

Humanistundersøgelsen 2007

Humanisternes veje fra uddannelse til job

HOVEDRAPPORT

Indhold

Forord	3
Historiske muligheder	4
Universiteternes rolle	4
Nogle resultater	3
1. Indledning	5
Undersøgelsens baggrund og formål	5
Fakta om undersøgelsen	6
Elementer i den samlede afrapportering	7
2. Executive Summary	8
Rapportens væsentligste resultater og konklusioner	8
Profiler for de 10 uddannelsesretninger og de selvstændige	10
Den gennemgående trend: Fra gymnasielærere til mediekonsulenter?	13
3. Nuværende og tidligere beskæftigelse	14
Afsnittets hovedpointer	14
3.1 Tidligere undersøgelser af det humanistiske arbejdsmarked	15
3.2 Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper	15
3.3 Jobfunktioner og Jobtyper	20
3.4 Lønniveau	23
3.5 Arbejdstid	26
4. Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde	27
Afsnittets hovedpointer	27
4.1 Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsliv	28
4.2 Tilegnede og efterspurgte kompetencer	33
5. Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked	37
Afsnittets hovedpointer	37
5.1 Jobsøgning	37
5.2 Overgangsledighed	39
5.3 Ledighed vs. beskæftigelse	44
5.4 Ledighedsmønstre	44
5.5 Dimittendernes vurdering af årsager til ledighed	46
6. Bevægelser på arbejdsmarkedet	47
Afsnittets hovedpointer	47
6.1 Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (sektorer)	47
6.2 Mobilitet i form af 'geografisk flyttevillighed'	48
6.3 Mobilitet i forhold til fagligt indhold i uddannelse og arbejde	49
7. Overvejelser om fremtidig karriere	50
Afsnittets hovedpointer	50
8. Orientering mod arbejdsmarkedet	52
Afsnittets hovedpointer	52
9. Bilag I: Ekstra tabeller	57
10. Bilag II: De selvstændige	71

Forord

Seks danske universiteter og Capacent Epinion præsenterer den første landssækkende undersøgelse af nyuddannede humanisters beskæftigelse, karriereveje og arbejdsmarkedserfaringer. Godt 8.000 humanistiske kandidater, som dimitterede fra et dansk universitet i perioden 2001 til 2006, har besvaret et omfattende spørgeskema, og har dermed hjulpet med at tilvejebringe det datamateriale, som ligger til grund for undersøgelsens analyser.

Arbejdet er gennemført med støtte fra Arbejdsmarkedsstyrelsen og nærværende rapport er udarbejdet for universiteterne af konsulentfirmaet Capacent Epinion. Endvidere har følgende organisationer ydet et aktivt og kvalificerende bidrag til arbejdet i projektets styregruppe: Akademikernes Centralorganisation, Danmarks Erhvervsforskningsakademi, Dansk Industri, Dansk Erhverv, Magistrenes A-kasse, Dansk Magisterforening, Forbundet Kommunikation og Sprog, IT-brancheorganisationen, Handel, Transport og Service og Finanssektorens Arbejdsgiverforening,

Undersøgelsen er aktuel og relevant, fordi der i samme periode er sket en markant forandring af det humanistiske arbejdsmarked. Mange private virksomheder har fået øjnene op for humanistiske kandidaters potentialer, og de nyuddannede kommer hurtigere i job, hvilket har medvirket til, at humanister i dag er ansat i en række nye funktioner på nye områder og i brancher, hvor arbejdsindholdet adskiller sig fra de klassiske jobfunktioner for humanister inden for undervisning og forskning.

Men hvor er det så humanisterne arbejder? I hvilke virksomheder og offentlige organisationer? I hvilke typer af job? Hvilke forskellige jobmæssige muligheder har åbnet sig for de humanistiske kandidater? Hvor søger kandidater fra forskellige humanistiske uddannelser hen? Hvilke uddannelser kvalificerer til hvilke typer af job? Er uddannelserne gode nok til at ruste de humanistisk uddannede til udfordringerne i deres job, og passer uddannelserne til arbejdsmarkedets kompetencebehov? Hvem får ikke job? Og hvorfor?

Rapporten belyser disse spørgsmål på baggrund af et surveymateriale, indsamlet i efteråret 2007. Dermed bidrager rapporten også til at beskrive historien om Danmarks udvikling mod det vidensamfund, hvor højtud-

dannet arbejdskraft er nøglen til vækst, udvikling og ny viden, og hvor humanisterne yder et helt særligt bidrag til samfundets værdiskabelse.

Undersøgelsen viser, at beskæftigelsesmønstrene for humanistiske dimitterende har ændret sig. Således får knap halvdelen af de nyuddannede humanister i dag job i det private erhvervsliv, og hvor langt hovedparten af kandidaterne for 25 år siden var beskæftiget med undervisning i offentlige stillinger, så er to ud af tre i dag beskæftiget i andre typer af job, hvilket er udtryk for, at humanistiske kandidaters kompetencer i stigende grad efterspørges uden for de traditionelle ansættelsesområder. Samtidig vidner det også om, at kandidaterne udviser stor fleksibilitet i forhold til at prøve sig af inden for nye arbejdsområder.

Historiske muligheder

Mens årgang 2001 og 2002 dimitterede i en periode med større ledighed blandt akademikere, har de danske virksomheder i dag besvær med at finde akademisk uddannet arbejdskraft. Ledigheden er historisk lav og de nyuddannede humanister har været gode til at udnytte de åbninger, der er opstået på arbejdsmarkedet.

Rapporten viser, at de nyuddannede kandidater kommer hurtigere i job end tidligere, og at de varetager en række forskellige typer af højt specialiserede jobfunktioner. De nye job findes bl.a. i mediebranchen og i forskellige former for konsulent- og rådgivningsvirksomhed.

Ser man på arbejdsindhold og kompetencekrav er det især de sproglige og interkulturelle kompetencer, som er i høj kurs. Erhvervslivet efterspørger desuden humanisternes evne til at opsøge ny viden, skabe sig overblik samt til at formidle og kommunikere målrettet og differentieret. En ny tendens er, at også nogle små og mellemstore virksomheder har fået øjnene op for humanisternes potentialer.

Universiteternes rolle

Sideløbende med udviklingen på arbejdsmarkedet er universiteternes tilbud om praktik og karrierevejledning blevet forbedret. Der er også kommet en række nye uddannelser til, som i højere grad retter sig mod de ændrede arbejdsmarkedsbehov. Nogle af de klassiske humanistuddannelser er samtidig blevet opdaterede.

Spørgsmålet er, om de humanistiske uddannelser i tilstrækkelig grad er blevet tilpasset de oven for skitserede forandringer?

Rapporten giver et bud på, hvad der – set med kandidaternes øjne – har været godt og mindre godt ved de enkelte uddannelser; hvad de har kunnet bruge i deres job, og hvilke kvalifikationer, de nyuddannede savner i mødet med arbejdsmarkedet.

Nogle resultater

Blandt de bemærkelsesværdige resultater fra undersøgelsen kan nævnes, at

- en tredjedel af humanisterne i dag får arbejde før, de er færdige med deres uddannelse
- en voksende andel vælger en karriere som selvstændige iværksættere
- mange har ledelsesansvar allerede i deres første job
- to tredjedele af dimittenderne er blevet ansat på deres fagspecifikke kompetencer
- kandidater, der har haft relevant studiejob eller har været i praktik, kommer hurtigere i arbejde end de, der ikke har.

Blandt de resultater, der peger i retning af et eksisterende forbedringspotentiale, kan nævnes, at

- 17 % blandt de dimittender, som stadig er i deres første job, oplever, at der ikke er faglig sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job. Blandt de dimittender, som har skiftet job en eller flere gange, er den tilsvarende andel faldet til 11 %.
- de kvindelige humanister gennemgående tjener noget mindre end deres mandlige fagfæller
- et flertal af de adspurgte vurderer, at deres uddannelse ikke i tilstrækkelig grad har givet dem kompetencer inden for IT.

Ansvar for at gøre noget ved de udfordringer, som rejser sig i lyset af undersøgelsens resultater, påhviler ikke kun den enkelte kandidat, uddannelse eller virksomhed, men det er klart, at vi som universiteter har en særlig interesse i at udnytte undersøgelsens resultater.

Det er derfor vores håb, at denne første, samlede kortlægning af de humanistiske dimittenders beskæftigelsesmønstre og karriereveje, både yder et afklarende bidrag til den uddannelses- og arbejdsmarkedspolitiske debat og bidrager til kvalificere universiteternes løbende uddannelsesudvikling. Samtidig er det også vores håb, at undersøgelsen giver arbejdsgivere inden for den private såvel som den offentlige sektor et inspirerende og informativt grundlag for rekruttering af akademikere med en humanistisk uddannelse samt bidrager til en forbedring af jobcentrenes og universiteternes vejledning.

Arne Kjær, prodekan for uddannelse ved Aarhus Universitet, på vegne af de humanistiske fakulteter og institutter ved Københavns Universitet, Aarhus Universitet, herunder den tidligere Aarhus Business School, Roskilde Universitetscenter, Syddansk Universitet, Aalborg Universitet og Copenhagen Business School.

1. Indledning

Undersøgelsens baggrund og formål

Rapporten er blevet til på baggrund af et samarbejde mellem de humanistiske fakulteter og institutter ved seks universiteter: Aalborg Universitet (AaU), Aarhus Universitet (AU) – herunder Aarhus Business School (ABS), Copenhagen Business School (CBS), Københavns Universitet (KU), Roskilde Universitetscenter (RUC) og Syddansk Universitet (SDU). Det overordnede formål har været at tilvejebringe ny viden om humanisternes arbejdsmarked og afdække sammenhænge mellem uddannelse og beskæftigelse hos de humanistiske kandidater.

Kernen i samarbejdet har været en fælles spørgeskemaundersøgelse rettet mod humanistiske kandidater, der er dimitteret fra et af de seks universiteter i perioden 2001-2006¹. De deltagende universiteter har i samarbejde udviklet det fælles spørgeskema, og de enkelte universiteter har hver for sig gennemført spørgeskemaundersøgelsen hen over sommeren/efteråret 2007.

Udover at undersøgelsen skal tilvejebringe substantiel viden om humanisternes uddannelses- og arbejdsmarkedsmæssige situation, er det en ambition med undersøgelsen, at denne skal bidrage til:

- Kvalificering af policyudvikling på politisk såvel som på organisationsniveau i forhold til de humaniorauddannedes beskæftigelse og efteruddannelse.
- Kvalificering af den offentlige debat om de humanistiske uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans og kompetenceprofiler.
- En forbedret studie- og karrierevejledning af studerende og dimittender på uddannelser inden for humaniora.
- Forøget viden om nyligt uddannedes arbejdsfunktioner, karriereveje og oplevelse af egne kompetencer, som kan bruges i den løbende uddannelses- og undervisningsudvikling.

Helt konkret er afrapporteringen bygget op om fire hovedindgange til det overordnede tema samt to supplerende analysevinkler.

¹ Det bemærkes, at datamaterialet ikke er komplet for alle seks år forstået på den måde, at det kun er for årene 2004-2006, at dimittender fra alle universiteterne er repræsenteret. I 2001 er kun dimittender fra KU og CBS inkluderet i data, fra henholdsvis 2002 og 2003 er RUC og AU (inkl. ABS) med og fra 2004 er SDU og AAU også inkluderet. Både SDU og AAU har tidligere lavet kandidatundersøgelser for de årgange, som ikke er inkluderet i nærværende datamateriale. I den forbindelse blev imidlertid anvendt et spørgeskema som indholds- og formatmæssigt var væsentlig anderledes, end det som er benyttet som grundlag for nærværende undersøgelse. Data fra SDU og AAU's tidligere kandidatundersøgelser er derfor ikke sammenlignelige med de foreliggende resultater. RUC har desuden også lavet separat kandidatundersøgelse for 2001-årgangen.

Hovedindgange til det overordnede tema:

Afsnit 3:

Dimittenders nuværende og eventuelle tidligere beskæftigelse.

Afsnit 4:

De enkelte uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområder.

Afsnit 5:

Dimittendernes oplevelse af overgang fra uddannelse til arbejdsmarked.

Afsnit 6:

Dimittendernes bevægelser på arbejdsmarkedet fra første til eventuelt senere job.

Supplerende analysevinkler:

Afsnit 7:

Dimittendernes overvejelser om fremtidig karriere.

Afsnit 8:

Dimittendernes udvikling af job- og kompetencebevidsthed under uddannelsen

Den samlede analyse er opsummeret i Executive Summary, afsnit 2. Her præsenteres analysens hovedresultater og -konklusioner sammen med betragtninger på tværs af de enkelte afsnit. Den almindeligt interesserede læser vil således kunne få et dækkende indtryk af rapporten ved at læse afsnit 2 uafhængigt af den resterende del af rapporten.

Som læsevejledning bemærkes også, at der til starten af hvert hovedafsnit (afsnit 3-8) er lavet en kort opsummering af afsnittets hovedpointer.

Fakta om undersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i efteråret 2007. I alt 8.043 kandidater har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en samlet svarprocent på 66 %². Undersøgelsen udgør et markant tillæg til den foreliggende viden om det humanistiske arbejdsmarked, og kan med fordel læses i delvis forlængelse af to tidligere undersøgelser:

- "Højuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse (Januar 2007), Akademikernes Centralorganisation
- "Analyse af akademikernes arbejdsmarked" (Oktober 2003), Arbejdsmarkedsstyrelsen

Disse to undersøgelser fokuserer på akademikergruppen generelt. Det er derfor begrænset, hvor detaljeret viden der i disse undersøgelser kan findes om præcis humanisterne eller hver enkelt af de øvrige akademikergrupper.

