant fremgang i brugen af private løntilskudsansættelser inden for alle uddannelsesretninger.

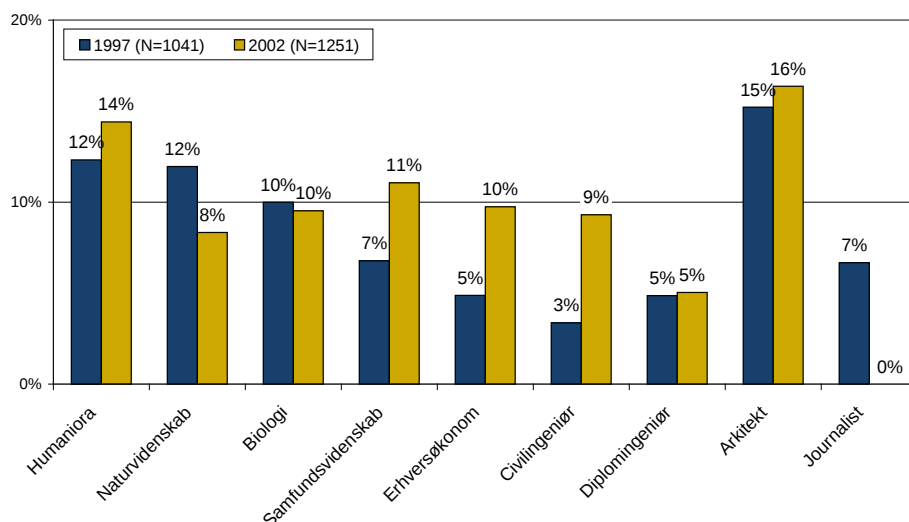
Figur 11.16 Ansættelse med løntilskud i privat sektor. Fordelt på uddannelse



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Det samme gør sig gældende for vejledning og opkvalificering. Her er der sket en stigning i brugen af dette redskab for alle uddannelsesretninger undtagen naturvidenskab, herunder biologi, og for journalister.

Figur 11.17 Vejledning eller opkvalificeringsforløb i forbindelse med første job. Fordelt på uddannelser



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

11.3.2 Gør løntilskud en forskel?

Flere eksisterende undersøgelser dokumenterer, at løntilskud (især løntilskud i den private sektor) er det redskab, som har største beskæftigelsesmæssige effekt – både for gruppen af højtuddannede samt ledige generelt.

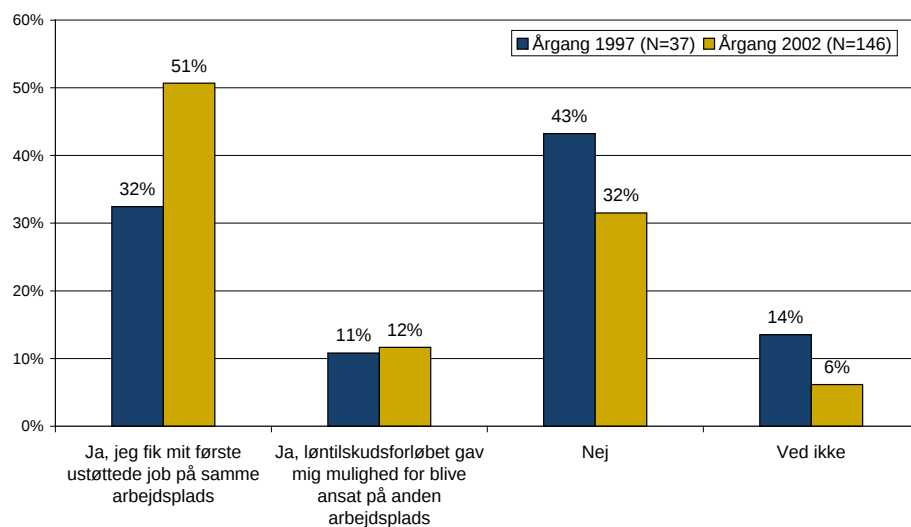
En undersøgelse af arbejdsmarkedsindsatsen i Roskilde Amt for alle ledighedsgrupper (højtuddannede, kortuddannede og ufaglærte) viste for eksempel, at privat løntilskud tegner sig for den højeste effekt både på kort og på lang sigt.⁴² 63 % af deltagerne i privat løntilskud opnår således beskæftigelse af minimum 4-ugers varighed, mens en tredjedel – 34 % – opnår beskæftigelse af minimum ½-års varighed. Til sammenligning er den kortvarige effekt af offentligt løntilskud og virksomhedspraktik hhv. 36 % og 34 %, mens den langvarige effekt er på 16 % og 9 %.

Undersøgelsen viste endvidere, at højtuddannede høster de største fordele af løntilskudsmuligheden. Højtuddannede tegner sig for den højeste kortsigtede og langsigtede effekt (hhv. 4 og 26-ugers sammenhængende beskæftigelse) af de private løntilskudsforløb på hhv. 83 % og 58 %, mod – som nævnt – et gennemsnit på 63 % og 34 %. Løntilskud er altså et særligt godt redskab for højtuddannede.

Dette bliver bekræftet i surveyen blandt højtuddannede, jf. figur nedenfor. Ser vi på årgang 2002, hvor løntilskud blev benyttet mest, fik 51 % af de højtuddannede, der fik løntilskud (privat eller offentlig) i forbindelse med første job, job på samme arbejdsplads, og yderligere 12 % kunne bruge løntilskudsforløbet som springbræt til at få job i anden virksomhed. Der var således kun en tredjedel, som ikke fik direkte afledt bonus ved at være kommet i løntilskud.

⁴² Rambøll Management (2005), *Effektevaluering af løntilskudsansættelse og virksomhedspraktik*. For Arbejdsmarkedsrådet i Roskilde Amt.

Figur 11.18 Modtog løntilskud. Var løntilskudsjobbet udslagsgivende for, at du fik dit første ustøttede job?



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Der er altså dokumenterede positive effekter ved brug af løntilskud til højtuddannede, som skal have fodfæste på arbejdsmarkedet. Derfor bruges dette redskab også flittigt i forbindelse med Akademikerkampagnen, som fra 2004 har sat fokus på højtuddannedes beskæftigelsesmuligheder i små og mellemstore virksomheder. Her kan løntilskud være afgørende for, at små og mellemstore virksomheder ikke løber en økonomisk risiko ved at afprøve en højtuddannede. Løntilskud har i denne sammenhæng medvirket til at slå døren ind hos virksomhederne, så de højtuddannede har kunnet få mulighed for at bevise deres værdi.

Boks 11.2: Løntilskud gav medvind

Ditte, Naturgeograf fra Københavns Universitet, årgang 2002

Ditte vidste, hun skulle på universitetet og søgte om at blive optaget på spanskstudiet, men i stedet blev hun optaget på sin anden prioritet, som var geografi, og hun blev hurtigt glad for faget. Det første 1½ år læste hun både natur- og kulturgeografi og valgte derefter at specialisere sig inden for naturgeografi. Det var først undervejs i specialeforløbet, at Ditte begyndte at gøre sig tanker om, at der lå et job bagefter.

Da Ditte blev færdig i 2002 begyndte hun først at søge job efter et par måneder, da hun havde brug for et pusterum efter specialet. I begyndelsen var Ditte kræsen i sin jobsøgning, men hun erfarede hurtigt, at hun blev nødt til at søge bredere. Ditte var overrasket over, at det var så svært at få et job. Hun havde en samfundsrelevant uddannelse på miljøområdet, hun havde gode karakterer og havde skrevet artikler til internationale tidsskrifter på baggrund af sit speciale, men hun manglede erfaring.

Efter et frustrerende år som jobsøgende fik Ditte tilbudt et kursus i AF-regi, der hjalp hende med at lave en handleplan for hendes jobsøgning. Et kursus hun var glad for, men forundret og ærgerlig over, at hun først fik tilbudt det så sent i sin ledighedsperiode. Ditte mener, at man burde tilbyde et sådan kursus på et tidligere tidspunkt i et ledighedsforløb.

Efter 1½ år som jobsøgende tog hun, efter inspiration fra en veninde, sagen i egen hånd og kontaktede Miljøkontrollen for at forhøre sig om mulighederne for at komme i ansættelse med løntilskud. Miljøkontrollen var positive og ansatte Ditte i en 6 måneders stilling med løntilskud. Ditte var rigtig glad for sit arbejde, og det gav hende et skub i den rigtige retning. Hun fik skabt struktur over sin hverdag, og det gav hende selvtillid at opleve, at der var brug for hende på en arbejdsplads. "Jeg var i gang, og det var et godt signal at sende i forbindelse med min jobsøgning".

Efter 4 måneder i job med løntilskud ved Miljøkontrollen søgte Ditte en specifik stilling som naturgeograf i et amt. Det var første gang efter 1½ år som jobsøgende og over 30 ansøgninger, at Ditte kom til samtale, og hun fik jobbet. Miljøkontrollen var meget hjælpsom og aktiv for at hjælpe hende videre, og de anbefalede hende til den nye arbejdsgiver.

Ditte har nu arbejdet i amtet i 2½ år og det sidste årstid har hun været på barsel. Nedlægningen af amterne i forbindelse med kommunalreformen har givet Ditte en ny og spændende jobmulighed, og den 1. januar 2007 starter hun i en ny stilling ved Danmarks Miljøundersøgelser – et sted hun længe har drømt om at arbejde.

Kilde: Interview med Rambøll Management (2006)

11.3.3 Tilpasning af beskæftigelsesindsatsen for højtuddannede?

Men er beskæftigelsesindsatsen, målrettet højtuddannede, så godt nok dimensioneret i dag?

Spørger man de ledige selv, er svaret, at indsatsen skal bestå af en kombination af muligheder for at blive indsluset gradvist på en virksomhed, fx via løntilskudsforløb – samt muligheder for at blive opkvalificeret og dermed udvide de lediges kompetencer. Denne vurdering kommer især fra årgang

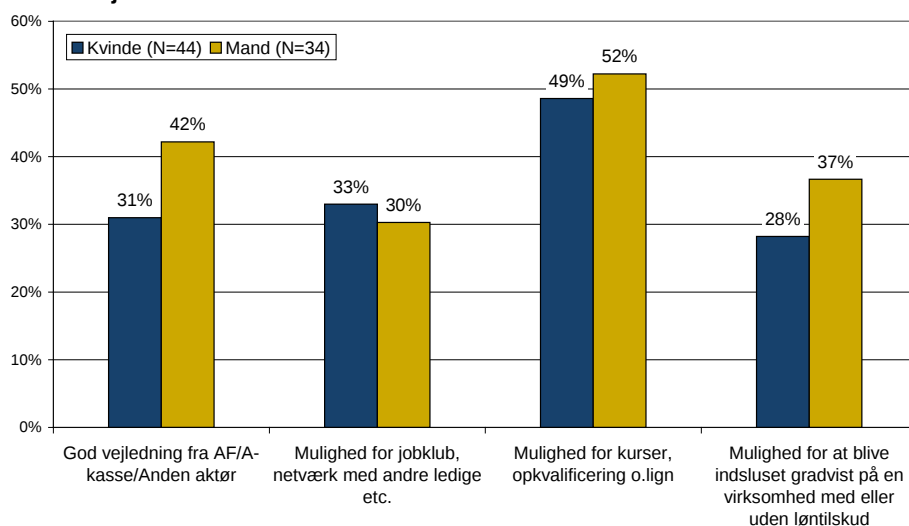
2002 – både fra de ledige, som har været i første job, og de ledige, som har været permanent ledig siden dimissionen. I runde tal tilkendegiver således 50 % af disse grupper, at kurser, opkvalificering o.lign. og/eller mulighed for at blive indsluset gradvist på en virksomhed med eller uden løntilskud har størst betydning for, om vedkommende kan finde et job.