Nærværende undersøgelse har alene fokus på dimittender fra de humanistiske universitetsuddannelser, og er desuden en såkaldt 'totalundersøgelse' – dvs. at alle i målgruppen som udgangspunkt er inviteret til at deltage i undersøgelsen. Analysegrundlaget er – målt ved antallet af deltagere – unikt stort, hvilket giver en række analysemuligheder, som ikke har været til stede tidligere. Fx åbnes op for relativt detaljerede analyser af uddannelsesretninger og sammenligninger mellem disse.

Da målgruppen som nævnt er kandidater fra universitetsuddannelser med humanistisk indhold dimitteret i årene 2001-2006, er undersøgelsens resultater i sagens natur ikke repræsentativ for alle humanistisk uddannede kandidater – kun for dimittender fra de inkluderede årgange. Da dette imidlertid er de seneste årgange, som man i praksis har kunnet inkludere i en undersøgelse af denne type, udgør netop denne gruppe det bedst tænkelige datagrundlag i forhold til at fastlægge den mest opdaterede status på området. Samtidig giver det et solidt grundlag for at identificere udviklingstendenser i form af potentialer og barrierer for humanisterne i overgangen fra uddannelsessystemet til arbejdsmarkedet og i forhold til deres efterfølgende færden på arbejdsmarkedet.

Det skal også bemærkes, at datagrundlaget for nærværende undersøgelse alene består af data indhentet i spørgeskemaundersøgelsen (sur-

² Der er en vis variation i besvarelsesprocenterne mellem universiteterne. De 66% i gennemsnit dækker således over en spredning fra 74% til 54%.

vey-data) – dette er et grundvilkår for undersøgelsen. De to tidligere refererede undersøgelser er helt (AMS) eller delvist (AC) baseret på data fra Danmarks Statistiks Integrerede Database for Arbejdsmarkedsforhold (IDA). For AC-undersøgelsen betyder dette, at survey-data, har kunnet sættes direkte relation til registerdata i IDA, hvilket har givet omfattende analysemuligheder, som ikke er til stede her.

Af hensyn til overblikket er uddannelserne i analysemæssig sammenhæng blevet grupperet i 10 overordnede kategorier, som fremgår af tabel 1. Yderligere er der for visse analyser foretaget særlige datakørsler for den gruppe dimittender, der er beskæftiget i gymnasieskolen, da svarene fra denne gruppe adskiller sig væsentligt fra de øvrige.

Elementer i den samlede afrapportering

Den samlede afrapportering på humanistundersøgelsen 2007 består af nærværende **hovedrapport** samt en meget omfattende **tabelrapport med frekvensfordelinger** for samtlige spørgsmål i spørgeskemaet og krydstabeller med relevante baggrundsvariable. Som tillæg til hovedrapporten er desuden vedlagt to bilag:

- Bilag I: Tabeller som der henvises til i selve hovedrapporten, men som ikke er vurderet egnede til at indgå integreret i denne.
- Bilag II: Kort separat analyse af de selvstændige, som udgør 5 % af dimittenderne i datagrundlaget for nærværende undersøgelse.

Tabel 1: Uddannelsesretninger

Uddannelsesretning ¹	Fag
Dansk	Dansk – nordisk - nordisk sprog og litteratur
Medie-, kommunikations- og informationsvidenskab	Multimedier - humanistisk datalogi - IT, læring og organisatorisk omstilling - informationsvidenskab - medievidenskab - web-kommunikation - retorik - film- og medievidenskab - journalistik - kommunikation - humanistisk Informatik - interaktive digitale medier
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Erhvervssprog og int. - erhvervskommunikation - international virksomhedskommunikation - sprog og int. forhold - kultur, kommunikation og globalisering - sprog og int. virksomhedskommunikation – sprog og int. studier – arabisk og kommunikation - cand.merc. int. - European master in Tourism Management - design og kulturøkonomi - designledelse – communication - MSc in Business, Language and Culture - cand.ling. merc. uddannelserne - negot uddannelserne
Større gymnasiesprogfag	Engelsk, tysk, fransk, spansk
Øvrige sprogfag	Arabisk - hebraisk sprog og kultur - finsk - græsk - italiensk - indisk filologi - japansk - kinesisk - bulgarsk – polsk – russisk - serbokroatisk, tjek-kisk - ungarsk - brasiliansk – latinamerikanske studier – assyriologi - portugisisk - eskimologi - moderne græsk - hebraisk - indologi - koreansk - slavisk - nederlandsk - persisk/iransk - thai - tibetansk - ægyptologi
Historie, filosofi og idéhistorie	Historie – filosofi – filosofi og idéhistorie – videnskabsteori
Professionsuddannelser	Psykologi – audiologi – audiologopædi – logopædi
Musik/ æstetiske fag	Litteraturvidenskab - musikvidenskab - musikpædagogik/musikformidling - musikterapi - populærmusik og lydproduktion - dramaturgi - kunsthistorie – litteraturhistorie - æstetik og kultur - teatervidenskab - performance design
Kulturstudier	Antropologi og etnografi - religionsvidenskab - kultur og formidling - kultur og innovativ læring - turisme - oplevelsesdesign - mellemøststudier - klassiske studier - amerikanske studier - kognitiv semiotik - lingvistik - europastudier - europæisk etnologi - indianske sprog og kulturer - pædagogik - sprogvidenskab - klassisk filologi - kultur- og sprogmediestudier - pædagogik- og uddannelsesstudier
Arkæologiske fag	Marinarkeologi - forhistorisk arkæologi – middelalderarkæologi - klassisk arkæologi - nærøstalsk arkæologi

2. Executive Summary

Rapportens væsentligste resultater og konklusioner

Nuværende og tidligere beskæftigelse

Et af undersøgelsens mest centrale resultater er, at tæt ved halvdelen af de beskæftigede dimittender i undersøgelsen er ansat i private virksomheder. Lægges dertil de ansatte i interesseorganisationer, er det lidt over halvdelen, som arbejder i den private sektor, og hvis de selvstændige inddrages i det samlede beregningsgrundlag, kommer andelen af beskæftigede i den private sektor op på næsten 55 %. De privatansatte dimittender fra de senere år finder især ansættelse hos konsulent- og rådgivningsvirksomheder, medievirksomheder og IT-virksomheder, men også inden for salg, marketing og HR har humanisterne vundet fodfæste – alt i alt bredt i den private sektor, og nogle gange som den første akademiker i virksomheden.

Set i historisk perspektiv er den kraftige vækst i den private sektor bemærkelsesværdig, da de humanistiske studier med undtagelse af erhvervssprog traditionelt set i overvejende grad har leveret akademisk arbejdskraft til den offentlige sektor – særligt til uddannelsessektoren. Det skal understreges, at udviklingen gælder stort set hele vejen rundt for de humanistiske uddannelser. Det er således ikke kun de nyere uddannelser indenfor medie, kommunikation m.v., som har fået hul igennem til den private sektor. Det gælder også for de mere traditionelle/klassiske humanistuddannelser.

Ikke desto mindre er den private sektors rolle som storaftager af humanistdimittender i dag et faktum. En sammenligning viser, at det private arbejdsmarked i 2001 beskæftigede ca. en tredjedel af alle humanisterne. Baseret på nærværende undersøgelse samt en fremskrivning af humanisternes fordeling på den offentlige og private sektor foretaget i AMS' undersøgelse, er der stærke indikationer på, at vi i dag – 5-6 år senere – er tæt på en fifty-fifty fordeling.

Dimittenderne på hhv. de private og offentlige arbejdspladser varetager i væsentligt omfang de samme typer af jobfunktioner, men der er markante forskelle på vægten mellem de forskellige jobfunktioner. De privatansatte beskæftiger sig relativt mere med strategisk kommunikation og formidling, produktudvikling/innovation, markedsføring og reklame, IT og salg, mens de offentligt ansatte beskæftiger sig i relativt højere grad med undervisningsopgaver og kulturformidling.

Analyserne af hvilke faktorer, der har betydning for dimittendernes lønniveau, viser en række tydelige karakteristika, som generelt er forbundet med højere løn. Mænd tjener mere end kvinder, privatansatte har højere løn end offentligt ansatte, og dimittender med arbejde i Storkøbenhavn har generelt en højere løn end dem som arbejder i provinsen, men ellers ligner dimittenderne hinanden på alle øvrige parametre. Det viser sig også, at dimittender fra universiteterne i Storkøbenhavn opnår en højere startløn end deres fæller fra provinsen – også når der kontrolleres for arbejdspladsens placering. Det hører imidlertid med, at denne forskel i (start)lønniveau udlignes i løbet af relativt få år. Det har således kun yderst marginal betydning for dimittendernes samlede livsindkomst, om de er dimitteret fra et universitet i provinsen eller Storkøbenhavn.

Sammenlignes de forskellige uddannelsesretninger, er den generelle tendens, at dimittenderne fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold har den højeste indkomst, mens dimittender fra større gymnasiesprogfag, øvrige sprogfag samt musik/æstetiske fag ligger lavest.

Sidst men ikke mindst er det værd at bemærke, at dimittender som har haft studierelevant arbejde, været i praktik og/eller har lavet projektsamarbejde med en virksomhed eller offentlig institution, opnår højere løn.

Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde

I en tid hvor dimittenderne fra humanistuddannelserne i stigende grad breder sig til nye brancher og delarbejdsmarkeder er det højest relevant at se nærmere på de eksisterende uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde. Denne undersøgelse giver dimittendernes syn på sagen.

Samlet set har 55 % dimittender et job, som enten ligger i direkte forlængelse af deres speciale/afgangsprojekt eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde. I den modsatte ende er det hver sjette blandt dimittender **i første job**, som har et arbejde, uden faglig sammenhæng til deres uddannelse. Ud af disse arbejdede næsten 9 ud af 10 i en ikke-akademisk stilling. Et nærmere syn på denne samlede gruppe viser, at disse dimittender bestrider en række jobfunktioner, der ligger uden for humanisters traditionelle kernekompetencer. Gruppen har i langt højere grad end de øvrige beskæftiget sig med administration/forvaltning og sekretariatsfunktioner, salg samt kunde-/borgerservice. Blandt dimittender, som er rykket videre fra deres første job, er det kun lidt over hver tiende, som har et arbejde, uden faglig sammenhæng til deres uddannelse, og ud af disse arbejdede 7 ud af 10 i en ikke-akademisk stilling. Det kan således konstateres, at en stor del af de der i deres første job ikke havde et akademisk job, skifter til et job med akademiske arbejdsfunktioner i deres næste job. Med til vurderingen af humanister i ikke-akademiske job hører, at analysen og perspektivet er kompliceret og rummer en række aspekter, der trækker det samlede billede i vidt forskellige retninger. Først og fremmest fordi gruppen er særdeles heterogent sammensat – den kan rumme alt fra journalister til kassedamer, korrespondenter og direktionssekretærer.

De uddannelsesretninger som oplever størst overensstemmelse mellem uddannelsen og deres nuværende job er dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, professionsuddannelser og arkæologiske fag. Omvendt er de større sprogfag den uddannelsesretning, hvor overensstemmelsen mellem uddannelse og nuværende job opleves som mindst.

Samlet mener hver tredje af dimittenderne, at deres uddannelse har rustet dem godt til arbejdslivet. De mest positive vurderinger gives af dimittender fra en humanistisk uddannelse med merkantilt indhold og medie-, kommunikations- og informationsvidenskab. Modsat ligger dimittender fra øvrige sprogfag og arkæologiske fag relativt lavt. Dimittendernes holdning er præget af, om de er kommet i arbejde eller ej – de ledige er ikke overraskende mindst positive.

Som udtryk for de enkelte uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans er det analyseret nærmere, i hvilken grad undersøgelsens deltagere har oplevet, at de på studiet har tilegnet sig forskellige generelle og specifikke kompetencer, og i hvilken grad samme kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet. Uddannelserne vurderes at give dimittenderne gode kompetencer ved: Evnen til at tilegne sig ny viden og til at analysere; Teoretisk viden inden for det enkelte fagområde; Evnen til at arbejde selvstændigt samt evnen til at formidle skriftligt. Modsat findes de laveste vurderinger i forhold til IT-færdigheder og generel forretningsforståelse.

De kompetencer, som arbejdsgiverne ifølge dimittenderne særligt efterspørger, er evnen til at arbejde selvstændigt, struktureret og at overholde deadlines samt evnen til at formidle skriftligt.

Dimittenderne oplever på visse parametre en ubalance mellem de tilegnede og de efterspurgte kompetencer. Fx vurderer de ikke, at deres massive ballast af teoretisk viden inden for deres fagområde, efterspørges i nær samme omfang, som de ville kunne levere. Omvendt oplever de et efterslæb på IT-færdigheder, generel forretningsforståelse og til dels evnen til samarbejde på tværs af faggrupper. Med til betragtningen om ubalancen hvad angår IT-færdigheder og generel forretningsforståelse hører dog, at dimittenderne kun i moderat omfang efterspørger efter-/videreuddannelse inden for IT, mens efterspørgslen nærmest er fraværende, når det gælder efter-/videreuddannelsesaktiviteter med henblik på oparbejdelse af generel forretningsforståelse.

Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

Trods det relativt favorable jobmarked der møder humanisterne i dag, er det trods alt stadig langt de fleste, som må påregne at skulle i gang med jobsøgning i forbindelse med afslutningen på studiet, og i den forbindelse er internettet dimittendernes klart mest anvendte jobsøgningskanal. Som sparringspartnere i forhold til overvejelser af jobmuligheder bruges især studiekammerater, medier og venner uden for uddannelsen.

Næsten en tredjedel af dimittenderne i undersøgelsen havde fået job, før de var færdige på uddannelsen. En del af disse er blevet fastansat i den virksomhed, de havde studiejob i, mens andre har været i gang med jobsøgningen sideløbende med, at de har afsluttet deres uddannelse. Kun 1 % af dimittenderne i undersøgelsen har gået ledig mere end 2 år, og ledighedslængden varierer kun meget beskedent mellem uddannelsesretningerne. Det bemærkes, at spørgeskemadata generelt ikke er den bedste datakilde i forhold til at belyse det præcise ledighedsniveau⁴.

Men i forhold til at forklare (overgangs)ledighed er data i nærværende undersøgelse meget velegnede.

For at kunne identificere hvilke faktorer, der kan forklare (overgangs)ledighed, er foretaget en række statistiske analyser. På tværs af analyserne kan det sammenfattende konkluderes, at risikoen for ledighed reduceres betydeligt, hvis dimittenden har haft relevant studiejob, har været i praktik eller lavet projektsamarbejde med en virksomhed eller offentlig institution. Desuden står dimittenden alt andet lige bedre i forhold til at undgå ledighed, hvis vedkommende er mand og/eller er dimitteret fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold eller medie-, kommunikations- og informationsvidenskab. Omvendt øges risikoen for ledighed hvis dimittenden er kvinde og/eller har læst historie⁵.

Bevægelser på arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedsmobilitet kan analyseres fra en række supplerende vinkler. Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder defineres for nærværende som jobskifte mellem sektorerne private virksomheder, staten, kommuner, regioner/amter og interesseorganisationer. Det viser sig, at det især er dimittender med første job i regioner/amter samt til dels interesseorganisationer og kommuner, som vælger en ny sektor i forbindelse med jobskifte. De privatansatte har derimod beskeden tilbøjelighed til at vælge andre sektorer i forbindelse med jobskifte.

Dimittendernes geografiske mobilitet er operationaliseret ned i tre mobilitetsniveauer: Ikke, lidt og meget mobil. Det billede, der tegner sig, er entydigt ved, at dimittenderne fra provinsen er mere mobile i både deres jobsøgning og deres faktiske ansættelsesmæssige adfærd end deres fæller fra Storkøbenhavn.

Den faglige mobilitet anskueliggøres ved at se på afstanden mellem uddannelsens faglighed og jobbet indhold. Hos dimittender som begynder deres erhvervskarriere i et job helt uden faglig sammenhæng til deres uddannelser, er der tendens til, at de fleste oplever, at deres efterfølgende job i højere grad har sammenhæng til deres uddannelse.

Overvejelser om fremtidig karriere

Humanisternes overvejelser om fremtidig karriere går primært i retningen af faglige og personlige udfordringer, meningsfuldt jobindhold samt gode relationer til kollegaerne og fleksible arbejdstider. Samlet set forventer 4 ud af 10 at blive i deres nuværende stilling i 0-2 år.

Orientering mod arbejdsmarkedet

De fleste dimittender i undersøgelsen har haft et relevant studiejob. Der er dog en vis variation mellem uddannelsesretningerne, men alle ligger over 60 %. Når det gælder praktik og projektsamarbejde er det generelle niveau noget lavere, og samtidig er forskellen mellem uddannelsesretningerne større end tilfældet med relevant studiejob. I forhold til at fungere som løftestang for senere fastansættelse i samme virksomhed falder relevant studiejob bedre ud end både praktik og projektsamarbejde.

Som tidligere nævnt dokumenterer undersøgelsen den positive effekt af relevant studiejob/praktik/projektsamarbejde på dimittendernes muligheder på jobmarkedet i form af højere løn og væsentlig lavere ledighedsrisiko. Dette understøttes af dimittendernes egne udsagn. Fx vurderer ca. 9 ud af 10, der har været i relevant studiejob/praktik, at dette har givet en række kompetencer, som de ikke fik på uddannelsen. Tilsvarende angiver ca. 4 ud af 5, at det relevante studiejob/praktikken har givet viden om forventninger og kompetencekrav på arbejdsmarkedet.

Profiler for de 10 uddannelsesretninger og de selvstændige

Dansk

Danskstudiet har som producent af dimittender undergået en bemærkelsesværdig udvikling. Kun ca. 16 % af de nyuddannede i nærværende undersøgelse er beskæftiget i den gamle hovedsektor gymnasieskolen, og der er en meget stor spredning i beskæftigelsen blandt nyuddannede.

⁴ Her kan bl.a. henvises til AC's ledighedsstatistikker og Danmarks Statistiks opgørelser af ledighed på diverse undergrupper.

⁵ Her har det været nødvendigt at vælge en såkaldt 'sammenligningskategori' som benchmark for de øvrige uddannelsesretninger. 'Dansk' er valgt fordi det er en af de større grupper, og fordi dimittenderne fra gruppen fordeler sig passende på dimensionen offentlig-privat. Alt i alt kan dansk betragtes som den mest velegnede 'gennemsnitskategori' for sammenligning. Historie er den eneste uddannelsesretning, som i den statistiske analyse ligger signifikant lavere end dansk.

Lidt over en tredjedel er privatansat. Inden for denne gruppe er medie-virksomhed den største med 21 %. Dette er bemærkelsesværdigt, fordi dansk-kandidaterne har været i stærk konkurrence med det stigende antal dimittender fra nyere og meget populære uddannelser som medievidenskab, informationsvidenskab og lign. 17 % af de privatansatte er beskæftiget i konsulentvirksomheder, 8 % i markedsføring m.v. og 8 % i finansielle virksomheder.

Inden for den offentlige sektor er gymnasieskolen nede på at optage 25 %, anden undervisning snupper 26 % og kommunikationsfunktioner 21 %. Gymnasielæreren i dansk trækker således i retning af at være blevet generalist, som er repræsenteret med tyngde i de fleste job-funktioner.

Næsten halvdelen angiver at arbejde uden for det traditionelle fagområde. Af disse bruger to tredjedele dog deres generelle/faglige kompetencer erhvervet gennem studiet. Med hensyn til erhvervede kompetencer scorer dimittenderne ret lavt inden for områder som evner til at arbejde på tværs og IT-færdigheder. Kernefaglige analytiske kompetencer vurderer kandidaterne dog selv højt.

Medie-, og kommunikations- og informationsvidenskab

Omtrent to tredjedele er privatansatte. Det er således ikke mindst denne gruppe, der har bidraget til, at humanisterne samlet set er blevet mere orienteret mod den private sektor. IT-virksomheder med 22 %, medievirksomheder med 21 % og konsulentvirksomheder med 17 % tegner sig for over halvdelen af den private beskæftigelse.

Ikke overraskende er 55 % af de offentligt ansatte i denne dimittendgruppe beskæftiget i kommunikationsfunktioner. Andelen inden for undervisning ligger på 16 %, mens kultur- og medieinstitutioner tegner sig for 14 %. Generelt bemærkes, at spredningen er ganske stor.

Bortset fra arkæologiske fag, er det denne faggruppe, som har højeste andel dimittender beskæftiget inden for det fagområde, som uddannelsen retter sig imod. Omtrent to tredjedele arbejder inden for uddannelsens traditionelle område.

Dimittenderne vurderer sig selv højt på næsten alle kompetenceområder. Dette gælder også projektarbejde, tværgående samarbejde og IT-færdigheder. Fagområdet er det som generelt oplever det mindste 'afstands-

gab' mellem tilegnede kompetencer på uddannelsen og efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet.

Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold

Med 82 % ansat i den private sektor kandiderer denne dimittendgruppe som arvtager til de klassiske erhvervssproglige uddannelser, hvor der traditionelt set har været over 80 % privatansatte. 30 % af de privatansatte er beskæftiget inden for produktion, herunder medicinalvirksomheder og handels- og detailvirksomheder. Ingen anden uddannelsesretning har så høj andel ansat inden for fremstillings- og handelssektorerne. Andelen i konsulent- og IT-virksomheder er med ca. 25 % også ganske høj.

De relativt få ansatte inden for den offentlige sektor har administration/forvaltning som største fagområde (36 %) og kommunikation som næststørste med 32 %.

En forventning kunne være, at der for denne uddannelsesretning ville være relativt mange, som arbejder inden for uddannelsens fagområde. Dette er imidlertid ikke tilfældet, da det kun er halvdelen som vurderer, at der er høj sammenhæng. Traditionelt har der dog altid været mange erhvervssprogligt uddannede, som har følt, at jobfunktionerne har udnyttet de store sproglige og merkantile kompetencer. Gruppen vurderer i højere grad end de øvrige uddannelsesretninger, at de har kunnet imødekomme arbejdsmarkedets efterspørgsel på kompetencen generel forretningsforståelse.

Store gymnasiesprogfag.

Ligesom danskstudiet har denne gruppe af uddannelser undergået en stærk forandring. 40 % er nu ansat i den private sektor, og kun ca. 20 % af dimittenderne finder job i gymnasieskolen.

Inden for den private sektor er over 20 % ansat i produktions- og handelsvirksomheder, mens en relativt høj andel på 11 % er ansat i medievirksomheder. I den offentlige sektor arbejder over 60 % med undervisning.

Over halvdelen vurderer, at de arbejder i jobfunktioner uden for det traditionelle fagområde. På en række kompetenceområder som projektorienteret arbejde, evne til tværgående arbejde og IT-færdigheder ligger denne gruppe med det største oplevede 'afstands-gab' mellem tilegnede kompetencer på uddannelsen og efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet.

Øvrige sprogfag

Over halvdelen af disse dimittender arbejder i den private sektor, mens kun et par procent arbejder i gymnasieskolen. I den private sektor fordeler dimittenderne sig jævnt over en lang række brancher. Omtrent en fjerde-

del arbejder inden for produktions- og handelsvirksomheder, 11 % inden for finansiel virksomhed og 10 % i konsulentvirksomheder.

Blandt de offentligt ansatte arbejder ca. halvdelen af dimittenderne med undervisning på navnlig videregående uddannelsesinstitutioner, og 20 % har job inden for administration/forvaltning.

Samlet vurderer næsten 60 %, at deres job ligger uden for uddannelsernes kernefagområde.

Historie, filosofi og idehistorie

Der har for denne gruppe været en betydelig stigning i andelen med privat beskæftigelse, så den nu er oppe på 27 %. Kun omtrent 15 % har fået ansættelse i gymnasieskolen.

Ud af de privatansatte arbejder en tredjedel i konsulent- og IT-virksomheder, 10 % i medievirksomheder, 9 % i finansielle virksomheder og 8 % i handelsvirksomheder.

I den offentlige sektor arbejder ca. halvdelen inden for undervisning, 16 % inden for administration/forvaltning og 15 % inden for kommunikationsfunktioner.

55 % af dimittenderne vurderer, at deres job ligger uden for det traditionelle fagområde. Gruppen ligger højt, når det gælder vurderingen af kompetencer som analyseevne, selvstændighed og andre klassiske humanistiske/akademiske kernekompetencer men til gengæld lavt på IT-færdigheder og forretningsforståelse. Disse forhold afspejler sig også i 'afstands-gabene' mellem indlærte og efterspurgte kompetencer.

Professionsuddannelser.

Kun 18 % er privatansatte, og kun arkæologiske fag har en lavere andel dimittender i privat beskæftigelse. Professionen som psykolog retter sig mod undervisning og social- og sundhedssektoren. Mere end 60 % vurderer, at der er nær sammenhæng mellem uddannelse og job.

Musik/æstetiske fag

Næsten 4 ud af 10 er privatansatte og under 10 % er blevet ansat i gymnasieskolen. Blandt de privatansatte er 20 % beskæftiget inden for kultur og turisme og 18 % i medievirksomheder. Denne gruppe af humanistisk uddannede spiller en stor rolle inden for oplevelsesøkonomien.

I den offentlige sektor arbejder ca. halvdelen inden for undervisning og forskning, mens hver femte er beskæftiget med kommunikation og 15 % arbejder i kulturinstitutioner.

En relativt høj andel på 56 % vurderer, at der er tæt faglig sammenhæng mellem jobbet og uddannelsen. De teoretiske kompetencer vurderes som stærke. Som for de fleste andre uddannelsesgrupper er der 'kompetenceunderskud', når det gælder IT og forretningsforståelse.

Kulturstudier

Næsten en tredjedel arbejder inden for den private sektor. Ingen anden humanistisk gruppe har så stor en andel inden for konsulentvirksomhed – 30 % af dimittenderne fra kulturstudier er beskæftiget i denne branche. Derudover er der stor spredning. I den offentlige arbejder 17 % med kommunikationsfunktioner og 16 % i administrations-/forvaltningsfunktioner. Næsten halvdelen arbejder med undervisning og forskning.

Arkæologiske fag

Denne faggruppe har med 16 % den laveste andel af privatansatte. Inden for den offentlige sektor arbejder næsten halvdelen på museer mv. Næsten 80 % vurderer, at der er tæt sammenhæng mellem uddannelse og job. Dette er unikt højt i forhold til dimittenderne fra de øvrige uddannelsesretninger. De arkæologiske fag fungerer i høj grad stadig som en offentlig professionsuddannelse.

Hvilke humanister bliver selvstændige?

Blandt humanistdimittenderne erhverver 5 % sig som selvstændige. Dette stemmer omtrent overens med gennemsnittet for alle akademisk uddannede, og ligger desuden ikke så langt fra gennemsnittet i den samlede arbejdsstyrke. Humanister fungerer således i ganske pænt omfang som iværksættere.

Der har altid været tradition for et etableret selvstændige virksomheder blandt erhvervsprogligt uddannede, der har arbejdet som tolke, oversættere og lign. Også musik uddannede har haft et særligt arbejdsmarked for selvstændige. Denne gruppe har også med 8 % den højeste andel af selvstændige.