Dette mener både mænd og kvinder.

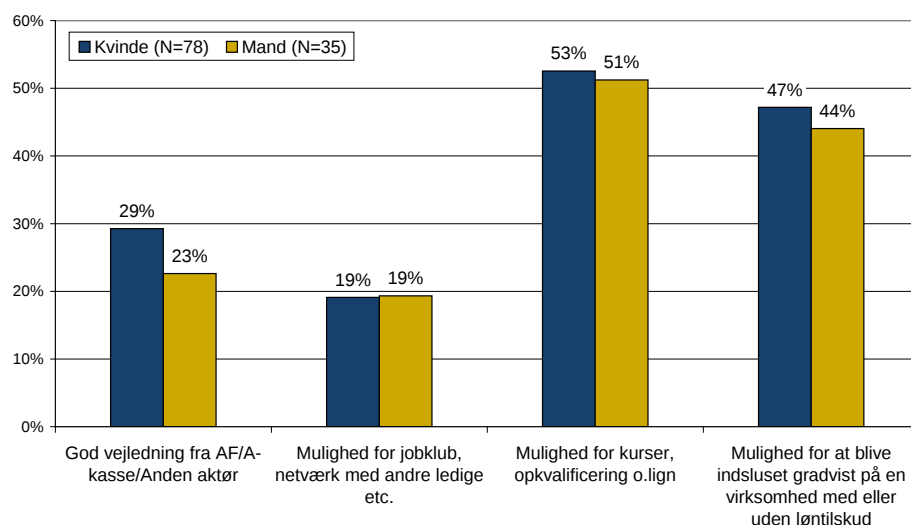
Ser vi på ledige fra årgang 1997, er billedet lidt mere komplekst, da de også i større grad har behov for vejledning fra AF, a-kasse, eller anden aktør samt adgang til netværk, jobklubber eller lignende. Dette kan skyldes, at det er ved at være ca. 10 år siden, at de forlod uddannelsessystemet og de netværksmuligheder, som blev knyttet i studietiden, og at de samtidig ikke har været etableret nok på arbejdsmarkedet til at kunne knytte nye netværk.

For højtuddannede fra ældre årgange bør beskæftigelsesindsatsen således være flerstrengt, da de i lige så høj grad ønsker at få nogle friske input fra AF og lignende samt få adgang til netværk, hvor man kan støtte hinanden i jobsøgningsprocessen.

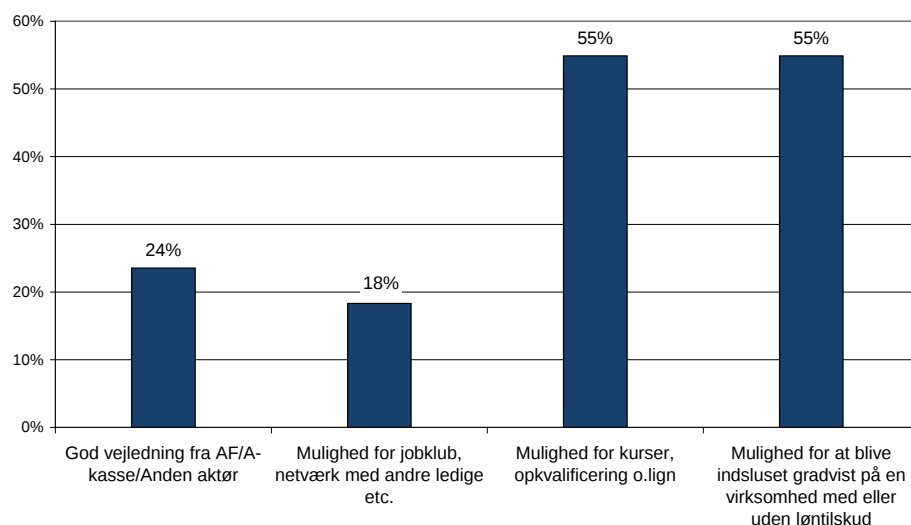
Figur 11.19 Hvilke forhold i arbejdsmarkedsindsatsen, finder du, har størst betydning for, at du finder job? Ledige fra årgang 1997, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.20 Hvilke forhold i arbejdsmarkedsindsatsen, finder du, har størst betydning for, at du finder job? Ledige fra årgang 2002, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.21 Hvilke forhold i arbejdsmarkedsindsatsen, finder du, har størst betydning for, at du finder job? Ledige fra årgang 2002, som ikke har fundet første job endnu (kvinder og mænd samlet)



Kilde: Rambøll Management survey (2006) N=36.

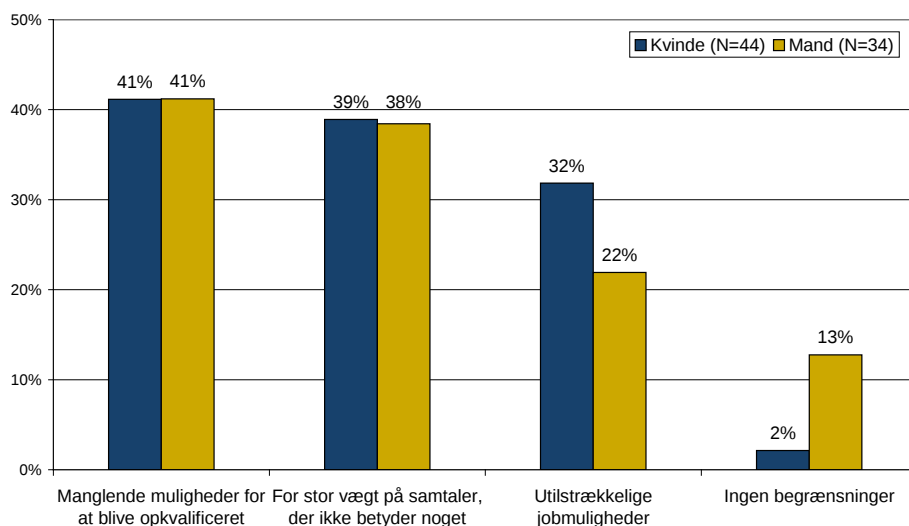
Men hvor halter den eksisterende indsats så? Vi har spurgt de ledige selv, hvor de oplever, der er begrænsninger ved de nuværende tilbud.

De ledige vurderer, at det især er i forbindelse med mulighederne for at blive opkvalificeret, at den nuværende beskæftigelsesindsats har sine begrænsninger, Men samtidig peger lige så mange på, at man spilder tiden med ligegyldige samtaler i beskæftigelsesindsatsen.

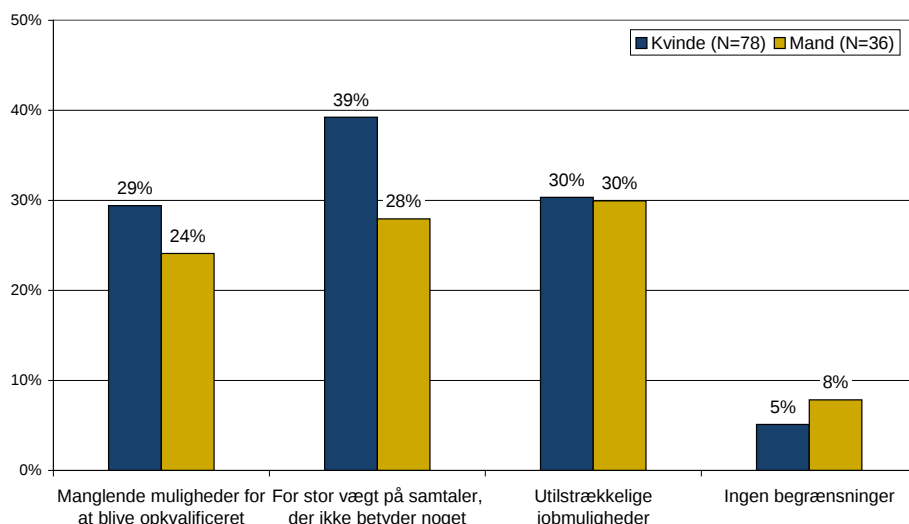
Det er tankevækkende, at der er flere, der definerer svaghederne i den eksisterende indsats, som værende de manglende muligheder for at blive opkvalificeret samt den store vægt af betydningsløse samtaler i stedet for at betragte de utilstrækkelige jobmuligheder, som det væsentligste problem.

De ledige peger med andre ord på et klart forbedringspotentiale i beskæftigelsesindsatsen – nemlig at reducere samtaler, der ikke fører til noget og i stedet anvende ressourcerne til at udvide mulighederne for opkvalificering og kompetenceudvikling, således at de bedre kan imødekomme de kompetencer, som virksomhederne efterspørger.

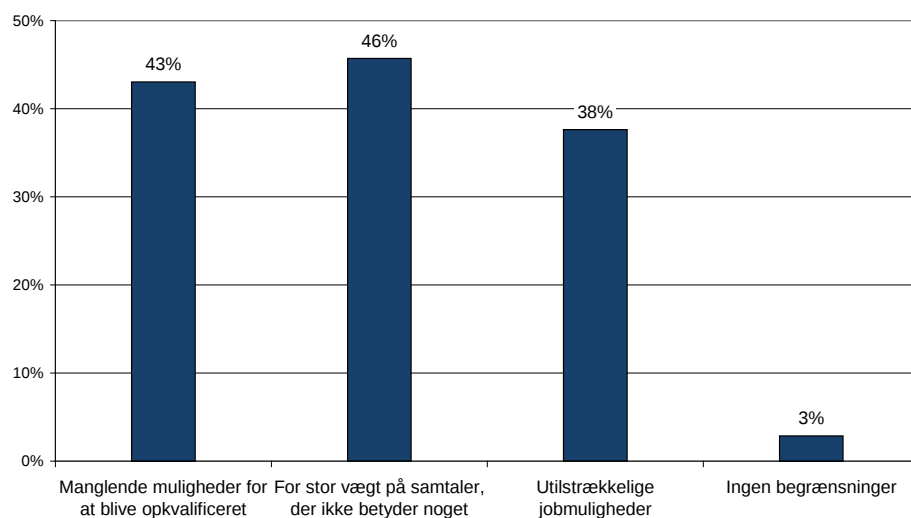
Figur 11.22 Er der nogle begrænsninger ved de tilbud, som findes i den eksisterende arbejdsmarkedsindsats? Ledige fra årgang 1997, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.23 Er der nogle begrænsninger ved de tilbud, som findes i den eksisterende arbejdsmarkedsindsats? Ledige fra årgang 2002, som har haft arbejde efter dimission



Figur 11.24 Er der nogle begrænsninger ved de tilbud, som findes i den eksisterende arbejdsmarkedsindsats? Ledige fra årgang 1997, som ikke har fundet første job endnu (kvinder og mænd samlet)



Kilde: Rambøll Management survey (2006). N=36.

12. Appendiks A: Metode

Undersøgelsen bygger på en survey blandt ca. 4000 højtuddannede. Besvarelserne er efterfølgende koblet med Danmarks Statistiks Integreret Database for Arbejdsmarkedsforskning (IDA), hvori en række baggrundsvariable som fx uddannelse, uddannelsessted osv. kunne hentes.

Derudover blev der lavet 15 interview med højtuddannede fra årgang 1997 og 2002, der fungerer som eksempler på de resultater, som findes i den kvantitative kortlægning.

Nedenfor er fremgangsmåden med hensyn til spørgeskemaundersøgelse og kobling til IDA-databasen beskrevet.

12.1 Gennemførelse af survey

Undersøgelsen af højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse havde tre målgrupper fordelt på to årgange af dimittender. De to relevante årgange er dimittender fra 1997 og fra 2002.