Lidt overraskende ligger dimittenderne fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold ikke over gennemsnittet på 5 % men har blot 4 % selvstændige. Til gengæld ligger dimittender fra danskstudiet på gennemsnittet med 5 %. Dimittender fra medie-, kommunikations- og infor-

mationsvidenskab ligger med 6 % over gennemsnittet, mens dimittender fra de store gymnasiesprog ligger ganske tæt på det samlede gennemsnit. Uddannelserne historie, arkæologiske fag og kulturstudier udklækker kun 2-3 % selvstændige.

Efterhånden som flere humanister ansættes i konsulentvirksomheder, vil der være et stigende potentiale for at starte egen virksomhed, og inden for oplevelsesøkonomien i bred forstand vil flere selvstændige humanister kunne finde deres nicher.

Den gennemgående trend: Fra gymnasielærere til mediekonsulenter?

Endnu i 1980 var halvdelen af de humanistiske kandidater gymnasielærere. Resten var hovedsageligt beskæftiget i den øvrige del af undervisningssektoren som undervisere og forskere på universiteter, handelshøjskoler, seminarier, handelsskoler m.v. Eller som medarbejdere på arkiver, museer og biblioteker. En lille andel var også dengang beskæftigede i den offentlige administration som sagsbehandlere og lign., og kun en mindre andel var ansatte i private virksomheder. Dette mønster gjaldt dog ikke for de erhvervssproglige kandidater, som også dengang i overvejende grad fandt ansættelse i den private sektor.

Da ledighedsproblemer begyndte at gøre sig gældende i slutningen af 1970'erne, satte det gang i en proces, hvor især *nyuddannede* humanister så småt begyndte at bevæge sig hen imod for humanister utraditionelle job i den private sektor. Nu er det utraditionelle efterhånden blevet det traditionelle. Eller rettere: Der er ikke længere noget, som kan karakteriseres som 'typisk'.

Udbuddet af arbejdskraft spiller generelt en stor rolle for beskæftigelsesmønstrene på det humanistiske arbejdsmarked. Den stigende kandidatproduktion inden for fag, der ligger uden for den traditionelle gymnasiefagrække, har bidraget til en stigende humanistisk beskæftigelse i den private sektor. Dette gælder især for kandidater fra fag på medie-, informations- og kommunikationsområdet samt fra kulturstudier m.v., men der har også været en afsmittende effekt i forhold til beskæftigelsesmønstrene for kandidater fra mere traditionelle fag som fx dansk.

Alt peger dog i retning af, at der udover udbudseffekten eksisterer en selvstændig efterspørgselseffekt, i form af at stadig flere virksomheder får øjnene op for potentialet i humanister, hvilket skaber en positiv beskæftigelsessynergi med det stigende udbud.

Tidligere tiders traditionelle humanistiske job (på gymnasierne) findes naturligvis stadig. I de kommende år, hvor mange ældre gymnasielærere må forventes at gå på pension, vil et stort erstatningsbehov melde sig. Dette fornyede behov for nyuddannede gymnasielærere kan meget vel betyde, at andelen af humanistiske dimittender, der ansættes i gymnasieskolen, vil stige igen efter de seneste par årtiers fald. De offentlige arbejdsgivere må dog være forberedte på, at mange andre nu for alvor har fået øjnene op for de humanistiske dimittender.

Potentielt er oplevelsesøkonomien en ny stor arbejdsmark for fleksible og kreative humanister. Humanisterne kan gøre sig gældende som symbolanalyserende administratorer, mediekonsulenter, vidensformidlere og meget andet. Mulighederne er mange og danske humanister har stærke kort på hånden i forhold til udviklingen.

3. Nuværende og tidligere beskæftigelse

Som første led i afdækningen af humanisternes arbejdsmarked analyseres i dette afsnit dimittendernes nuværende og eventuelle tidligere beskæftigelse:

- Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper (3.1)
- Jobfunktioner og jobtyper (3.2)
- Lønniveau (3.3)
- Arbejdstid (3.4)

De selvstændige humanister udgør 5 % af undersøgelsens deltagere og skiller sig på flere punkter markant ud fra de øvrige dimittender. Bilag II indeholder en separat analyse af de selvstændige. Procentopgørelserne i dette afsnit er opgjort eksklusiv de selvstændige – dvs. for lønmodtagere og ledige alene – med mindre andet er nævnt eksplicit.

Afsnittets hovedpointer

Tæt ved halvdelen af de beskæftigede lønmodtagerdimittender i undersøgelsen er ansat i private virksomheder.

- Lægges de ansatte i interesseorganisationer til, er det lidt over halvdelen.
- Når de selvstændige inddrages i det samlede beregningsgrundlag, kommer andelen af beskæftigede i den private sektor op på næsten 55 %.
- Set i historisk perspektiv er dette en bemærkelsesværdig udvikling.
 - Traditionelt set har de humanistiske studier (med undtagelse af erhvervssprog) i overvejende grad leveret akademisk arbejdskraft til den offentlige sektor. Navnlig i statsligt regi⁶.
 - Den private sektors rolle som storaftager af humanistdimittender er i dag et faktum.
 - I 2001 aftog det private arbejdsmarked ca. en tredjedel af humanisterne. I dag – 6-7 år senere – tyder meget på, at vi er tæt på en fifty-fifty fordeling.
 - Dimittenderne fra de senere år finder især privat ansættelse hos konsulent- og rådgivningsvirksomheder, medievirksomheder og IT-virksomheder.

Dimittenderne på hhv. de private og offentlige arbejdspladser varetager i væsentligt omfang de samme typer af jobfunktioner.

- Der er dog markante forskelle på vægten mellem de forskellige jobfunktioner.
 - De privatansatte beskæftiger sig relativt mere med strategisk kommunikation og formidling, produktudvikling/innovation, markedsføring og reklame, IT og salg.
 - De offentligt ansatte beskæftiger sig i relativt højere grad med undervisningsopgaver og kulturformidling.

Analyserne af hvilke faktorer, der har betydning for dimittendernes lønniveau, viser:

- Udvalgte karakteristika forbundet med højere løn:
 - Job i Storkøbenhavn.
 - Mandlig dimittend.
 - Relevant studiejob, praktik, projektsamarbejde.
 - Dimittend fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold.
 - Privatansat.
 - Dimitteret fra universitet i Storkøbenhavn (har kun effekt på startlønnen og fordelene udgøres i løbet af relativt få år).
- Udvalgte karakteristika forbundet med lavere løn:
 - Dimittender fra større gymnasiesprogfag, øvrige sprogfag og musik/æstetiske fag
 - Statsansat.

Samlet set arbejder langt hovedparten af de beskæftigede på fuld tid, og der kan konstateres en markant udvikling i retning af øget arbejdstid blandt dem, som har skiftet deres første job ud med et andet.

⁶ I den periode hvor amterne var ejere af gymnasierne, spillede de en betydelig rolle som dimittendaftagere

3.1 Tidligere undersøgelser af det humanistiske arbejdsmarked

Et af de første større udredningsarbejder omkring det humanistiske arbejdsmarked blev påbegyndt i starten af 1980'erne med "Gymnasieområdernes lærerbehold og magistrene" (Undervisningsministeriet, december 1983). Det var en periode med voksende politisk bekymring for 'overproduktion' af humanistiske kandidater, og det affødte ønsket om at 'stimulere til utraditionel beskæftigelse'.

Datagrundlaget var fra 1980, og udredningen viste bl.a., at over 80 % af det samlede antal humanistiske kandidater med gymnasierelevante fag (ca. 9.000 personer) var ansat i den offentlige sektor. Kun omkring 15 % var privatansatte, og næsten halvdelen (48 %) var ansat i gymnasieskolen. For dimittender fra de såkaldt store gymnasiefag (dengang defineret som dansk, engelsk, fransk, tysk og historie) lå andelen af offentligt ansatte på 84 %. Allerede dengang forventede man en stigning i antallet af humanistiske kandidater, og at stadig flere derfor skulle finde beskæftigelse i den private sektor.

En nyere og mere omfattende analyse fra 1999 "De humanistiske og naturvidenskabelige fag og deres arbejdsmarked" (Undervisningsministeriet, 1999) gjorde status over ældre fremskrivninger. Sammenholdt med den knapt 20 år ældre kortlægning, var det gået stærkt med væksten af beskæftigede humanister i den private sektor. Tilsvarende faldt andelen af humanister fra de store gymnasiefag, som var ansatte i undervisningssektoren fra over 90 % i 1978 til ca. 70 % i 1998. Endnu i 1998 var gymnasieskolen imidlertid en hovedaftager af humanistisk uddannet arbejdskraft. Over halvdelen af de beskæftigede medlemmer af Magistrenes Arbejdsløshedskasse, som var uddannet fra et af de store gymnasiefag var således ansat inden for dette område.

Som det blev udtrykt i publikationen fra 1999, var andelen af kandidater fra de store humanistiske fag i den private sektor nærmest "eksploderet" fra 1 % i 1978 til 14 % i 1998. Andelen af kandidater der var beskæftiget i den offentlige sektor uden for gymnasieskolen (højere læreanstalter, arkiver, museer, offentlig administration m.v.) steg samtidig fra omkring 20 % til ca. 30 %. Andelen, der var beskæftiget i gymnasieskolen, faldt tilsvarende fra ca. tre fjerdedele i 1978 til omtrent halvdelen i 1998.

For kandidater fra andre fag (end de store gymnasiefag) var gymnasieandelen allerede i 1978 under 50 %. I 1998 var den faldet til ca. 25 %. Andelen der var beskæftiget ved højere læreanstalter, museer, arkiver, offentlig

administration m.v. lå i hele perioden på ca. 45 %. Privatsektorandelen steg fra under 5 % i 1978 til næsten 20 % i 1998.

Med Videnskabsministeriets publikation fra 2005 "Humanistiske uddannelser i tal" blev fokus rettet mod humanistiske kandidater uddannet i perioden 1992-2002. Ansættelseseksplosionen i den private sektor var nu for alvor en realitet. Pr. 1. november 2002 var 42 % af dimittenderne fra perioden 1992-2002 privatansatte. De senest uddannede humanister var således i højere grad beskæftiget i den private sektor i forhold til de tidligere opgørelser for den samlede population af humanister. Selv blandt dimittenderne fra de traditionelle store gymnasiefag var den private andel blevet relativt stor. For dimittender fra historie og klassiske sprog var privatandelen 27 %, for tysk og romanske sprog var privatandelen 30 %, for engelsk var den 34 % og for dansk 35 %. Størst var andelen for dimittender fra de erhvervssproglige uddannelser med 82 %. Andelen af privatansatte har imidlertid altid været høj for dimittender fra disse uddannelser.

I 2002 var en stor del af de nyligt uddannede humanister stadig beskæftiget inden for undervisningssektoren. For dimittender fra de store sprogfag, engelsk, tysk og romanske sprog var cirka to tredjedele ansatte inden for undervisning. Men for dimittender fra dansk og historie var det kun cirka halvdelen af dimittenderne der var beskæftiget inden for undervisning.

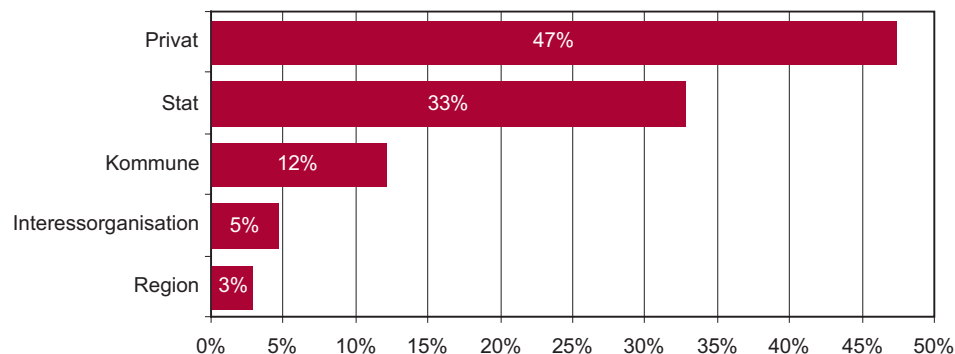
For alle beskæftigede humanistiske dimittender fra 1992-2002 gjaldt det, at 40 % var ansat inden for undervisning og i alt 8 % var ansat i offentlig administration. Den halvdel, som var ansat i den private sektor, fordelte sig branchemæssigt på konsulent og rådgivning m.v. (16 %), fremstilling (8%), handel og transport (7 %) og forlystelser m.v. (7 %).

3.2 Arbejdssteder – sektorer og virksomhedstyper

I dette afsnit kortlægges, hvor humanisterne arbejder: Den samlede fordeling på sektorer og fordelingen på virksomhedstype inden for hver sektor.

Sektor – samlet fordeling

Som det fremgår af figur 1, er næsten halvdelen af dimittenderne beskæftiget i private virksomheder. Lægges de 5 % ansatte i interesseorganisationer⁷ til, er det lidt over halvdelen (52 %), som er ansat i den private sektor. Som nævnt i indledningen af afsnit 3 er disse opgørelser lavet eksklusive de selvstændige, som udgør 5 % af alle dimittender i undersøgelsen. Lægges også de selvstændige til kommer andelen af beskæftigede i den private sektor op på tæt ved 55 %⁸.

Figur 1: Inden for hvilken sektor er din nuværende beskæftigelse? (de som er i arbejde)

n: 6941

Dette resultat for de nyuddannede humanister flugter med resultaterne af AMS-undersøgelsen fra 2003, der bl.a. konstaterede, at væksten på det humanistiske jobmarked i perioden 1992-2001 var fem gange større i den private sektor end i den samlede offentlige sektor⁹. Trods denne bemærkelsesværdige udvikling i perioden udgjorde den private sektors jobandel på det humanistiske arbejdsmarked pr. 2001 kun lidt over en tredjedel. Dvs. at ca. hver tredje humanist var privatansat i 2001. I samme rapport er denne arbejdsmarkedsudvikling søgt fremskrevet til 2010¹⁰. Her er forventningen, at det samlede humanistiske jobmarked vil være stort set ligeligt fordelt mellem den offentlige og private sektor i netop 2010.

Det private arbejdsmarked aftager hovedparten af dimittenderne fra medie, kommunikations- og informationsvidenskab (66 %), humanistiske uddannelser med merkantilt indhold (82 %) samt øvrige sprogfag (53 %).

Staten er som det fremgår af figuren den næststørste arbejdsgiver for humanisterne. Særligt blandt dem, som har læst dansk (45 %), større gymnasiesprog (47 %), historie, filosofi og idehistorie (47 %), professionsuddannelser (39 %), musik/æstetiske fag (40 %) og kulturstudier (37 %). De arkæologiuddannede er som de eneste primært ansat i kommunalt regi (45 %).

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B1.

Private virksomheder – hvilke typer? Figur 2 viser, inden for hvilke typer af virksomheder de privatansatte humanister finder beskæftigelse. De private virksomheder, der beskæftiger flest humanister, er konsulent og rådgivningsvirksomheder, medievirksomheder og IT-virksomheder. Som det fremgår, har 20 % angivet 'anden type' som svar og efterfølgende uddybet dette med en konkretisering. De hyppigste konkretiseringssvar i denne 'anden type' kategori har været kommunikation, undervisning og telemarketing.

Hvordan de enkelte uddannelsesretninger fordeler sig på virksomhedstyper er opsummeret vist i tabel 2, således at den (eller de) mest 'hyppige' virksomheder for hver uddannelsesretning står listet. Jf. ovenfor viste figur 2, at de fleste humanister i det private bliver ansat i konsulent- og rådgivningsvirksomheder. Af tabel 2 ses, at det særligt er dimittender fra de større gymnasiesprog, kulturhistorie, historie, filosofi og idehistorie, professionsuddannelser og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold, som finder beskæftigelse her. Dimittender fra dansk bliver oftest ansat i medievirksomheder, dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab bliver primært ansat i IT virksomheder, mens dimittender fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold og de øvrige sprogfag hovedsageligt bliver ansat i produktion og fremstilling. Dimittender fra musik/æstetiske fag bliver primært ansat indenfor kultur og turisme, mens arkæologi-dimittender typisk ansættes i servicevirksomheder.

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B2.

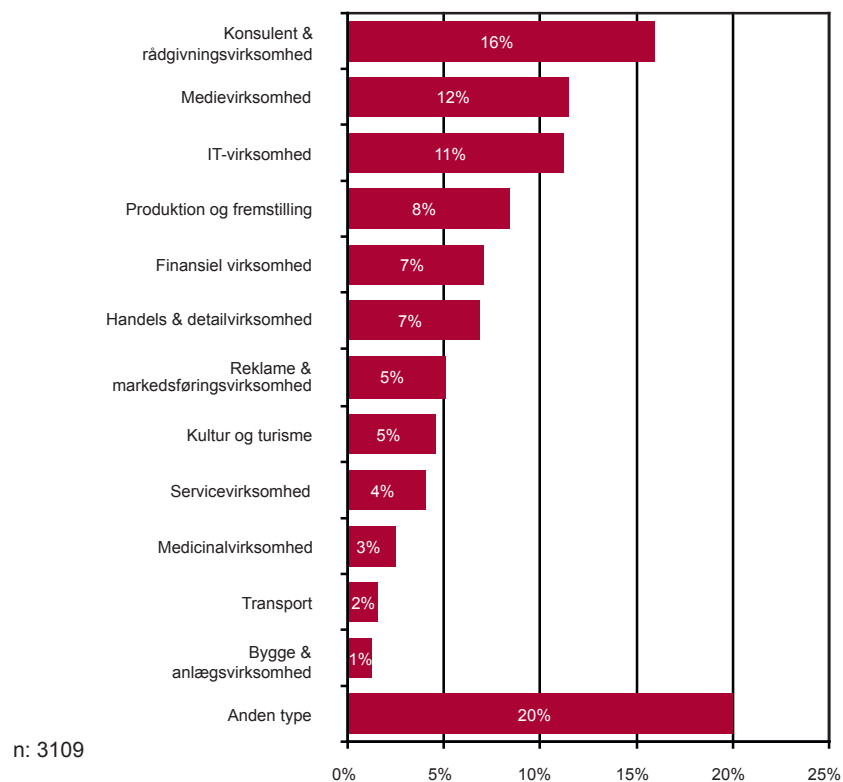
⁷ Gruppen 'interesseorganisationer' rummer meget forskellige typer organisationer såsom fagforeninger, a-kasser, arbejdsgiver- og erhvervsorganisationer og NGO'ere. Det er en heterogen gruppe, hvad angår bl.a. løn og ansættelsesforhold.

⁸ Bemærk at de 5% selvstændige lægges til gruppen af privatansatte lønmodtagere. Sidstnævnte udgør med inddragelse af de selvstændige 49,4% (52% x 0,95)

⁹ AMS – Analyse af akademikernes arbejdsmarked (2003), s. 28

¹⁰ AMS – Analyse af akademikernes arbejdsmarked (2003), s. 86

Figur 2: Hvilken type privat virksomhed er du beskæftiget i? (de som i deres nuværende job er privatansat)



Tabel 2: Hvilken type privat virksomhed er du beskæftiget i? (de som i deres nuværende job er privat ansat)

Uddannelsesretning	Typisk virksomhedstype	Andel
Dansk	Medievirksomhed	21%
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	IT virksomhed	22%
Større gymnasiesprog (fremmedsprog)	Konsulent & rådgivningsvirksomhed	13%
Kulturstudier		30%
Historie, Filosofi og Idéhistorie		19%
Professionsuddannelser		17%
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold ¹¹		15%
Øvrige sprogfag	Produktion og fremstilling	13%
Musik/Æstetiske fag	Kultur og turisme	20%
Arkæologiske fag	Servicevirksomhed	14%

¹¹ Det 'grafiske overlap' mellem to virksomhedstyper illustrerer, at der for dimittenderne fra denne uddannelsesretning er to 'næsten lige typiske' virksomhedstyper i spil.

Jobområder i det offentlige

Af tabel 3 fremgår, hvilke områder humanisterne arbejder med indenfor hver af de tre offentlige delsektorer. Det bemærkes, at der kun er en meget begrænset mængde af jobområdemæssige overlap mellem de tre

delsektorer, hvilket bekræfter den ressortmæssige fordeling af arbejdsopgaver mellem de tre offentlige myndigheder.

Tabel 3: Hvilket område arbejder du primært inden for? (de som i deres nuværende job er offentligt ansat)

	Ansatte i staten	Ansatte i regioner	Ansatte i kommuner
Kommunikation	17%	34%	27%
Undervisning på universitet/handelshøjskole	5%	-	-
Undervisning på anden videregående uddannelsesinstitution	20%	-	-
Undervisning i gymnasieskolen	24%	-	-
Anden undervisning	8%	-	-
Forskning på universitet/handelshøjskole	5%	-	-
Anden forskning/udvikling	10%	-	-
Administration/forvaltning	19%	22%	6%
Kultur-/medieinstitution	15%	-	-
Social- og sundhed (på institutionsniveau, fx hospitaler)	-	41%	3%
Social- og sundhed (på forvaltningsniveau)	-	9%	8%
Erhverv og udvikling	-	7%	3%
Undervisning	-	28%	-
Børn og unge (på institutionsniveau - fx skoler)	-	-	27%
Børn og unge (på forvaltningsniveau)	-	-	8%
Kultur og fritid (på institutionsniveau - fx museer)	-	-	21%
Kultur og fritid (på forvaltningsniveau)	-	-	7%
Beskæftigelse/integration (på institutionsniveau - fx jobcenter)	-	-	11%
Beskæftigelse/integration (på forvaltningsniveau)	-	-	4%
Teknik, by og miljø	-	-	2%
Andet	9%	16%	14%
n (total)	2.125	188	795

Bemærk: Det har været muligt at sætte flere kryds. Derfor summerer andelen i kolonnerne ikke til 100 %

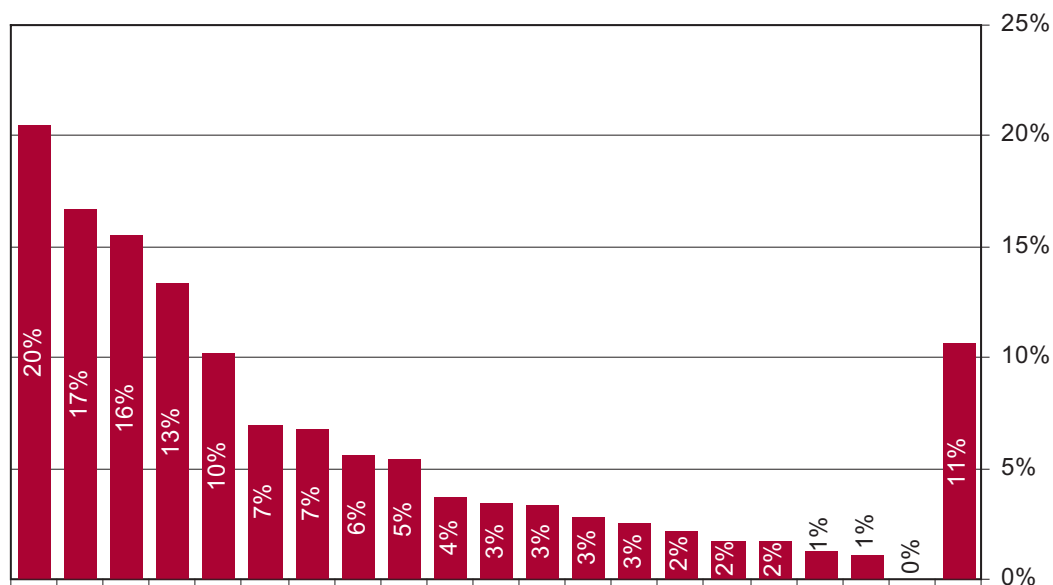
På tværs af stat, region/amt og kommune er kommunikation det jobområde i det offentlige, som flest humanister er beskæftiget i. Derefter følger undervisning i gymnasieskolen og administration/forvaltning. Blandt de 11 % som har svaret 'andet', er det mest hyppige svar HR, rådgivning og analyse samt undervisning. Den samlede fordeling er vist i figur 3.

De enkelte uddannelsesretningers fordeling på virksomhedstyper inden for det offentlige arbejdsmarked er opsummeret i tabel 4. Dansk, større gymnasiesprogfag samt historie, filosofi og idehistorie uddanner alle typisk gymnasielærere. Dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, musik/æstetiske fag samt kulturstudier ender oftest med at arbejde in-

den for kommunikation, mens dimittender fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold typisk får ansættelse i administration/forvaltning. Dimittender fra de øvrige sprogfag underviser typisk på anden videregående uddannelsesinstitution – dog skal det her bemærkes, at de også i høj grad finder ansættelse i administration/forvaltning¹². Humanister med en professionsuddannelse finder hovedsaglig beskæftigelse ved kultur-/medieinstitutioner og endelig arbejder de fleste arkæologi-dimittender i det offentlige med kultur og fritid på institutionsniveau.

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B3.

Figur 3: Jobområder i det offentlige (de som i deres nuværende job er offentligt ansat)



n: 3105. Det har været muligt at sætte flere kryds – derfor summerer andelen ikke til 100 %

3.3 Jobfunktioner og Jobtyper

Afsnittet beskriver hvilke jobfunktioner og jobtyper humanisterne varetager. *Jobfunktionerne* er identificeret ved, at deltagerne i forhold til en række prædefinerede (oplistede) jobfunktioner har taget stilling til, hvorvidt de i deres nuværende samt første job¹³ bruger/brugte enten 'meget tid', 'nogen tid', 'lidt tid' eller 'slet ikke tid' på hver af de pågældende funktioner. På den baggrund er det muligt gennem anvendelse af statistiske metoder¹⁴ at identificere en række karakteristiske (arketypiske) *jobtyper*.

I figur 4 er dimittendernes svar fordelt efter, om de er offentligt eller privat ansatte. Figuren gengiver den andel, der har svaret, at de bruger "meget tid" eller "nogen tid" på de respektive jobfunktioner. Som det ses, er der relativ stor overensstemmelse mellem, hvilke typer af jobfunktioner humanisterne varetager i hhv. det offentlige og det private. På den baggrund er det meningsfyldt på basis af jobfunktionerne at udlede *jobtyper* på tværs af sektorer.

Tabel 4: Hvilket område arbejder du primært inden for? (de som i deres nuværende job er offentligt ansat)

Uddannelsesretning	Typisk offentlig virksomhedstype	Andel
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Kommunikation	55%
Musik/Æstetiske fag		21%
Kulturstudier		17%
Dansk	Undervisning i gymnasieskolen	25%
Større gymnasiesprog (fremmedsprog)		35%
Historie, Filosofi og Idéhistorie		20%
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Administration/forvaltning	36%
Øvrige sprogfag	Undervisning på anden videregående uddannelsesinstitution	20%
Arkæologiske fag	Kultur og fritid (på institutionsniveau - fx museer)	46%
Professionsuddannelser	Kultur-/medieinstitution	29%

Der er dog også en række forskelle, som slår tydeligt igennem: De privatansatte beskæftiger sig mere med strategisk kommunikation og formidling, produktudvikling/innovation, markedsføring og reklame, IT og salg end de offentlig ansatte. Omvendt beskæftiger de offentlige ansatte sig mere med undervisningsopgaver og kulturformidling¹⁵.