- I. Den første målgruppe består af personer, der har været privatansat på et eller andet tidspunkt, siden de afsluttede deres videregående uddannelse.
- II. Den anden målgruppe består af personer, der har været permanent ledige, siden de afsluttede deres videregående uddannelse.
- III. Den tredje målgruppe består af personer, der kun har været ansat i den offentlige eller tredje sektor siden afslutningen af deres videregående uddannelse.

Undersøgelsens konklusioner baserer sig på i alt 4012 interviews med privatansatte (2964), ledige (62) og offentligt/tredje sektor ansatte (986).

12.1.1 Dataindsamling

Interviewene blev gennemført i perioden 2/5 2006 til 30/6 2006.

Undersøgelsen er gennemført som en kombination af internetbaserede og telefonbaserede interview. For at sikre, at kun de *udvalgte* højtuddannede havde mulighed for at besvare undersøgelsen over internettet, fik samtlige udtrukne respondenter tilsendt et brev indeholdende et identifikationsnummer samt et entydigt password, der gav adgang til et personligt spørgeskema.

I praksis forløb dataindsamlingen således, at der blev distribueret et informationsbrev fra Rambøll Management, der gav adgang til skemaet, d. 1.5 2006. Mandagen efter d. 8/5 startede gennemførslen af telefoniske interview.

De gennemførte telefoninterview er alle blevet gennemført som CATI⁴³-interview, hvilket vil sige, at interview og inddatering af data er sket i én og samme arbejdsgang.

12.1.2 Population

Som nævnt var målgruppen for undersøgelsen tredelt inden for hver af de to årgange (1997 og 2002).

Populationen tager udgangspunkt i de 5 akademiske A-kassers dimittend-medlemmer fra 1997 og 2002. De 5 a-kasser er: Akademikernes a-kasse (AAK), Magistrenes a-kasse (MA), A-kassen for Journalistik, Kommunikation og Sprog (AJKS), Ingeniørernes a-kasse (IAK) og C3 a-kasse (C3).

Hver a-kasse har udtrukket alle medlemmer, der er registreret som dimitterende fra 1997 og 2002 og sendt disse til Rambøll Management. Rambøll Management har derefter samlet medlemmerne i én database og kvalitets-sikret således, at hver person kun optrådte en gang i databasen. 8 angivne medlemmer blev på den baggrund fjernet fra databasen. Efter denne rensning vha. CPR-numre består populationen af 14.998 højtuddannede fra 1997 og 2002 fra de 5 a-kasser.

Forholdet mellem de tre delmålgrupper kendes ikke fra a-kasserne. Imidlertid var det muligt at indlæse de to årgange af højtuddannede i den såkaldte IDA-database og her få et overblik over fordelingen af højtuddannede på grupperne: Privat ansatte, permanent ledige og offentligt ansatte. Der er samtidig krydset med årgang, hvorfor der i alt er fremkommet 6 grupper.

Tabel 12.1 Population højtuddannede fra 1997 og 2002 opdelt på årgang og arbejdsmarkedshistorik

	Afgangsår	
	1997	2002
Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og ledig	12%	18%
Arbejdsløs i hele perioden	0%	11%
Privat ansat på et tidspunkt i perioden	32%	27%

N=12.875

Note: Status i IDA-basen går til og med 2003

Det skal bemærkes, at en gruppe af personer ikke kunne klassificeres i IDA-databasen, hvorfor der i ovenstående kun er lavet beregninger på baggrund af de respondenter, der kunne bestemmes (12.875). Det skal ligeledes bemærkes, at IDA-databasen kun går til og med 2003, hvorfor fordelingen ovenfor kun er et skøn. Specifikt er det formodningen, at andelen af permanent ledige er betydeligt lavere.

12.1.3 Brutto- og nettostikprøver

Målet var at indsamle ca. 3.500 interview med højtuddannede fordelt nogenlunde ligeligt på de to årgange. Imidlertid var det ikke ønsket, at der blev indsamlet besvarelser proportionalt fordelt på arbejdsmarkedshistorik jævnfør populationsopgørelsen ovenfor. Specifikt ønskedes der en betydelig overrepræsentation af personer med privat arbejdsmarkedshistorik og tilsvarende underrepræsentation af offentligt/tredje sektor ansatte.

I samarbejde med AC blev følgende nettostikprøvestørrelser aftalt:

Tabel 12.2 Ønsket nettostikprøvefordeling opdelt på årgang og arbejdsmarkedshistorik

	Afgangsår	
	1997	2002
Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og ledig	275	275
Arbejdsløs i hele perioden	0	200
Privat ansat på et tidspunkt i perioden	1375	1375
I alt	3500	

Konstruktionen af bruttostikprøven, der skulle kontaktes for at lave ovenstående fordeling af interview, blev kompliceret, at oplysningerne fra IDA-databasen ikke kunne kobles til de udtrukne CPR-numre hos Rambøll Management. Ved indlæsning i IDA-basen skete der nemlig en anonymisering.

Konsekvensen heraf var, at et større antal respondenter skulle kontaktes, end hvis det havde været muligt at stratificere bruttostikprøven på arbejdsmarkedshistorik. Først når der blev skabt kontakt til en given højtuddannet, kunne denne placeres i en af ovenstående 6 stratagrupeer. Var der blot foretaget simpelt tilfældigt udtræk af 7.000 højtuddannede med en forventning om en svarprocent på 50, ville det have været muligt at indsamle 3.500 interview med populationens fordeling på de 6 grupper (jævnfør Tabel 1.1). Men det er ikke muligt med en bruttostikprøve på 7.000 at sikre den ønskede overrepræsentation af højtuddannede med privat ansættelseshistorik. Derfor er der i praksis udtrukket en større bruttostikprøve blandt højtuddannede for at muliggøre den ønskede nettofordeling.

Tabel 12.3 Bruttoudtræk – anslået fordeling på arbejdsmarkedshistorik og årgang

	Anslået bruttofordeling	
	Afgangsår	
	1997	2002
Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og ledig	1098	1373
Arbejdsløs i hele perioden	0	784
Privat ansat på et tidspunkt i perioden	2958	1991
Total (årgang)	4056	4148
I alt	8204	

Tabel 12.3 ovenfor viser, at der samlet er udtrukket 8204 højtuddannede til deltagelse i undersøgelsen. Fordelingen på arbejdsmarkedshistorik inden for hver årgang er anslået, jf. populationsfordelingen i tabel 1.1. Totalen for hver årgang er omvendt en faktisk kendt oplysning tilvejebragt af arkiverne.

Det skal bemærkes, at givet det faktum at IDA-basen kun opgør de højtuddannedes status til og med 2003, må det antages, at særligt antallet af permanent ledige blandt 2002-årgangen er for højt. Det er overvejende sandsynligt, at det faktiske antal permanent ledige i bruttostikprøven er væsentligt lavere.

Tabel 12.4 Bruttoudtræk – fordeling på a-kasser og årgang

A-kasse	Bruttofordeling Afgangår	
	1997	2002
AJKS	163	264
C3	372	363
IAK	996	784
MA	1351	1352
AAK	1174	1385
Total (årgang)	4056	4148
I alt	8204	

Tabel 12.4 viser bruttostikprøvefordelingen opgjort på a-kassemedlemskab og årgang.

For at optimere svarprocenten for undersøgelsen udsendte Rambøll Management i praksis brevene ad flere omgange i indsamlingsperioden. Det sikrede dels, at respondenter ved den telefoniske kontakt havde undersøgelsen i klar erindring, dels muliggjorde det en optimering af svarprocenten.

Tabel 12.5 Nettostikprøve – fordeling på arbejdsmarkedshistorik, årgang og bopæl⁴⁴

Bopæl	Arbejdsmarkedskategori	Afgangår	
		1997	2002
Danmark	Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og ledig	386	565
	Arbejdsløs i hele perioden	5	56
	Privat ansat på et tidspunkt i perioden	1480	1423
Udland	Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og ledig	18	17
	Arbejdsløs i hele perioden	0	1
	Privat ansat på et tidspunkt i perioden	28	33
	Total (årgang)	1917	2095
	I alt	4012	

Tabel 12.5 ovenfor viser nettostikprøvens sammensætning på de forskellige arbejdsmarkedskategorier, dimittendårgange samt hvorvidt den højtuddannede er bosiddende i Danmark eller udlandet. Som det fremgår, er det ønskede antal interview gennemført i alle grupper. Visse grupper endda med væsentligt større antal. Undtaget herfor er gruppen af langtidsledige, hvor der ikke kunne opnås det ønskede antal interview (200).

Det skyldes sandsynligvis, at IDA-basens oplysninger om populationen er behæftet med en væsentlig tidsforskydning, hvorfor forventningerne til muligt antal interview har været urealistisk høje. I praksis har det vist sig ganske vanskeligt at identificere permanent ledige fra 2002-årgangen. Trods enkelte a-kassers hjælpearbejde med at identificere langtidsledige i populationen har det ikke været muligt at nå det oprindeligt ønskede antal interview blandt denne gruppe.

⁴⁴ Oplysningerne om ledighedslængde kommer fra A-kasserne. For gruppen af permanent arbejdsløse fra årgang 1997 må det gælde, at de i løbet af perioden har gennemoptjent dagpengere retten ved at have arbejdet 26 uger indenfor en periode af tre år.

Tabel 12.6 Nettostikprøve – fordeling på a-kasser, årgang og bopæl

Bopæl	A-kasse	Afgangår	
		1997	2002
Danmark	AJKS	86	141
	CA	197	181
	IAK	512	412
	MA	497	632
	AAK	579	678
Udland	AKJS	0	0
	CA	2	3
	IAK	13	10
	MA	13	21
	AAK	18	17
Total (årgang)		1917	2095
I alt		4012	

Tabel 12.6 ovenfor viser nettostikprøvens sammensætning på de forskellige a-kasser, dimittendårgang og bopæl.

Endelig viser tabel 12.7 nedenfor, hvorledes de indsamlede besvarelser fordeles sig på internetbesvarelser foretaget af respondenterne selv og interview gennemført på telefonen.

Tabel 12.7 Nettostikprøve – fordeling på internetbesvarelser og telefoninterview

Interviewtype	Internetbesvarelse	Telefoninterview
Rykket på telefonen	802	1644
Ej opkaldt	1566	0
Total	2368	1644
I alt	4012	

Som det fremgår, har i alt 2368 af de højtuddannede lavet besvarelsen selv via internettet alene på baggrund af det fremsendte brev. Det svarer til 59 % af alle besvarelser, hvilket er meget højt sammenlignet med, hvad der normalt opnås på internettet i stikprøver blandt hele den voksne danske befolkning.

Det skal hertil bemærkes, at en ikke ubetydelig andel af internetbesvarelserne er kommet som følge af telefonisk kontakt til de enkelte respondenter. Som det kan ses, er knap en tredjedel af internetbesvarelserne et resultat af, at der har været telefonisk kontakt til respondenterne, hvor vedkommende er blevet mindet om undersøgelsen eventuelt i kombination med, at der er fremsendt en e-mail med et direkte link. Endelig er 41 % af alle besvarelser gennemført som telefoninterview.

12.1.4 Svarprocenter og frafaldsårsager

I forbindelse med en interviewundersøgelse vil der altid være en række respondenter, som af den ene eller den anden grund må opgives.

Bruttostikprøven reduceres derfor til en rensset bruttostikprøve ved udrensning af "ikke brugbare" respondenter. I AC-undersøgelsen er der følgende årsager til denne rensning:

- *Personen faldt uden for målgruppen*
 - o *Personen viste sig ikke at være førstegangsdimitteret fra enten 1997 eller 2002*
 - o *Personen viste sig kun at have gennemført en bacheloruddannelse*
 - o *Personen var af andre årsager uden for målgruppen.*

For disse grupper gælder, at de ikke *burde* være udtrukket til undersøgelsen i første omgang, og derfor heller ikke hører hjemme i bruttostikprøven.