Jobfunktionerne inden for hver jobtype har en indbyrdes relation: Hvis man fx bruger meget tid på tekstproduktion, er man også tilbøjelig til at bruge megen tid på formidling og kommunikation. Det er vigtigt at være

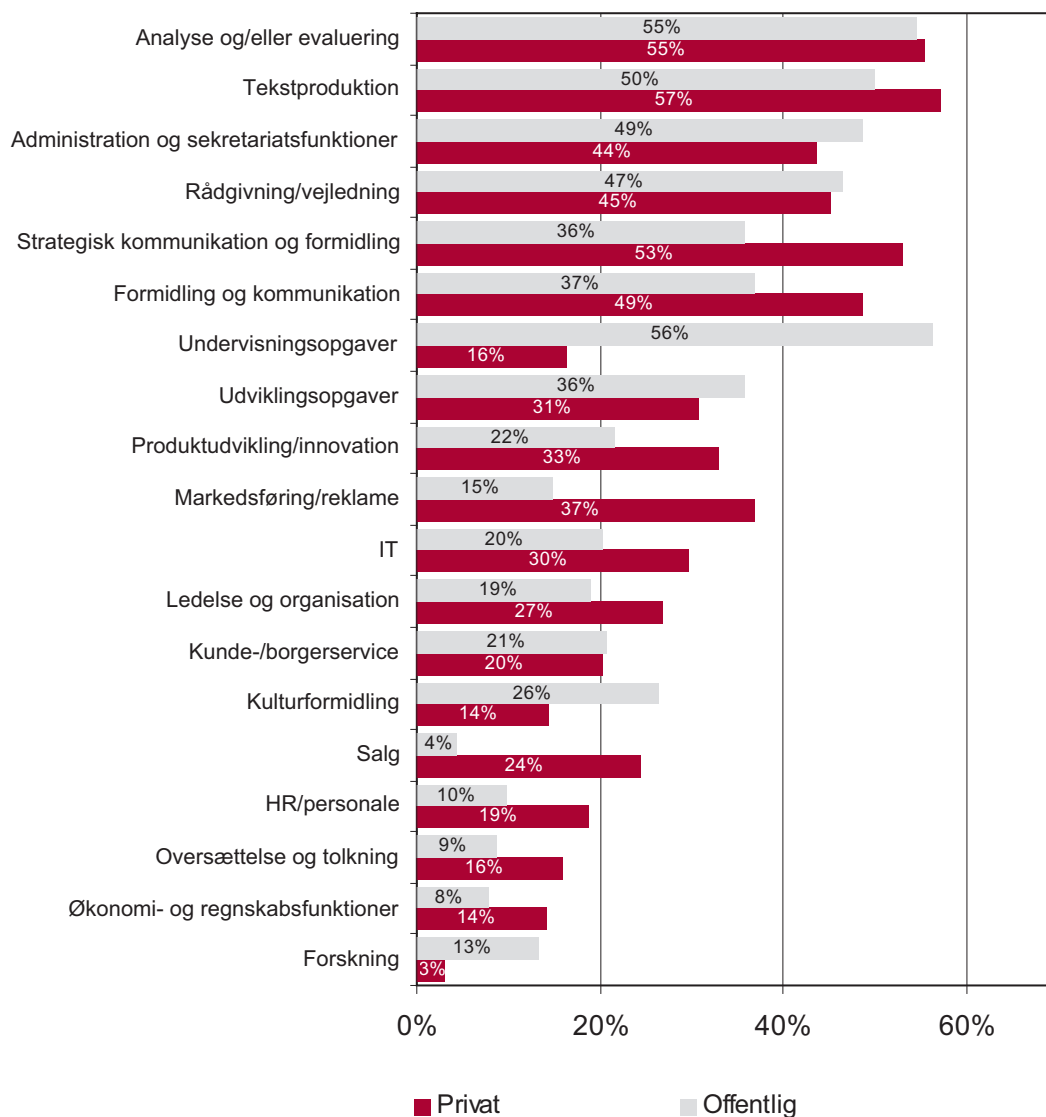
opmærksom på, at de jobtyper, der er udledt af jobfunktionerne og fremgår af tabel 5, ikke er gensidigt udelukkende.

Indenfor konsulentbranchen arbejder humanisterne fx med analyse, tekstproduktion, kommunikation og IT. Som det ses af tabellen, er netop jobbet som konsulent knyttet til langt flere forskellige jobfunktioner, end tilfældet er for de øvrige jobtyper. Humanisterne inden for jobtypen undervisning har i denne sammenhæng den mest homogene palet af jobfunktioner. Til de fire øvrige jobtyper kan knyttes 2-3 jobfunktioner.

¹² Af overskuelighedsmæssige hensyn er dette dog ikke illustreret i tabel 4.
¹³ Såfremt de har haft mere end ét job. De som har deres nuværende job som første job, har kun svaret på dette.
¹⁴ Der er anvendt faktoranalyse.
¹⁵ I AC's rapport fra januar 2007 (s. 102) opgøres humanisternes jobfunktioner også fordelt på offentlig og privat sektor. Sammenholdt med nærværende undersøgelse er både de prædefinerede kategorier af jobfunktioner og opgørelsesmetoden i forhold til andele imidlertid så forskellige, at en sammenligning med de tidligere resultater vil være misvisende.

Figur 4: Humanisternes jobfunktioner.

"Hvordan er dine jobfunktioner fordelt?" (Andel der har svaret "bruger jeg meget tid på" eller "bruger jeg noget tid på").



Tabel 5: Jobtyper

Jobtype	Jobfunktioner
Konsulent (analyse, kommunikation og IT)	Tekstproduktion Formidling og kommunikation Strategisk kommunikation og formidling Produktudvikling/innovation Udviklingsopgaver Analyse og/eller evaluering IT (projektledelse, support, udvikling, implementering, mv.)
Ledelse	HR/personale Ledelse og organisation Økonomi- og regnskabsfunktioner
Undervisning	Undervisningsopgaver
Kunde- /borgerorienteret	Administration og sekretariatsfunktioner Rådgivning/vejledning Kunde-/borgerservice
Oversættelse, kulturformidling og forskning	Forskning Kulturformidling Oversættelse og tolkning
Kommerciel	Salg Markedsføring/reklame

Hvad angår koblingen mellem jobtyper og uddannelsesretning fordeler dimittenderne sig i overvejende grad, som det kunne forventes. Det er især dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, der løser konsulentopgaver – 3 ud af 4 dimittender herfra beskæftiger sig med konsulentopgaver. Modsat udfører dimittender fra de større gymnasiesprogfag kun i meget ringe omfang denne type af opgaver.

Der er omvendt ikke den store forskel på, hvilke typer dimittender, der beskæftiger sig med ledelsesopgaver. Der er dog en svag tendens til, at medie-, kommunikations- og informationsvidenskab i højere grad end de øvrige beskæftiger sig med ledelse. Dimittender fra dansk, større gymnasiesprogfag og øvrige sprogfag beskæftiger sig i lidt mindre grad med ledelse end de øvrige kandidater.

Hvad angår undervisningsopgaver, er det særligt dimittender fra professionsuddannelserne, kulturstudier, arkæologiske fag, historie, filosofi og idéhistorie, der beskæftiger sig med undervisningsopgaver. Dimittender fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold er den gruppe, der i mindst omfang beskæftiger sig med undervisningsopgaver – 3 ud af 10 dimittender fra disse uddannelser beskæftiger sig med undervisningsopgaver.

Der er en svag tendens til, at dimittender fra øvrige sprogfag og musisk/æstetiske studier i højere grad end de øvrige beskæftiger sig med kunde-/borgerorienterede opgaver. Denne jobtype indeholder jobfunktioner som administration og sekretariatsfunktioner og rådgivnings-/vejledningsfunktioner.

Det er i højere grad kandidater fra professionsuddannelserne og kulturstudier, der beskæftiger sig med oversættelse, kulturformidling og forskning. Den kommercielle jobtype er i udpræget grad karakteriseret ved dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab samt humanistiske uddannelser med merkantilt indhold. Kandidater fra professionsuddannelserne, kulturstudier og arkæologisk fag beskæftiger sig sjældent med jobfunktioner i denne kategori.

¹⁶ Generelt anvendes regressionsanalyse, når man vil teste, om og hvor meget forskellige variable – ud fra en alt andet lige betragtning – har af selvstændig indflydelse på et udfald/resultat eller en tendens. I denne konkrete analyse er anvendt både en lineær og en ordinal regressionsmodel – resultaterne af de to regressionsvarianter stemmer i alle væsentlige henseender overens. Bemærk, at alle regressionsanalyser alene er lavet på data for perioden 2004-2006, hvor dimittender fra alle universiteterne er inkluderet.

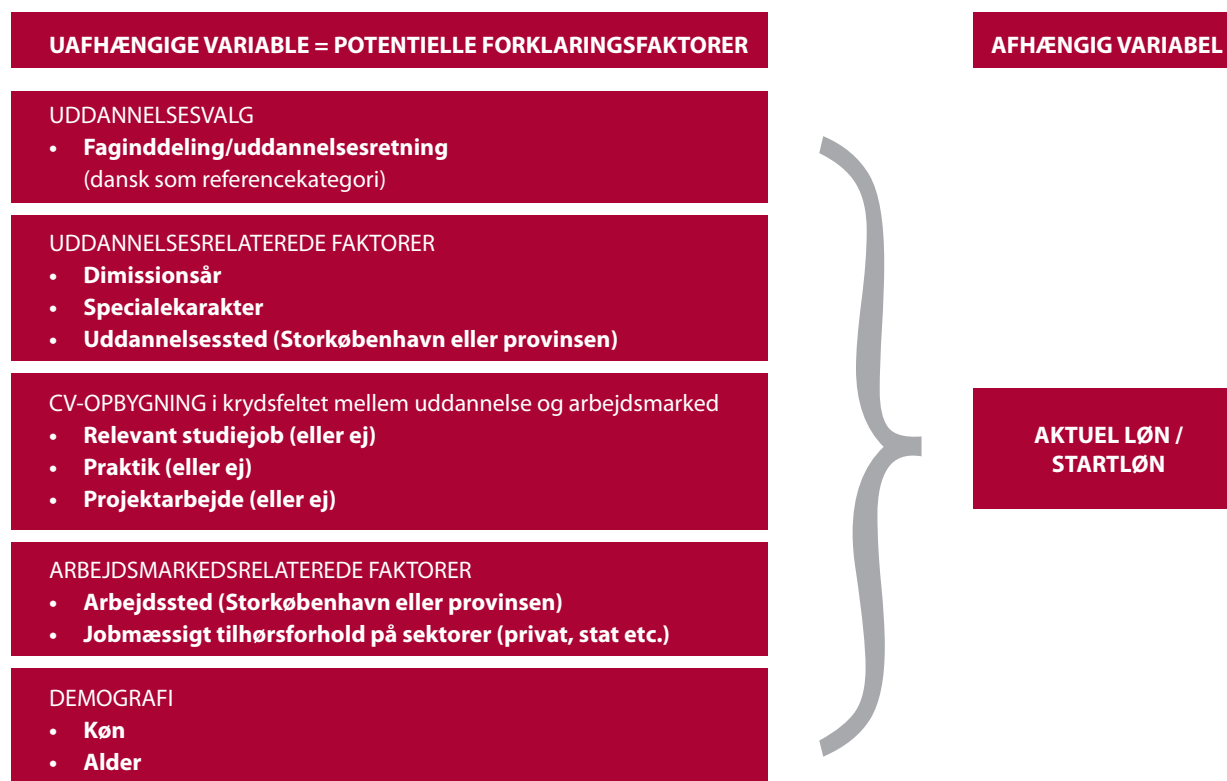
¹⁷ Denne analysevariant kan desværre ikke gennemføres for gruppen med dimittender, som ikke længere er i deres første job, da validiteten af startlønsvariablen for denne gruppe er højst tvivlsom.

3.4 Lønniveau

Dette afsnit behandler humanisternes lønniveau. Der er gennemført statistisk analyse med det formål at estimere, hvilke faktorer (variable) der reelt har betydning for humanisternes startløn. Dvs. hvilke af de enkelte faktorer, som selvstændigt kan siges at påvirke startlønnen, når der samtidig tages højde for effekten af de andre inddragede faktorer¹⁶. I alt er lavet tre analyser for to separate dimittendgrupper:

- Dimittender der på undersøgelsestidspunktet *ikke længere var i deres første job* efter dimission.
 - Med nuværende løn (dvs. på undersøgelsestidspunktet) som afhængig variabel.
- Dimittender der på undersøgelsestidspunktet stadig var i deres *første job* efter dimission.
 - Med nuværende løn (dvs. på undersøgelsestidspunktet) som afhængig variabel.
 - Med startlønnen som afhængig variabel¹⁷.

For alle tre analyser er udgangspunktet, at der er opstillet en statistisk model indeholdende de i praksis tilgængelige faktorer, som vi teoretisk forventer kan have betydning for variationen i dimittendernes løn. Modellen er illustreret neden for.



Dimittender der IKKE LÆNGERE er i deres første job

Analysen inkluderer dimittender, der på undersøgelsestidspunktet var rykket videre fra deres første job efter dimission. Det viser sig, at alle de inkluderede potentielle forklaringsfaktorer på nær specialekarakter og uddannelsessted (defineret ved Storkøbenhavn vs. provinsen) har selvstændig betydning for det aktuelle lønniveau¹⁸. Analysens resultater¹⁹ er i opsummeret form:

- Dimittender med job i Storkøbenhavn har højere løn end dimittender, der har job i provinsen.
 - Her er der taget højde for, hvor kandidaterne er dimitteret fra samt alle øvrige variable, som er indeholdt i analysen.
- Jo længere siden dimission, jo højere løn.
 - Dette er alt andet lige blot udtryk for, at længere anciennitet er ensbetydende med højere løn.
- Mænd har højere løn end kvinder.
 - Dette gælder kontrolleret for sektormæssigt ansættelsesforhold, alder, uddannelsesretning m.v.
- Dimittender som har haft et relevant studiejob²⁰, opnår højere løn.
- Dimittender som har været i praktik, opnår højere løn.
- Dimittender som har haft et projektsamarbejde, opnår en højere løn.
- Dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold får mere i startløn end dimittender fra dansk²¹.
- Dimittender fra større gymnasiesprogfag, øvrige sprogfag og musik/æstetiske fag får mindre i løn end dimittender fra dansk.
- Privatansatte får mere i løn end statsansatte.
- Ansatte i interesseorganisationer har højere løn end statsansatte.
- Ansatte ved regionerne har højere løn end statsansatte.

Dimittender der STADIG er i deres første job – AKTUELT lønniveau

Målgruppen her inkluderer som nævnt dimittender, der på undersøgelsestidspunktet stadig var i deres første job efter dimission. Når det gælder analysen af det aktuelle lønniveau indgår alle de inkluderede potentielle forklaringsfaktorer på nær specialekarakter og uddannelsessted i den endelige forklaringsmodel. Altså overordnet set samme resultat som oven for. Analysens resultater er i opsummeret form:

- Dimittender med job i Storkøbenhavn har højere løn end dimittender, der får job i provinsen.
- Jo længere siden dimission, jo højere løn.
- Mænd har højere løn end kvinder.
- Dimittender, som har haft et relevant studiejob, opnår højere løn.
- Dimittender, som har været i praktik, opnår højere løn.
- Dimittender, som har haft et projektsamarbejde, opnår en højere løn.
- Dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold får højere løn end dimittender fra dansk.
- Dimittender fra musik/æstetiske fag får lavere løn end dimittender fra dansk.
- Privatansatte har højere løn end statsansatte.
- Ansatte i interesseorganisationer har højere løn end statsansatte.

De relativt få og små forskelle mellem gruppen af dimittender, der stadig er i deres første job, og gruppen af dimittender, der ikke længere er i deres første job, er følgende:

- Dimittender, der stadig er i første job, ansat i regionerne/amterne har *ikke* højere løn end statsansatte i deres første job (der er ingen forskel).
- Dimittender, der stadig er i første job, fra øvrige sprogfag og større gymnasiesprogfag har *ikke* lavere løn end kandidater fra dansk i deres første job (der er ingen forskel).
- Omvendt får dimittender, der stadig er i første job, fra historie, filosofi og idéhistorie lavere løn i deres første job end kandidater fra dansk.

Hvad angår den samlede statistiske models forklaringskraft bemærkes, at denne er på omtrent samme niveau²².

¹⁸ Faktorer med selvstændig betydning (forklaringskraft) er defineret ved at de er statistisk signifikante ved et 95% konfidensniveau.

¹⁹ Den anvendte lineære regressionsmodels samlede forklaringskraft (R^2) er på 24%. Af bilag I tabel B4 ses koefficienterne for den endelige model.

²⁰ I undersøgelsen er der som udgangspunkt spurgt til studiejob generelt og efterfølgende til om studiejobbet er studierelevant. Et studierelevant job er her defineret ved, at der er svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad' til at jobbet var relevant i forhold til uddannelsen og fremtidigt arbejdsliv.

²¹ Her er det nødvendigt at vælge en såkaldt 'sammenligningskategori' som benchmark for de øvrige uddannelsesretninger. 'Dansk' er valgt fordi det er en af de større grupper, og fordi dimittenderne fra gruppen fordeler sig passende på dimensionen offentlig-privat. Alt i alt kan dansk betragtes som den mest velegnede 'gennemsnitskategori' for sammenligning.

Dimittender der STADIG er i deres første job – niveau for STARTLØN

Analysen er lavet tilsvarende med startlønnen som afhængig variabel²³. De fleste konklusioner går med stor præcision igen, men der er dog visse undtagelser og nye faktorer i spil:

- Dimittender fra universiteter i Storkøbenhavn har højere startløn end dimittender fra provinsen – også når der i modellen kontrolleres for jobbets geografiske placering (Storkøbenhavn vs. provinsen). Men som den foregående analyse dokumenterer, er det tilsyneladende en 'skævhed', der udlignes efter ganske få år på arbejdsmarkedet.
- Dimissionsår er ikke en forklarende faktor her, hvilket giver udmærket mening, da vi her analyserer på startlønnen i modsætning til den aktuelle løn.
- Praktikophold betyder ikke noget i forhold til startlønnen mens relevant studiejob og projektsamarbejde fortsat gør.
- Dimittender fra større gymnasiesprogfag og historie, filosofi og idéhistorie har lavere startløn end dem der har læst dansk.

Det er umiddelbart fristende at sammenligne analysen af startløn med den tilsvarende analyse, som indgår i AC's undersøgelse fra januar 2007. Der er imidlertid væsentlige metodiske forhold som gør, at en sådan sammenligning bør holdes på meget overordnet niveau og i øvrigt tolkes forsigtigt. Alene det forhold, at analysen i AC's undersøgelse inkluderer akademikere generelt – ikke kun humanister – udgør en grundlæggende forskel. Trods dette større forbehold samt andre nævnt neden for²⁴, kan følgende forhold fremhæves som fælles for de to undersøgelser:

- Mandlige dimittender får højere startløn.
- Uddannelsesvalg har betydning for startlønnen.
- Beskæftigelse i København giver højere løn.

En væsentlig forskel er, at relevant studiejob i nærværende analyse udgør en af de stærkeste forklaringsfaktorer i forhold til startlønnen – og på tværs af rapportens analyser er relevant studiejob en entydig stærk forklaringsfaktor i forhold til humanisternes muligheder på arbejdsmarkedet – mens den viste sig at være uden betydning i AC's analyse for alle typer akademikere samlet.

²² Den anvendte lineære regressionsmodels samlede forklaringskraft (R²) er på 20%. Af bilag I tabel B5 ses koefficienterne for den endelige model.

²³ Den anvendte lineære regressionsmodels samlede forklaringskraft (R²) er på 22%. Af bilag I tabel B6 ses koefficienterne for den endelige model.

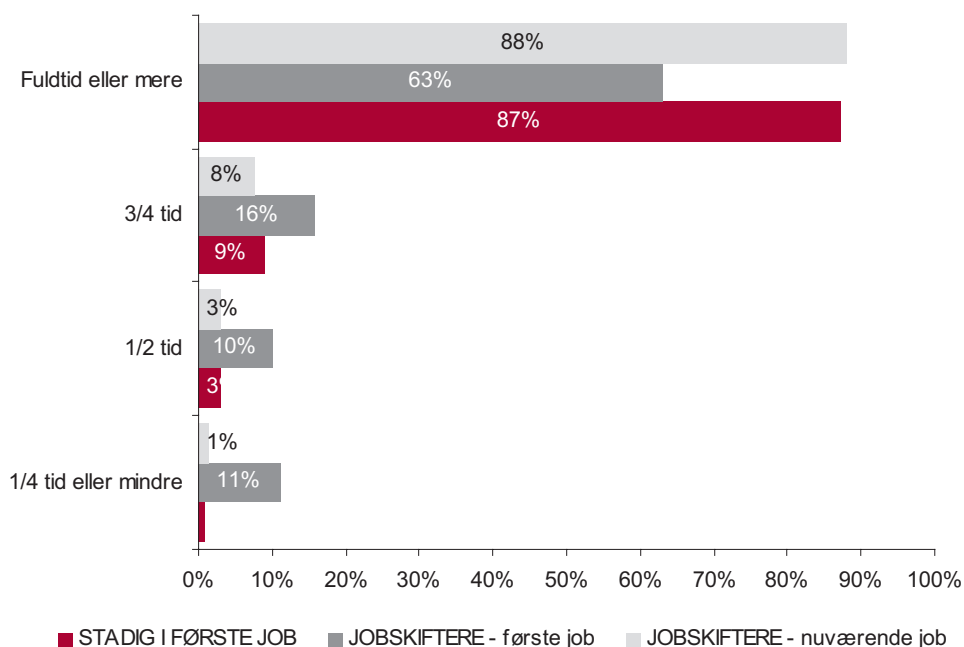
²⁴ Den afhængige variabel (startløn) er i nærværende undersøgelse inddelt i prædefinerede kategorier. Det betyder at koefficienterne afspejler bevægelsen på variabelens forskellige kategorier frem for bevægelser i kroner. Det er derfor ikke muligt at give en fortolkning af koefficienterne i modellen, der svarer til de tilsvarende i AC's undersøgelse. Ideelt set burde lønniveau-variablen have været intervallskaleret, dvs. at dimittenderne skulle have skrevet, hvad de fik i startløn frem for at indplacere sig i en prædefineret kategori. Det betyder også, at det ikke er muligt at udarbejde tilsvarende meget pædagogiske regneeksempler, som indgår i AC's undersøgelse.

3.5 Arbejdstid

I dette afsnit gøres kort rede for dimittendernes arbejdstid. Figur 5 viser, at størstedelen af dem, som er i arbejde nu – enten i første eller efterfølgende job – arbejder fuld tid. Mest bemærkelsesværdig er den markant øgede arbejdstid blandt dem, som er skiftet fra første til efterfølgende job: 63 % arbejdede fuld tid i deres første job (jobskiftere – første job), mens 88 % arbejder fuld tid efter deres jobskifte (jobskiftere – nuværende job).

Den mest nærliggende fortolkning er her, at for dimittender, som i deres første job fik deltidsansættelse, har dette i vidt omfang været 'ufrivilligt', da sammenligningen med gruppen af jobskiftere viser en klar bevægelse mod fuldtidsbeskæftigelse. Den supplerende fortolkning er, at deltidsstillingerne er blevet besat af medarbejdere, som på det givne tidspunkt har foretrukket ikke at arbejde fuld tid. Men når de har søgt videre på arbejdsmarkedet er de i overvejende grad overgået til fuldtidsstillinger.

Figur 5: Hvad er din ugentlige arbejdstid? (de som er i arbejde)



n (de selvstændige): 410, n (første job -tidligere): 5277, n (første job -nu): 2224, n (efterfølgende job): 4278

4. Uddannelsernes arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde

En anden meget central indgang til at belyse humanisternes arbejdsmarked er spørgsmålet om arbejdsmarkedsrelevans og anvendelsesområde for de enkelte uddannelser. Konkret analyseres i dette afsnit følgende:

- Dimittendernes oplevede sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsliv (4.1).
- Dimittendernes oplevelse af sammenhængen mellem de på uddannelserne tilegnede kompetencer og de på arbejdsmarkedet efterspurgte kompetencer (4.2).

Afsnittets hovedpointer

Samlet set har 55 % et job, som enten ligger i direkte forlængelse af deres speciale/afgangsprojekt eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde.

- I den modsatte ende er det 17 % af dimittenderne i deres første job, som har et arbejde, uden faglig sammenhæng til deres uddannelse.
- For dimittender i efterfølgende job er denne andel faldet til 11 %.
 - Ud af de 17 % arbejdede næsten 9 ud af 10 i en ikke-akademisk stilling.
 - For de 11 % var det tilsvarende 7 ud af 10.
 - Et nærmere syn på de 17 % viser, at disse dimittender har beskæftiget sig med en række jobfunktioner, der ligger uden for humanisters traditionelle kernekompetencer. Gruppen har i langt højere grad end de øvrige beskæftiget sig med administration og sekretariatsfunktioner, salg samt kunde-/borger-service.
 - Med til billedet hører, at analysen og perspektivet omkring de ikke-akademiske job er kompliceret og rummer en række aspekter, der trækker i vidt forskellige retninger. Først og fremmest fordi gruppen i ikke-akademiske job er meget heterogen – den kan rumme alt fra journalister til kassedamer, korrespondenter og direktionssekretærer.
- De uddannelsesretninger som oplever størst overensstemmelse mellem uddannelsen og deres nuværende job er dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, professionsuddannelser og arkæologiske fag.

- Den uddannelsesretning, hvor overensstemmelsen mellem uddannelse og nuværende job er mindst, er de større sprogfag. Samlet set er det hver tredje af dimittenderne, som mener, at deres uddannelse har rustet dem godt til arbejdslivet.
- De mest positive vurderinger giver dimittender fra en humanistisk uddannelse med merkantilt indhold og medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, der vurderer, at deres uddannelse har rustet dem godt til deres arbejdsliv.
- Modsat ligger dimittender fra øvrige sprogfag og arkæologiske fag relativt lavt.
- Dimittendernes holdning er præget af, om de er kommet i arbejde eller ej – de ledige er ikke overraskende mindst positive.

Som udtryk for de enkelte uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans analyseres på, i hvilken grad undersøgelsens deltagere har oplevet, at de har tilegnet sig forskellige specifikke kompetencer, og i hvilken grad samme kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet.