Det vil sige, at den rensede bruttostikprøve udgøres af den gruppe af personer, som ud fra kriterierne for udvælgelsen rent faktisk burde deltage i undersøgelsen.

Opgøres frafaldsårsagerne, tegner der sig følgende billeder:

Tabel 12.8 Frafaldsopgørelse

Frafaldsopgørelse	Antal
Respondenten falder udenfor målgruppen (ej førstegangsdimitteret eller ej kandidat)	312
Ønsker ikke at deltage	267
Kan ikke træffes indenfor undersøgelsesperioden	28
Forkerte kontaktoplysninger (herunder brev retur)	149
Andet	23
Intet telefonnummer	364
Strata fuldt (interview bevidst undladt)	541
Tilbage i basen	2508
Interview gennemført	4012
Bruttostikprøve	8204
Renset bruttostikprøve*	7892
Urenset svarprocent	49%
Renset svarprocent	51 %
* Den rensede bruttostikprøve opnås ved at bruttostikprøven frarenses de respondenter, der faldt udenfor målgruppen	

Som det fremgår af ovenstående tabel, er der opnået en anslået, rensed svarprocent på **51 %**. Det skal bemærkes, at svarprocenten er et kunstigt begreb i en undersøgelse med et design, som det foreliggende. Da Rambøll Management har tilstræbt en ganske skæv nettostikprøvefordeling på baggrund af et simpelt tilfældigt udtræk i populationen, er en lang række interview faktisk undladt gennemført, da det kun er bestemte grupper, vi er interesseret i. Disse respondenter er enten kategoriseret som 'Strata fuldt' eller ligger tilbage i databasen.

Selvom bruttostikprøvens faktiske fordeling ikke kendes, er det naturligvis alligevel muligt at sætte de indsamlede besvarelser opdelt på arbejdsmarkedshistorik og årgang i forhold til en antaget bruttostikprøvefordeling. Denne opgørelse vises nedenfor.

Tabel 12.9 Anslåede svarprocenter – fordelt på arbejdsmarkedshistorik og årgang

Årgang	Gruppe	Antal besvarelser	Renset brutto	Antaget brutto-fordeling (jf. IDA) - Andel	Antaget brutto-fordeling (jf. IDA) - Antal	Estimeret svarprocent
1997	Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og Arbejdsløs i hele perioden	404	7892	12%	947	43%
	Privat ansat på et tidspunkt i perioden	5		0%	0	-
		1508		32%	2550	59%
2002	Arbejder for det offentlige i hele perioden + offentlig og Arbejdsløs i hele perioden	582		18%	1455	40%
	Privat ansat på et tidspunkt i perioden	57		11%	831	7%
		1456		27%	2109	69%
Total		4012	7892	100 %	7892	51 %

Det skal igen understreges, at svarprocenterne er et kunstigt begreb, da der er tilstræbt en skæv stikprøve. Det skal samtidig bemærkes, at de an-

tagede fordelinger netop er antagede og ikke faktiske. IDA-basen kender kun de højtuddannedes status til og med 2003, hvorfor særligt antallet af formodede langtidsledige nødvendigvis er alt for højt. Dette spiller selv sagt ind på den estimerede svarprocent for denne og de øvrige grupper.

12.1.5 Datarensning

Det følgende beskriver det rensningsarbejde, der er udført på data.

Udover den gennemgåede rensning af frafaldne respondenter, der reducerer bruttostikprøven til den rensede stikprøve, har Rambøll Management også foretaget en rensning af de indkomne besvarelser, for så vidt angår selve besvarelsernes indhold. Denne rensning har fokuseret på følgende:

- ✓ en gennemgang af de indkomne besvarelser, herunder en generel validering af disse.
- ✓ en gennemgang af de åbne spørgsmål, herunder en validering af ekstreme svar
- ✓ en gennemgang af "andet svar" herunder omkodning af svar til allerede eksisterende, lukkede svar-kategorier.

Der er ikke foretaget kvalitative vurderinger og deraf følgende rensninger ud over ovenstående.

12.2 Sammenfletning af data fra survey og IDA

Samkørslen af registerdata fra IDA og data fra survey kræver, at der renses for uoverensstemmelser. For at en person medtages i den endelige population, skal nedenstående kriterier være opfyldt:

1997 årgangen

- Findes i følgende datasæt: idpe1996, idpe1997, idpe1998 udda1996, udda1997 og udda1998
- Har en mellemlang eller lang videregående uddannelse i 1999 (ifølge IDA)
- Er Ifølge IDA dimitteret i 1997, sidste halvdel af 1996 eller første halvdel af 1998
- Har en uddannelse, der falder inden for kategorierne: humaniora, naturvidenskab, samfundsvidenskab, biologi, erhvervsøkonomi, ingeniør (civil og diplom), arkitektur eller journalistik

2002 årgangen

- Findes i følgende datasæt: idpe2001, idpe2002, idpe2002, udda2001, udda2002 og udda2003
- Har en mellemlang eller lang videregående uddannelse i 2003 (ifølge IDA)
- Er Ifølge IDA dimitteret i 2002 eller sidste halvdel af 2001

Tabel 12.10 Resultat af datavask i forbindelse med sammenfletning af data fra Survey og IDA

	Årgang		I alt
	1997	2002	
Population fra survey	1917	2095	4012
Ikke med i ovenstående IDA datasæt	108	110	218
Ikke gennemført videregående uddannelse	105	9	114
Ikke dimittend 97/02 ifølge IDA	71	56	127
Ikke inden for de relevante uddannelseskategorier	167	226	393
Population efter datavask	1466	1694	3160

13. Appendiks B: Regressionsanalyser

I dette afsnit beskrives de i rapporten omtalte regressionsanalyser. Der gives *ikke* en udførlig økonometrisk beskrivelse af regressionsmetoderne; dette må findes i relevant faglitteratur. Parameter estimerer og standardafvigelser er rapporteret. Hvis standardafvigelsen er markeret med fed, betyder det, at variabelen er signifikant på 5 procentniveau, og er den markeret med kursiv, er den signifikant på 10 procentniveau.

Med undtagelse af den originale logistiske regression er alle regressionerne checket for tilstedeværelsen af heteroskedastisitet, multikolaritet og for hvorvidt fejllidene er normalfordelte og renset for outliers.

Startløn

Der er anvendt multipel lineær regression; koefficienterne er estimeret ved OLS. Den afhængige variabel er startlønnen i første job, som blev angivet af respondenterne i spørgeskemaet.

Kun personer, der blev ansat i den private sektor i første job, er medtaget, da offentligt ansattes startløn er fastsat af overenskomster. Kun personer med en startløn over 10.000 kr. Er inkluderet.

Tabel 13.1 Regression med startløn i første job som den afhængige variabel

Variable	Parameter estimat	Standart fejl
Konstant	14465	1236
Årgang (ref.: Årgang 1997)	3608	170
Køn (Kvinde=0)	870	171
Dimittendalder (24 år=0)	79	36
Jobsøgning til første job via netværk?	-236	192
Gymnasiekaraktergennemsnit	419	110
Virksomhed bopæl i Kbh	1300	172
Ikke akademiske arbejdsopgaver	-2723	316
Min. 1 forældre med LVU	20	170
Uddannelse (ref.: Humaniora)		
Civilingeniør	2010	308
Naturvidenskab	2369	354
Samfundsvidenskaber	936	319
Diplomingeniør	710	337
Erhvervsøkonom	-280	295
Journalist	2545	574
Biologi	1647	510
Arkitekt	-150	491
Virksomhedsstørrelse (ref.: lille privat virksomhed, under 50 ansatte)		
Mellemstor virksomhed (mellem 50 og 200 ansatte)	252	230
Stor privat virksomhed (over 200 ansatte)	1167	193

Variable	Parameter estimat	Standart fejl
Studiemiljø (ref.: Dårlig, mindre god, ved ikke)		
Kontakten med underviserne	-341	211
Relationer til de andre studerende	131	322
Job- og anvendelsesmuligheder for studiet	834	243
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	55	341
Matchet mellem mine interesser og studiets indhold	587	370
Samlet vurdering	-445	465
Ansættelsestype (ref.: fast job)		
Projekt/tidsbegrænset ansættelse	-968	213
Selvstændig	-1837	1912
Løntilskud	-3502	521
Andre ansættelsestyper	-3163	844
Branche (ref.: Offentlige og personlige tjenester)		
Ansæt i Industrien	91	237
Ansæt i Handel, hotel og restauration	429	262
Ansæt i Transport, post og telekommunikation	530	515
Ansæt i andre brancher	-675	231
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),		
Valg af studiejob	86	177
Valg af praktik	288	199
Valg af udlandsophold	-58	212
Valg af fag på studiet	35	176
Ledighedslængde før første job (ref.: fik job med det samme)		
Ledig i 0-3 måneder	148	214
Ledig i 4-6 måneder	-30	244
Ledig i 7-12 måneder	529	270
Ledig i 1-2 år	841	345
Ledig i mere end 2 år	2271	633
Ved ikke	1829	2682

Ledighedslængde

Vi har anvendt en ordinal logistisk regression. Den afhængige variabel er ledighedslængden før første job, som blev specificeret af respondenter i survey. Kun personer, der har svaret andet end ved ikke på spørgsmålet om ledighedslængden, er medtaget

Parameterestimerne skal fortolkes som, hvorvidt en given variabel øger eller mindsker sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde.

Et negativt parameterestimat angiver, at kun en enkelt enhedsstigning i den pågældende variabel, vil mindske sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde. Omvendt betyder et positivt estimat, et blot en enkelt enhedsstigning øger sandsynligheden for at komme hurtigt i arbejde.

Tabel 13.2 Ordinal Logistisk regression med ledighedslængden før første job som den afhængige variabel

Parameter	Parameter estimat	Standart fejl	Odds Ratio
Intercept 1	-3,824	0,517	-
Intercept 2	-2,499	0,514	-
Intercept 3	-1,664	0,513	-
Intercept 4	-0,620	0,513	-
Intercept 5	1,005	0,521	-
Køn (Kvinde=0)	0,031	0,077	1,032
Årgang (1997=0)	-0,246	0,076	0,782
Dimittendalder (24 år=0)	-0,014	0,014	0,986
Begge forældre LVU/MVU	-0,091	0,074	0,913
Anvendte netværk til jobsøgning	-0,497	0,077	0,608
Ikke akademiske arbejdsopgaver	-0,595	0,140	0,551
Gymnasiekaraktergennemsnit	0,242	0,048	1,274
Målretning af jobsøgning og job privat sektor	-0,093	0,102	0,911
Målretning af jobsøgning og job offentlig sektor	-0,389	0,118	0,678
Målretning af jobsøgning og job i udlandet	0,782	1,815	2,186
Målretning af jobsøgning til bestemt jobtype/funktion	-0,681	0,082	0,506
Uddannelse (ref.: Humaniora)			
Civilingeniør	0,355	0,146	1,427
Naturvidenskab	0,186	0,146	1,204
Samfundsvidenskabere	0,294	0,118	1,342
Diplomingeniør	0,285	0,165	1,329
Erhvervsøkonom	0,311	0,145	1,365
Journalist	0,939	0,287	2,558
Biologi	-0,467	0,166	0,627
Arkitekt	-0,329	0,212	0,719
Studiemiljø (ref.: Dårlig, mindre god, ved ikke)			
Kontakten med underviserne	0,010	0,093	1,01
Relationer til de andre studerende	0,233	0,140	1,263
Job og anvendelsesmuligheder for studiet	0,562	0,102	1,753
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	0,170	0,135	1,186
Matchet mellem mine interesser og studiets indhold	-0,363	0,166	0,695
Samlet vurdering	0,369	0,190	1,446
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),			
Valg af studiejob	0,798	0,080	2,222
Valg af praktik	-0,046	0,088	0,955
Valg af udlandsophold	-0,005	0,096	0,995
Valg af fag på studiet	-0,001	0,080	0,999
N	2461		
Max-rescaled R-Square	0,1701		

Lønudvikling

Der er anvendt multipel lineær regression, hvor koefficienterne er estimeret ved OLS. Den afhængige variabel er udviklingen i lønnen, fra startlønnen i første job til slutlønnen i det seneste job. Kun personer, der har angivet, at de var i arbejde på svartidspunktet, er medtaget. Således at den angivne slutløn svarer til lønnen på svartidspunktet. Kun personer med en startløn over 10.000 og en slutløn over 15.000 er medtaget.

Tabel 13.3 Multipel regression med logaritmen til lønudviklingen som den afhængige variabel

Variable	Parameter estimat	Standard afvigelse
Konstant	9,088	0,204
Køn (Kvinde=0)	0,172	0,027
Dimittendalder (24 år=0)	-0,028	0,006
Ansæt med løntilskud i første job	0,365	0,128
Ledelsesansvar i nuværende job	0,153	0,034
Jobsøgning til første job via netværk?	-0,023	0,028
Min. 1 forældre med LVU	0,038	0,028
Gymnasiekaraktergennemsnit	0,016	0,018
Ikke akademiske arbejdsopgaver i første job	-0,083	0,063
Antal jobs siden dimission	0,047	0,010
Nuværende bopæl Kbh/Nordsjælland	0,139	0,027
Uddannelse (ref.: Civilingeniører)		
Humanister	-0,184	0,051
Naturvidenskab	0,087	0,051
Samfundsvidenskabere	0,117	0,048
Diplomingeniør	-0,090	0,049
Erhvervsøkonom	0,206	0,046
Journalist	-0,178	0,112
Biologi	0,003	0,072
Arkitekt	0,003	0,091
Studiemiljø (ref.: Dårlig, mindre god, ved ikke)		
Kontakten med underviserne	-0,010	0,033
Relationer til de andre studerende	0,120	0,052
Job og anvendelsesmuligheder for studiet	0,060	0,042
Matchet mellem dine kompetencer og studiets indhold	0,029	0,055
Matchet mellem mine interesser og studiets indhold	0,153	0,060
Samlet vurdering	-0,131	0,078
Sektor (ref.: Har skiftet sektor)		
Privat ansat i hele perioden	0,199	0,033
Offentligt ansat hele perioden	0,071	0,043

Variable	Parameter estimat	Standard afvigelse
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),		
Valg af studiejob	0,031	0,029
Valg af praktik	-0,045	0,033
Valg af udlandsophold	0,008	0,037
Valg af fag på studiet	0,075	0,028
Grund til seneste jobskifte		
Ønskede mere i løn	0,085	0,035
Ønskede bedre arbejdes/fritidslivsbalance	-0,143	0,112
Ønskede at anvende mine faglige kvalifikationer	-0,051	0,051
Ønskede lederstilling	0,223	0,049
Stillingen udløb/ophørte	-0,088	0,035
Ledighedslængde før første job (ref.: fik job med det samme)		
Ledig i 0-3 måneder	-0,080	0,033
Ledig i 4-6 måneder	-0,131	0,038
Ledig i 7-12 måneder	-0,221	0,045
Ledig i 1-2 år	-0,270	0,060
Ledig i mere end 2 år	-0,380	0,134
N	714	
R2 (justeret)	0,4504	

Af ovenstående tabel fremgår det, at der er en signifikant forskel på lønudviklingen for mænd og kvinder. I det følgende præsenterer vi en række uddybende regressioner, der belyser, hvordan dette *løngab* påvirkes af jobskifte, ledelse og sektor.

- 1 Ledelse. For at undersøge, hvilken effekt ledelse har på løngabet, har vi tilføjet en kombinationsvariabel for køn og ledelsesansvar.
- 2 Ledelse, privat sektor. Her har vi kørt samme regression som i 1, men udelukkende for personer, der kun har været ansat i den private sektor siden deres dimission.
- 3 Sektor. For at undersøge, hvorvidt effekten af at være ansat i den private eller den offentlige sektor, er ens for mænd og kvinder, har vi splittet sektor dummyvariablene op, således at der er en for hvert køn (der er checket for multicolaritet).
- 4 Jobskifte. Vi har tilføjet en kombinationsvariabel for køn og jobskifte, for at undersøge, hvorvidt effekten af at skifte job er ens for mænd og kvinder.

Tabel 13.4 Regressioner med lønudviklingen som den afhængige variabel

	2 - Ledelse, privat sektor		3 - Sektor		1 - Ledelse		4 - Antal job	
Konstant	9,136	0,235	9,106	0,204	9,121	0,203	9,094	0,205
Køn (Kvinde=0)	0,202	0,036	0,108	0,046	0,163	0,030	0,179	0,057
Dimittendalder (24 år=0)	-0,035	0,008	-0,027	0,006	-0,027	0,006	-0,028	0,006
Første job med løntilskud	0,343	0,277	0,322	0,136	0,353	0,128	0,360	0,128
Ledelsesansvar i nuværende job	0,134	0,066	0,164	0,034	0,148	0,052	0,155	0,034
Ledelsesansvar i nuværende job (kvinde=0)	0,023	0,078	-	-	0,039	0,063	-	-
Jobsøgning til første job via netværk	-0,030	0,032	-0,012	0,028	-0,023	0,028	-0,029	0,028
Min. 1 forældre med LVU	0,028	0,032	0,039	0,028	0,045	0,028	0,039	0,028
Gymnasiekaraktergennemsnit	0,047	0,021	0,017	0,018	0,015	0,018	0,014	0,018
Ikke akademiske arbejdsopgaver i første job	-0,010	0,082	-0,092	0,064	-0,076	0,063	-0,093	0,064
Antal jobs siden dimission	0,046	0,012	0,049	0,009	0,047	0,009	0,050	0,015
Antal jobs siden dimission (Kvinde=0)	-	-	-	-	-	-	-0,004	0,018
Nuværende bopæl Kbh/Nordsjælland	0,148	0,030	0,150	0,027	0,132	0,027	0,138	0,027
Uddannelse (ref.: Civil- ingeniører)								
Humaniora	-0,207	0,062	-0,182	0,050	-0,172	0,051	-0,189	0,051
Naturvidenskab	-0,039	0,056	0,073	0,051	0,083	0,051	0,078	0,051
Samfundsvidenskab	0,289	0,068	0,106	0,048	0,109	0,048	0,112	0,048
Diplomingeniør	-0,078	0,048	-0,092	0,049	-0,096	0,049	-0,096	0,049
Erhvervsøkonom	0,285	0,048	0,209	0,046	0,190	0,046	0,200	0,046
Journalist	-0,107	0,108	-0,173	0,111	-0,182	0,112	-0,187	0,112
Biologi	0,042	0,098	0,016	0,071	0,000	0,072	0,000	0,072
Arkitekt	-0,018	0,094	0,026	0,090	-0,001	0,091	-0,005	0,091
Studiemiljø (ref.: Dårlig, mindre god, ved ikke)								
Kontakten med underviserne	0,046	0,040	-0,009	0,033	-0,013	0,033	-0,010	0,033
Relationer til de andre studerende	0,081	0,059	0,110	0,052	0,110	0,052	0,121	0,052
Job- og anvendelsesmuligheder for studiet	0,044	0,051	0,059	0,042	0,059	0,042	0,068	0,042
Matchet mellem kompetencer og studiets indhold	0,115	0,065	0,026	0,054	0,041	0,055	0,033	0,055
Matchet mellem interesser og studi- ets indhold	0,127	0,076	0,147	0,060	0,142	0,060	0,150	0,060
Samlet vurdering	-0,228	0,085	-0,131	0,077	-0,141	0,077	-0,128	0,078
Privat ansat i hele perioden	-	-	-	-	0,190	0,033	0,205	0,033
Offentligt ansat hele perioden	-	-	-	-	0,070	0,043	0,080	0,043
Privat ansat i hele perioden (mand)	-	-	0,263	0,042	-	-	-	-
Privat ansat i hele perioden (kvinde)	-	-	0,139	0,045	-	-	-	-

	2 - Ledelse, privat sektor		3 - Sektor		1 - Ledelse		4 - Antal job	
Offentligt ansat hele perioden (mand)	-	-	0,052	0,059	-	-	-	-
Offentligt ansat hele perioden (kvinde)	-	-	0,091	0,056	-	-	-	-
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),								
Valg af studiejob	0,002	0,034	0,028	0,029	0,026	0,029	0,028	0,029
Valg af praktik	-0,040	0,038	-0,052	0,033	-0,042	0,033	-0,036	0,033
Valg af udlandsophold	0,006	0,045	-0,009	0,037	0,002	0,037	0,007	0,037
Valg af fag på studiet	0,018	0,032	0,077	0,028	0,080	0,028	0,074	0,028
Grund til seneste jobskifte								
Ønskede mere i løn	-0,039	0,043	0,082	0,035	0,090	0,036	0,079	0,035
Ønskede bedre arbejds-/fritidslivs-balance	-0,170	0,387	-0,128	0,112	-0,147	0,113	-0,187	0,118
Ønskede at anvende faglige kvalifikationer	-0,115	0,073	-0,046	0,050	-0,057	0,051	-0,048	0,050
Ønskede lederstilling	0,193	0,065	0,217	0,050	0,214	0,049	0,238	0,050
Stillingen udløb/ophørte	-0,100	0,044	-0,083	0,035	-0,093	0,035	-0,081	0,035
Ledighedslængde før første job (ref.: fik job med det samme)								
Ledig i 0-3 måneder	-0,087	0,036	-0,089	0,032	-0,079	0,033	-0,082	0,033
Ledig i 4-6 måneder	-0,158	0,043	-0,127	0,038	-0,119	0,038	-0,125	0,038
Ledig i 7-12 måneder	-0,214	0,053	-0,236	0,045	-0,223	0,045	-0,221	0,045
Ledig i 1-2 år	-0,283	0,077	-0,266	0,060	-0,274	0,060	-0,251	0,059
Ledig i mere end 2 år	-0,158	0,200	-0,386	0,133	-0,384	0,134	-0,373	0,134
N	344		712		714		713	
R2 (justeret)	0,5924		0,4561		0,444		0,4525	

	1 - Ledelse		2 - Ledelse, privat sektor		3 - Sektor		4 - Antal job	
Konstant	9,121	0,203	9,136	0,235	9,106	0,204	9,094	0,205
Køn (Kvinde=0)	0,163	0,030	0,202	0,036	0,108	0,046	0,179	0,057
Dimittendalder (24 år=0)	-0,027	0,006	-0,035	0,008	-0,027	0,006	-0,028	0,006
Første job med løntilskud	0,353	0,128	0,343	0,277	0,322	0,136	0,360	0,128
Ledelsesansvar i nuværende job	0,148	0,052	0,134	0,066	0,164	0,034	0,155	0,034
Ledelsesansvar i nuværende job (kvinde=0)	0,039	0,063	0,023	0,078	-	-	-	-
Jobsøgning til første job via netværk	-0,023	0,028	-0,030	0,032	-0,012	0,028	-0,029	0,028
Min. 1 forældre med LVU	0,045	0,028	0,028	0,032	0,039	0,028	0,039	0,028
Gymnasiekaraktergennemsnit	0,015	0,018	0,047	0,021	0,017	0,018	0,014	0,018
Ikke akademiske arbejdsopgaver i første job	-0,076	0,063	-0,010	0,082	-0,092	0,064	-0,093	0,064
Antal jobs siden dimission	0,047	0,009	0,046	0,012	0,049	0,009	0,050	0,015
Antal jobs siden dimission (Kvinde=0)	-	-	-	-	-	-	-0,004	0,018

	1 - Ledelse		2 - Ledelse, privat sektor		3 - Sektor		4 - Antal job	
Nuværende bopæl Kbh/Nordsjælland	0,132	0,027	0,148	0,030	0,150	0,027	0,138	0,027
Uddannelse (ref.: Civilingeniører)								
Humaniora	-0,172	0,051	-0,207	0,062	-0,182	0,050	-0,189	0,051
Naturvidenskab	0,083	0,051	-0,039	0,056	0,073	0,051	0,078	0,051
Samfundsvidenskab	0,109	0,048	0,289	0,068	0,106	0,048	0,112	0,048
Diplomingeniør	-0,096	0,049	-0,078	0,048	-0,092	0,049	-0,096	0,049
Erhvervsøkonom	0,190	0,046	0,285	0,048	0,209	0,046	0,200	0,046
Journalist	-0,182	0,112	-0,107	0,108	-0,173	0,111	-0,187	0,112
Biologi	0,000	0,072	0,042	0,098	0,016	0,071	0,000	0,072
Arkitekt	-0,001	0,091	-0,018	0,094	0,026	0,090	-0,005	0,091
Studiemiljø (ref.: Dårlig, mindre god, ved ikke)								
Kontakten med underviserne	-0,013	0,033	0,046	0,040	-0,009	0,033	-0,010	0,033
Relationer til de andre studerende	0,110	0,052	0,081	0,059	0,110	0,052	0,121	0,052
Job- og anvendelsesmuligheder for studiet	0,059	0,042	0,044	0,051	0,059	0,042	0,068	0,042
Matchet mellem kompetencer og studiets indhold	0,041	0,055	0,115	0,065	0,026	0,054	0,033	0,055
Matchet mellem interesser og studi- ets indhold	0,142	0,060	0,127	0,076	0,147	0,060	0,150	0,060
Samlet vurdering	-0,141	0,077	-0,228	0,085	-0,131	0,077	-0,128	0,078
Privat ansat i hele perioden	0,190	0,033	-	-	-	-	0,205	0,033
Offentligt ansat hele perioden	0,070	0,043	-	-	-	-	0,080	0,043
Privat ansat i hele perioden (mand)	-	-	-	-	0,263	0,042	-	-
Privat ansat i hele perioden (kvinde)	-	-	-	-	0,139	0,045	-	-
Offentligt ansat hele perioden (mand)	-	-	-	-	0,052	0,059	-	-
Offentligt ansat hele perioden (kvinde)	-	-	-	-	0,091	0,056	-	-
Valg under studiet (ref.: foretog ikke dette valg, slet ikke, i mindre grad),								
Valg af studiejob	0,026	0,029	0,002	0,034	0,028	0,029	0,028	0,029
Valg af praktik	-0,042	0,033	-0,040	0,038	-0,052	0,033	-0,036	0,033
Valg af udlandsophold	0,002	0,037	0,006	0,045	-0,009	0,037	0,007	0,037
Valg af fag på studiet	0,080	0,028	0,018	0,032	0,077	0,028	0,074	0,028
Grund til seneste jobskifte								
Ønskede mere i løn	0,090	0,036	-0,039	0,043	0,082	0,035	0,079	0,035
Ønskede bedre arbej- des/fritidslivsbalance	-0,147	0,113	-0,170	0,387	-0,128	0,112	-0,187	0,118
Ønskede at anvende faglige kvalifi- kationer	-0,057	0,051	-0,115	0,073	-0,046	0,050	-0,048	0,050
Ønskede lederstilling	0,214	0,049	0,193	0,065	0,217	0,050	0,238	0,050
Stillingen udløb/ophørte	-0,093	0,035	-0,100	0,044	-0,083	0,035	-0,081	0,035

	1 - Ledelse		2 - Ledelse, privat sektor		3 - Sektor		4 - Antal job	
Ledighedslængde før første job (ref.: fik job med det samme)								
Ledig i 0-3 måneder	-0,079	0,033	-0,087	0,036	-0,089	0,032	-0,082	0,033
Ledig i 4-6 måneder	-0,119	0,038	-0,158	0,043	-0,127	0,038	-0,125	0,038
Ledig i 7-12 måneder	-0,223	0,045	-0,214	0,053	-0,236	0,045	-0,221	0,045
Ledig i 1-2 år	-0,274	0,060	-0,283	0,077	-0,266	0,060	-0,251	0,059
Ledig i mere end 2 år	-0,384	0,134	-0,158	0,200	-0,386	0,133	-0,373	0,134
N	714		344		712		713	
R2 (justeret)	0,444		0,5924		0,4561		0,4525	

14. Appendiks C: Oversigt over højtuddannedes løn

Baggrundstabeller til kapitel 7

Figur 7.2 Startløn i første job. Fordelt på offentlig og virksomhedsstørrelse. Årgang 1997

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	222	21.723	22.000	209	21.279	22.166	20.000	24.000
Mellemstor privat virksomhed (50 til 200 ansatte)	165	21.641	22.000	155	21.129	22.153	20.000	23.900
Stor privat virksomhed (over 2002 ansatte)	377	22.186	22.000	354	21.857	22.516	20.000	24.000
Offentlig/tredje sektor	276	20.444	20.000	296	20.061	20.828	18.419	22.000

Figur 7.2 Startløn i første job. Fordelt på offentlig og virksomhedsstørrelse. Årgang 2002

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Lille privat virksomhed (under 50 ansatte)	321	23.551	24.000	303	23.053	24.049	20.000	26.000
Mellemstor privat virksomhed (50 til 200 ansatte)	147	24.111	24.500	139	23.491	24.730	22.000	26.000
Stor privat virksomhed (over 2002 ansatte)	384	25.928	26.500	361	25.502	26.354	23.800	28.300
Offentlig/tredje sektor	429	21.696	21.795	467	21.262	22.130	19.500	24.000

Figur 7.4 Startløn i første job. Fordelt på uddannelsesretning i den private sektor. Årgang 1997

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	95	20.891	20.000	90	20.208	21.574	19.000	23.000
Naturvidenskab	61	23.260	23.000	57	22.464	24.057	22.000	25.000
Biologi	21	22.147	23.000	20	20.929	23.364	21.000	24.000
Samfundsvidenskab	62	22.372	22.000	58	21.434	23.310	19.500	25.000
Erhvervsøkonomer	139	20.972	20.000	131	20.363	21.581	18.000	23.000
Civilingeniør	126	23.099	23.000	118	22.651	23.547	21.000	24.500
Diplomingeniør	221	21.663	21.500	208	21.284	22.043	20.000	23.000
Arkitekt	21	21.019	21.000	20	19.814	22.224	19.000	23.000
Journalist (DJH)	18	24.847	25.000	17	22.332	27.361	21.000	26.000

Figur 7.5 Startløn i første job, Fordelt på uddannelsesretning i den private sektor. Årgang 2002

	Antal obser- vationer	Gennem- snit	Median	Vægtet gennem- snit	Nedre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	Øvre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	170	22.038	22.000	160	21.357	22.719	19.985	25.000
Naturvidenskab	47	26.940	28.000	44	25.375	28.506	24.800	30.000
Biologi	21	24.019	23.146	20	21.924	26.114	20.000	26.000
Samfundsvidenskab	106	24.946	25.000	100	24.206	25.687	23.000	28.000
Erhvervsøkonomer	158	24.234	25.000	149	23.552	24.916	21.000	27.000
Civilingeniør	115	27.219	28.000	108	26.546	27.893	26.000	29.000
Diplomingeniør	174	25.693	26.000	164	25.173	26.214	24.075	27.000
Arkitekt	36	22.843	24.000	34	21.563	24.123	20.000	25.000
Journalist (DJH)	25	25.848	26.000	24	24.331	27.365	24.000	28.000

Figur 7.6 Startløn i første job. Fordelt på uddannelsesretning i den offentlige sektor. Årgang 1997

	Antal obser- vationer	Gennem- snit	Median	Vægtet gen- nemsnit	Nedre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	Øvre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	55	20.924	20.000	61	19.687	22.161	18.000	23.000
Naturvidenskab	33	20.188	20.000	35	19.256	21.120	19.000	21.500
Biologi	17	18.327	18.000	19	16.394	20.259	16.000	19.352
Samfundsvidenskab	93	20.083	20.000	101	19.595	20.572	18.000	22.000
Erhvervsøkonomer	19	20.354	20.000	20	19.543	21.164	19.000	21.000
Civilingeniør	30	22.712	22.000	30	21.568	23.856	20.000	24.000
Diplomingeniør	18	19.229	19.000	18	18.188	20.270	17.850	20.000
Arkitekt	9	21.386	22.000	10	19.109	23.664	18.970	24.000
Journalist (DJH)	2	22.000	22.000	2	-	-	22.000	22.000

Figur 7.7 Startløn i første job. Fordelt på uddannelsesretning i den offentlige sektor. Årgang 2002

	Antal obser- vationer	Gennem- snit	Median	Vægtet gennem- snit	Nedre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	Øvre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	130	20.708	21.000	141	19.858	21.557	18.000	23.000
Naturvidenskab	47	21.297	21.700	53	20.294	22.299	20.000	23.800
Biologi	42	20.509	21.000	45	19.242	21.775	19.000	22.000
Samfundsvidenskab	149	22.146	22.000	163	21.590	22.702	20.000	24.000
Erhvervsøkonomer	20	24.801	24.000	22	20.112	29.490	21.400	26.000
Civilingeniør	28	23.520	23.000	29	22.616	24.424	22.000	25.000
Diplomingeniør	8	22.312	21.000	9	18.235	26.389	19.000	27.000
Arkitekt	2	24.690	22.000	2	-13.225	62.605	22.000	28.000
Journalist (DJH)	3	24.421	28.000	3	6.137	42.705	15.000	28.500

Baggrundstabeller til kapitel 9

Figur 9.4 Privat ansat fra 1997 til nuværende job, opdelt på køn. Kvinder

	Antal obser- vationer	Gennem- snit	Median	Vægtet gennem- snit	Nedre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	Øvre 95% konfidens- grænse for gennem- snittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	95	32.118	31.000	95	30.583	33.653	28.000	36.000
Naturvidenskab	48	39.278	39.450	46	36.727	41.829	32.875	44.000
Biologi	12	33.419	30.500	13	28.934	37.904	28.255	40.000
Samfundsvidenskab	74	37.489	35.000	77	35.769	39.209	33.000	41.000
Erhvervsøkonomer	74	38.101	37.000	71	36.114	40.088	33.500	41.000
Civilingeniør	36	38.273	39.450	35	36.189	40.357	32.000	41.500
Diplomingeniør	42	35.598	35.000	39	33.635	37.562	31.000	40.000
Arkitekt	14	35.628	35.000	14	32.153	39.103	31.000	38.500
Journalist (DJH)	8	36.275	33.500	8	30.855	41.695	33.000	40.600

Figur 9.4 Privat ansat fra 1997 til nuværende job, opdelt på køn. Mænd

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	46	35.286	35.000	47	32.303	38.269	30.125	38.500
Naturvidenskab	43	43.151	40.500	43	39.088	47.215	38.000	46.000
Biologi	24	38.499	35.600	24	35.289	41.709	33.500	42.000
Samfundsvidenskab	75	44.740	40.000	76	41.042	48.438	35.000	51.000
Erhvervsøkonomer	83	47.880	46.000	79	44.589	51.171	37.000	55.000
Civilingeniør	114	44.645	43.000	107	42.600	46.690	39.000	46.700
Diplomingeniør	192	41.028	39.000	182	39.000	43.057	35.500	44.000
Arkitekt	14	36.606	35.000	14	32.761	40.451	31.000	41.000
Journalist (DJH)	10	38.150	39.000	9	31.391	44.909	32.000	42.500

Figur 9.5 Offentligt ansat fra 1997 til nuværende job. Mænd

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	19	36.317	35.000	18	30.348	42.287	30.125	41.000
Naturvidenskab	24	41.854	40.750	23	39.132	44.576	38.500	47.500
Biologi	8	41.230	41.750	8	36.014	46.446	35.800	46.220
Samfundsvidenskab	18	61.428	60.500	17	51.815	71.040	48.000	70.000
Erhvervsøkonomer	57	50.307	49.000	53	46.356	54.258	40.000	56.000
Civilingeniør	78	44.815	43.000	73	42.549	47.081	40.000	46.000
Diplomingeniør	158	41.241	39.000	148	38.878	43.605	36.000	44.000
Arkitekt	8	38.125	37.500	8	33.140	43.110	33.500	41.500
Journalist (DJH)	8	35.938	37.500	8	28.412	43.463	31.500	40.250

Figur 9.5 Offentligt ansat fra 1997 til nuværende job. Kvinder

	Antal observationer	Gennemsnit	Median	Vægtet gennemsnit	Nedre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	Øvre 95% konfidensgrænse for gennemsnittet	25% kvartil	75% kvartil
Humaniora	41	32.435	33.000	38	30.225	34.646	28.000	36.000
Naturvidenskab	24	41.288	41.700	23	37.206	45.371	32.160	48.500
Biologi	4	38.700	39.000	4	33.840	43.560	36.250	41.150
Samfundsvidenskab	16	41.385	39.083	15	36.269	46.502	33.500	48.500
Erhvervsøkonomer	44	39.495	37.500	41	36.781	42.209	34.750	43.000
Civilingeniør	19	40.329	40.000	18	37.600	43.058	36.000	41.500
Diplomingeniør	31	36.188	36.000	29	33.879	38.498	32.000	40.500
Arkitekt	8	35.813	35.500	8	33.207	38.418	34.500	38.250
Journalist (DJH)	6	37.200	35.500	6	29.443	44.957	33.000	43.200

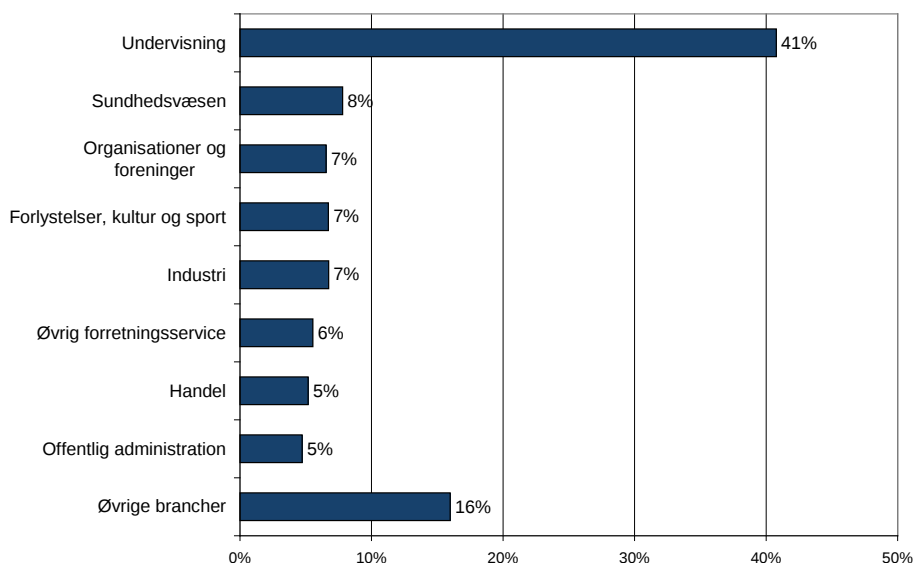
15. Appendiks D: Oversigt over hvilke brancher de forskellige grupper af højtuddannede bliver ansat i

I det følgende gennemgår vi, hvilke brancher de forskellige uddannelsesretninger typisk får fodfæste i. I figuren er kun gengivet brancher, hvor minimum 5% af dimittenderne inden for den pågældende uddannelsesretning har fundet beskæftigelse efterfølgende.

Som det fremgår af den første figur, efterspørges humanister i en bred vifte af brancher. Ud over de 40% som starter inden for undervisning (typisk gymnasielærere, universitetsundervisning etc.), så finder humanister vej til både private og offentlige brancher, uden at der dog er bestemte brancher, som skiller sig ud. Det lykkes med andre ord humanisterne at "sælge" deres kompetencer til mange forskellige typer arbejdspladser.

Cases viser, at når vi når ud over undervisning, er det ofte humanisternes generalistkompetencer, som opleves som attraktive. Det kan fx være evnen til at skabe overblik, viden- og informationssøgning, projektledelse, nytænkning, formidling og kommunikation samt analyse.

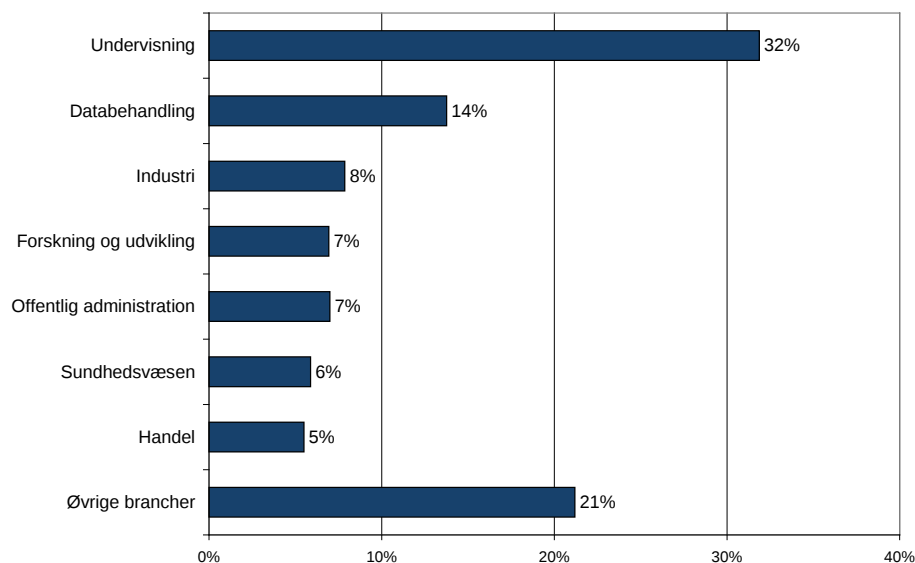
Figur 15.1 Humaniorakandidater fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=637.

Naturvidenskabelige kandidater finder også ofte undervisningsjob, men finder samtidig også vej til it-virksomheder og databehandling (især dataloger) samt til industri og forskning både i den private og offentlige sektor; fx inden for biotek og medicinalindustrien.

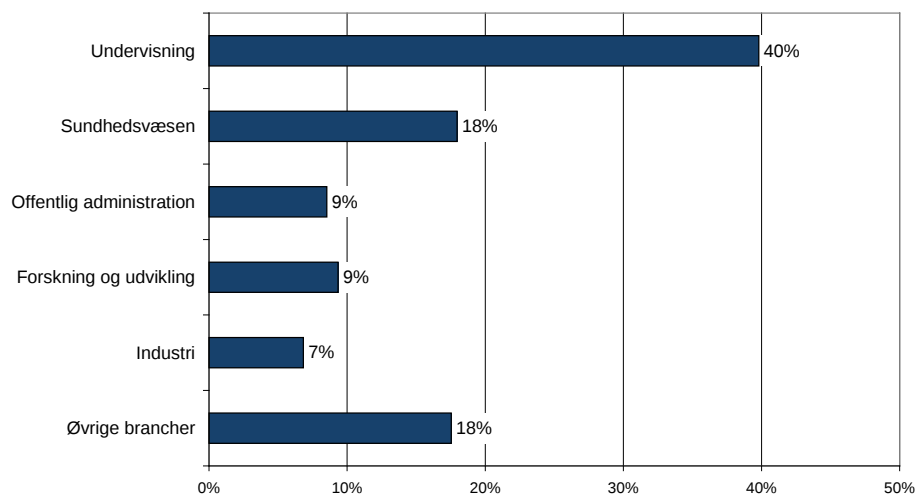
Figur 15.2 Naturvidenskabelige kandidater (ekskl. biologi) fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=239.

Biologerne finder fortrinsvis første job i den offentlige sektor; enten som undervisere, i sundhedsvæsenet, i den offentlige administration eller inden for forskning.

Figur 15.3 Biologikandidater fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002

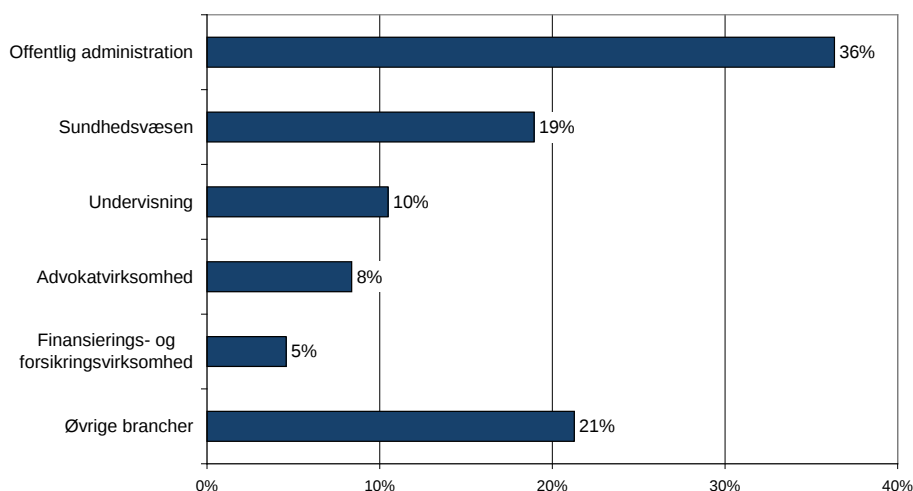


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=142.

Samfundsvidenskabelige kandidater er ikke overraskende markant repræsenteret inden for offentlig administration. Det er heller ikke overraskende, at advokatbranchen aftager en del jurister, ligesom finansierings- og forsikringsvirksomheder årligt opsluger en række universitetsøkonomer.

Det er imidlertid en smule overraskende, at hele 18% af de samfundsvidenskabelige kandidater finder ansættelse i sundhedsvæsenet.

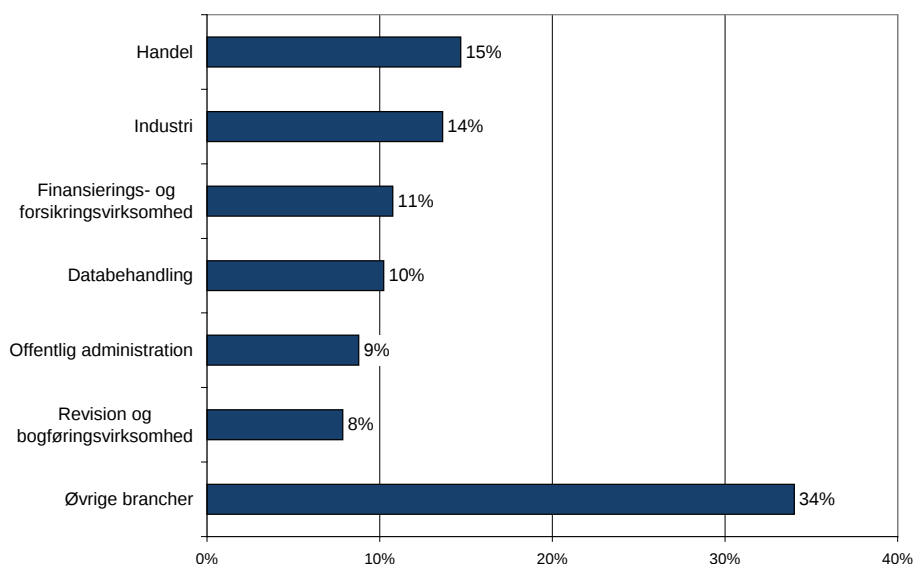
Figur 15.4 Samfundsvidenskabelige kandidater fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=606.

Erhvervsøkonomerne er som ventet meget fokuseret på den private sektor. Det kan fx være controlling, salg eller markedsføring inden for handels- eller industrivirksomheder. Af figuren fremgår det også, at finansierings- og forsikringsvirksomhed, databehandling samt revision er blandt de fremtrædende brancher for erhvervsøkonomer. Endelig starter næsten hver 10. erhvervsøkonom inden for offentlig administration.

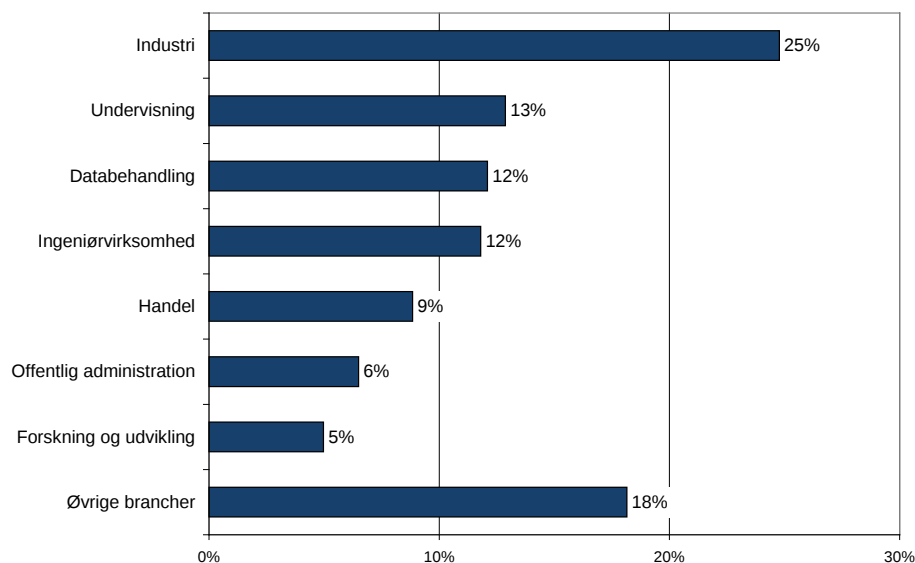
Figur 15.5 Erhvervsøkonomiske kandidater fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=358.

Civilingeniørerne er ikke overraskende ansat inden for industri, ingeniørvirksomhed, databehandling, handel samt forskning og udvikling. Der er imidlertid også 13%, som bliver ansat til undervisning, og 6% som bliver ansat inden for offentlig administration.

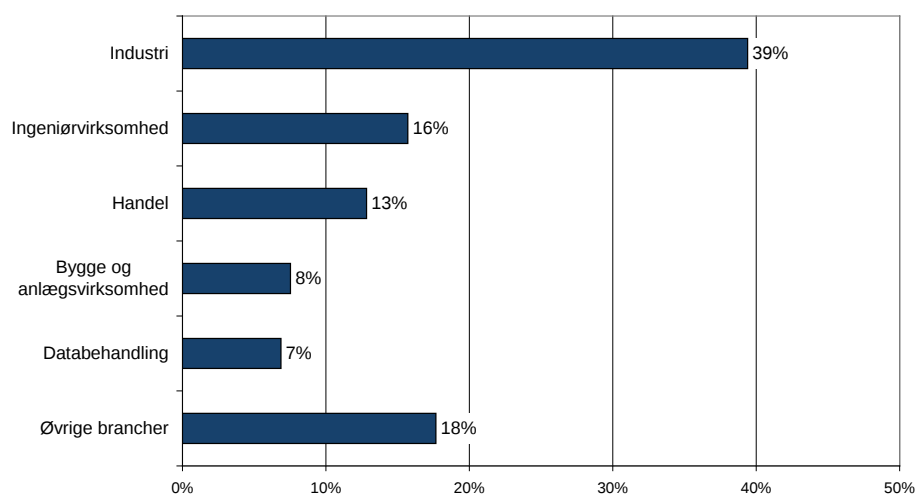
Figur 15.6 Civilingeniører fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=318

Det er næsten det samme billede, man ser blandt diplomingeniører, om end den private sektor her er endnu mere dominerende. Desuden afsættes 8% af diplomingeniørerne til bygge- og anlægsvirksomhed.

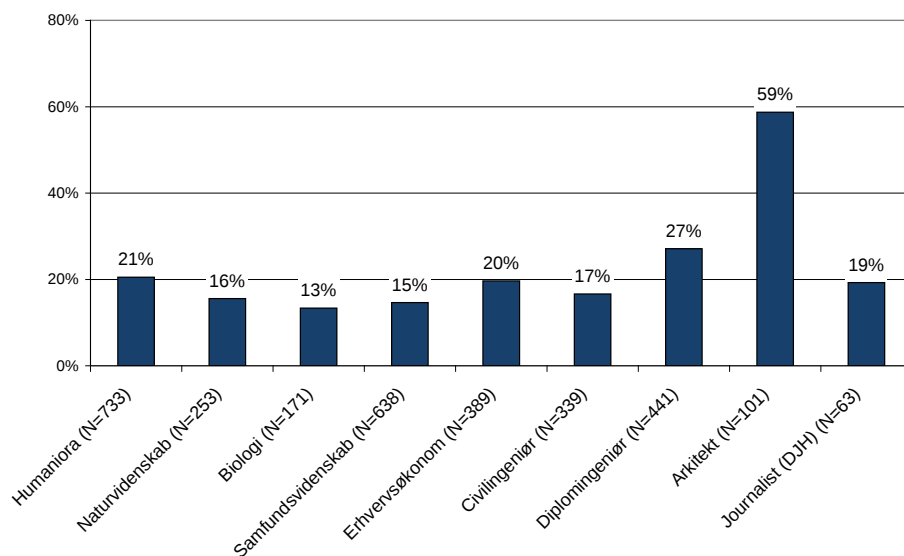
Figur 15.7 Diplomingeniører fordelt på brancher. Årgang 1997 og 2002



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA. N=424.

Ser vi nærmere på, hvilke uddannelser som især finder beskæftigelse i de helt små virksomheder (under 50 ansatte) i den private sektor, så kan vi se, at arkitekter og diplomingeniører er den største grupper. Mere interessant er dog at bemærke, at hver femte humanist også finder ansættelse i de små virksomheder.

Figur 15.8 Andel, som starter i små private virksomheder (under 50 ansatte). Fordelt på uddannelser. Begge årgange

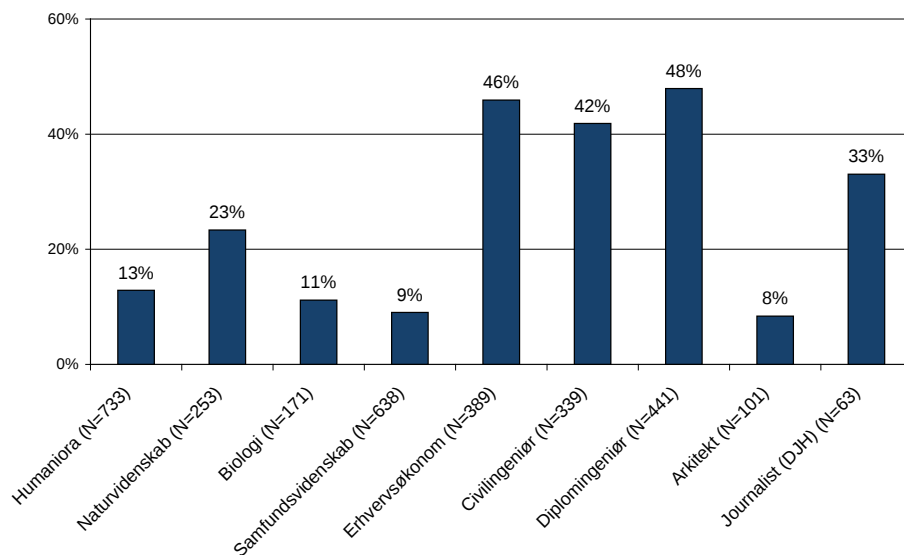


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

Ser vi på, hvilke uddannelser som primært afsætter kandidater til store virksomheder, fremgår det, at det primært er erhvervsøkonomer, civilingeniører og diplomingeniører, som starter i en virksomhed med over 200 ansatte.

Kun 9 % af de samfundsvidenskabelige og 13 % af humanisterne starter i de store private virksomheder.

Figur 15.9 Andel, som starter i store private virksomheder (over 200 ansatte). Fordelt på uddannelser. Begge årgange

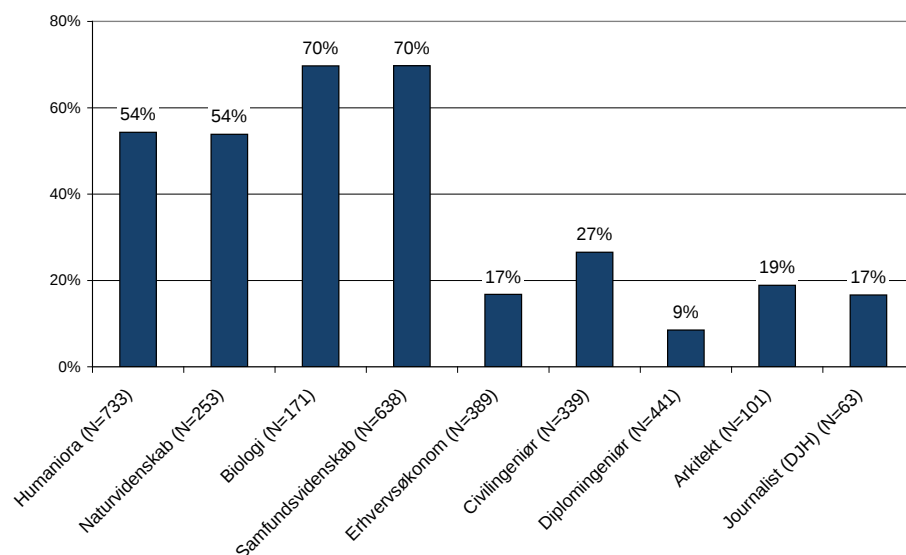


Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

70 % af de samfundsvidenskabelige og biologer starter ud i de offentlige eller i den tredje sektor, mens ca. halvdelen af kandidater med en humani-

stisk eller naturvidenskabelig baggrund tilsvarende starter i offentlig sektor eller tredje sektor.

Figur 15.10 Andel, som starter i offentlig sektor eller tredje sektor (NGO, faglig organisation mv.). Fordelt på uddannelse. Begge årgange



Kilde: Rambøll Management survey (2006) og IDA.

En lidt større andel af årgang 2002 (22 %) end af årgang 1997 starter i små virksomheder med under 50 ansatte. Tilsvarende er andelen, der starter i virksomheder på 50-200 ansatte, faldet fra 14 % for årgang 1997 til 10 % for årgang 2002. Der er tilsvarende sket en mindre stigning i andelen, som starter i den offentlige sektor og et mindre fald i andelen, der er startet i store private virksomheder med over 200 ansatte. Der er altså ikke tale om større forskydninger mellem sektorer eller virksomhedsstørrelse i forbindelse med modgangsårene i 2001-2003.

Figur 15.11 Sektor og virksomhedsstørrelse. Fordelt på årgange