- Uddannelserne vurderes højt, når det gælder følgende områder:
 - Evnen til at tilegne sig ny viden og til at analysere.
 - Teoretisk viden inden for det enkelte fagområde.
 - Evnen til at arbejde selvstændigt samt evnen til at formidle skriftligt.
- De laveste vurderinger findes i forhold til:
 - IT-færdigheder og generel forretningsforståelse.
- De kompetencer som arbejdsgiverne ifølge dimittenderne særligt efterspørger er:
 - Evnen til at arbejde selvstændigt, struktureret og at overholde deadlines.
 - Evnen til at formidle skriftligt.
- Dimittenderne oplever på visse parametre en ubalance mellem de tilegnede og de efterspurgte kompetencer, fx:
 - En massiv ballast af teoretisk viden inden for deres fagområde, som de ikke føler efterspørges i nær samme grad.
 - Mangel på IT-færdigheder, generel forretningsforståelse og til dels evnen til samarbejde på tværs af faggrupper.

4.1 Sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsliv

Faglig sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende job

Figur 6 viser, at 12 % af humanisterne i deres første job betragter deres jobindhold, som liggende direkte i forlængelse af deres speciale/afgangsprojekt. For dem, der har skiftet job, er den tilsvarende andel 10 %. Figuren viser også, at lidt over 40 % arbejder indenfor uddannelsens traditionelle fagområde, uden at det dog ligger i direkte forlængelse af speciale/afgangsprojekt. Dette gælder både dimittender, der stadig er i deres første job, og de der har skiftet job.

Blandt de, der har skiftet job, er der relativt flere som arbejder uden for uddannelsens fagområde, men i job som dog kræver generelle/faglige kompetencer fra uddannelsen. En oplagt forklaring på denne forskel er, at arbejdsmarkedserfaring i sig selv giver bedre forudsætninger for at arbejde med emner og jobindhold, som ikke nødvendigvis støttes eksplicit op af ens faglige kernekompetencer fra uddannelsen.

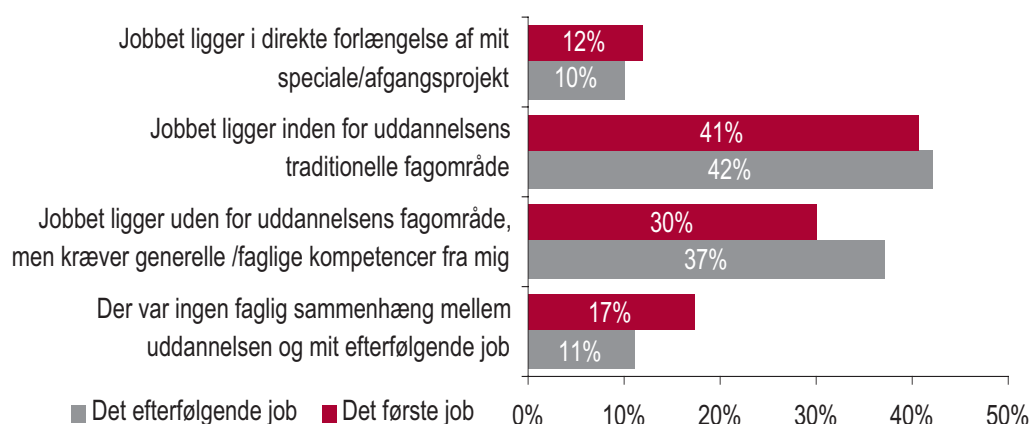
Det viser sig også, at 17 % af humanisterne i deres første job havde et arbejde, hvor der ingen faglig sammenhæng til deres uddannelse var. I det efterfølgende job er denne andel faldet til 11 %. Blandt de som svarer,

at der ingen sammenhæng har været mellem deres uddannelse og deres første job arbejdede 87 % i en ikke-akademisk stilling. Den tilsvarende andel er 71 % blandt dimittender, som er rykket videre fra første til efterfølgende job (det nuværende). Resultaterne harmonerer med tilsvarende i AC's undersøgelse, hvor henholdsvis 9 % og 17 % af humanisterne fra dimittendårgang 1997 og 2002 angav at have taget et ikke-akademisk job²⁵.

Ses der isoleret på de 17 %, der har angivet, at der ikke var nogen faglig sammenhæng mellem deres uddannelse og deres første job, er det tydeligt, at disse dimittender har beskæftiget sig med en række jobfunktioner, der ligger uden for humanisters traditionelle kernekompetencer. Gruppen har i langt højere grad end de øvrige dimittender beskæftiget sig med administration og sekretariatsfunktioner, salg samt kunde-/borgerservice. Samtidig har de i langt mindre grad beskæftiget sig med alle de øvrige jobfunktioner, der er skitseret i figur 4 afsnit 3.2. Ses der endvidere på, hvilken stillingsbetegnelse denne gruppe angiver, står det klart, at der er en relativt høj andel blandt de 17 %, som ikke sidder i en akademisk stilling.

Det skal understreges, at analysen og perspektivet omkring de ikke-akademiske job er relativt kompliceret og rummer en række aspekter, der trækker det samlede billede i vidt forskellige retninger. Først og fremmest fordi denne dimittendgruppe er meget heterogent sammensat – den kan

Figur 6: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første/ efterfølgende job?



n (det første job): 5242, n (det efterfølgende job): 4279

²⁵ Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse" s. 4, 93 (Januar 2007), AC.

rumme alt fra journalister til kassedamer, korrespondenter og direktionssekretærer. Der er således langt fra pr. definition tale om arbejdsmarkeds-mæssigt marginaliserede individer, som nødvendigvis har brug for eller ønsker at komme (tilbage) på rette akademiske spor.

Som AC's undersøgelse peger på, er der overordnet tale om to typer ikke-akademiske job²⁶:

- 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.
- Job, som klart var afgrænset til at skulle varetages af andre faggrupper med kortere uddannelse; fx butiksassistenten, regnskabsassistenter, receptionister, taxachauffører, postbude, rengøringsassistenter, sekretærfunktioner osv.

De uddannelsesretninger, som oplever størst overensstemmelse mellem deres uddannelse og deres nuværende job, er dimitterede fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab (67 %), professionsuddannelser (61 %) og arkæologiske fag (79 %). Overensstemmelse er her defineret som at jobbet ligger enten i direkte forlængelse af specialet/afgangsprojektet eller ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde. Den uddannelsesretning, hvor overensstemmelsen opleves som mindst, er øvrige sprogfag. Her mener 30 %, at der ingen faglig sammenhæng er mellem uddannelsen og deres nuværende job. Denne høje andel kan skyldes, at de øvrige sprogfag inkluderer meget 'snævre' fag som koreansk, japansk, polsk o. lign. (jf. tabel 1), hvor der i Danmark kun findes et meget begrænset antal stillinger, som ligger i direkte forlængelse af uddannelsen.

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B7.

Tabel 6 viser, at der er markant større sammenhæng mellem uddannelse og det første job for dem, der arbejder som gymnasielærere og med anden undervisning/forskning. For henholdsvis 68 % og 63 % ligger jobbet

Tabel 6: Hvordan var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job? (de som har haft mere end ét job og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse)

	Gymnasielærere	Anden undervisning/ forskning	Anden beskæftigelse end undervisning/ forskning	Total
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	8%	14%	12%	12%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	60%	47%	38%	41%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	20%	27%	31%	30%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit første job	12%	12%	18%	17%
Total	100%	100%	100%	100%
n (total)	306	554	4382	5242

²⁶ "Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse" s. 90 (Januar 2007), AC.

i direkte forlængelse af specialet/afgangsprojektet eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde.

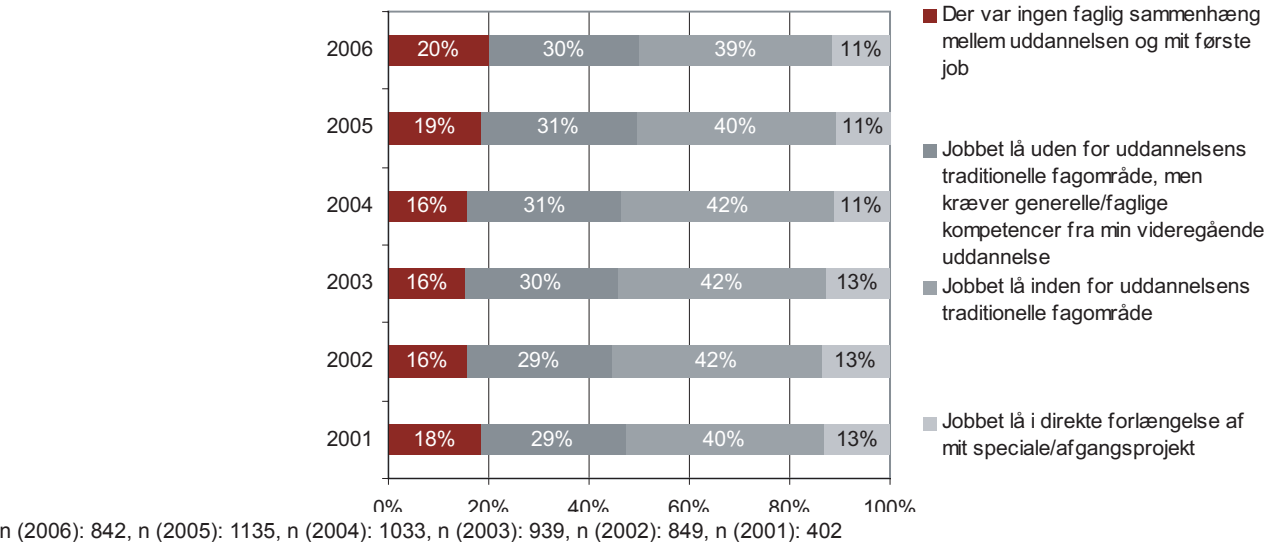
Tabel 7 viser, at humanisterne i private virksomheder, kommuner og inte-

resseorganisationer er mindre tilbøjelige til at opleve sammenhæng mellem deres uddannelse og jobindhold. Således gælder det for henholdsvis 48 %, 46 % og 49 %, at jobbet ligger i direkte forlængelse af specialet/afgangsprojektet eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde. Det

Tabel 7: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job? (de som er i arbejde og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse)

	Privat	Stat	Region	Kommune	Interesse-organisation	Total
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	11%	12%	14%	10%	15%	12%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	37%	47%	42%	36%	34%	40%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	32%	27%	34%	33%	33%	31%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	19%	13%	10%	21%	18%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	2037	1421	115	514	212	4299

Figur 7: Hvordan var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job? I forhold til dimission (de som er i arbejde og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse)



²⁷ For det første er dimittender fra alle universiteterne inkluderet i datamaterialet, og for det andet kan de samfundsøkonomiske konjunkturer karakteriseres som 'stabilt gunstige' for arbejdsmarkedet generelt.

tilsvarende er gældende for henholdsvis 59 % og 56 % af humanisterne i staten og regionerne.

Figur 7 viser, at fordelingerne mellem den faglige sammenhæng mellem uddannelse og det første job stort set har været den samme gennem hele perioden 2001-2006. Rettes opmærksomheden alene mod den datamæssigt meget 'homogene' periode 2004-2006²⁷, ses en stigning på fire procentpoint i den andel, hvis første job ikke havde nogen sammenhæng til uddannelsen (fra 16 % til 20 %). Andelen, hvis første job lå inden for uddannelsens traditionelle fagområde, er i samme periode faldet næsten tilsvarende (fra 42 % til 39 %).

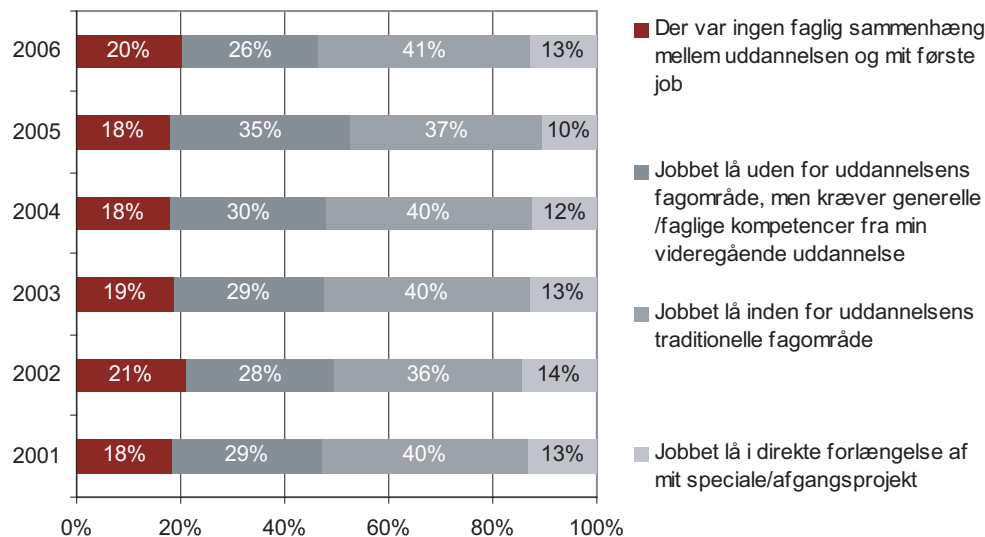
Disse bevægelser kan formentlig tages som udtryk for, at humanistdimitterende i perioden af både 'lyst og nød' har spredt sig til nye jobområder: Af 'lyst' fordi de nye store humanistarbejdsgivere inden for fx konsulent- og kommunikationsbranchen udviser stadig stigende efterspørgsel på humanister, og af 'nød' fordi det pres de stadig større humanistiske

dimitterendårgange lægger på arbejdsmarkedet 'tvinger' dimittenderne til at søge job inden for nye brancher og virksomhedstyper, som ikke nødvendigvis er umiddelbart oplagte i forhold til deres uddannelsesmæssige kerneprofil og selvforståelse.

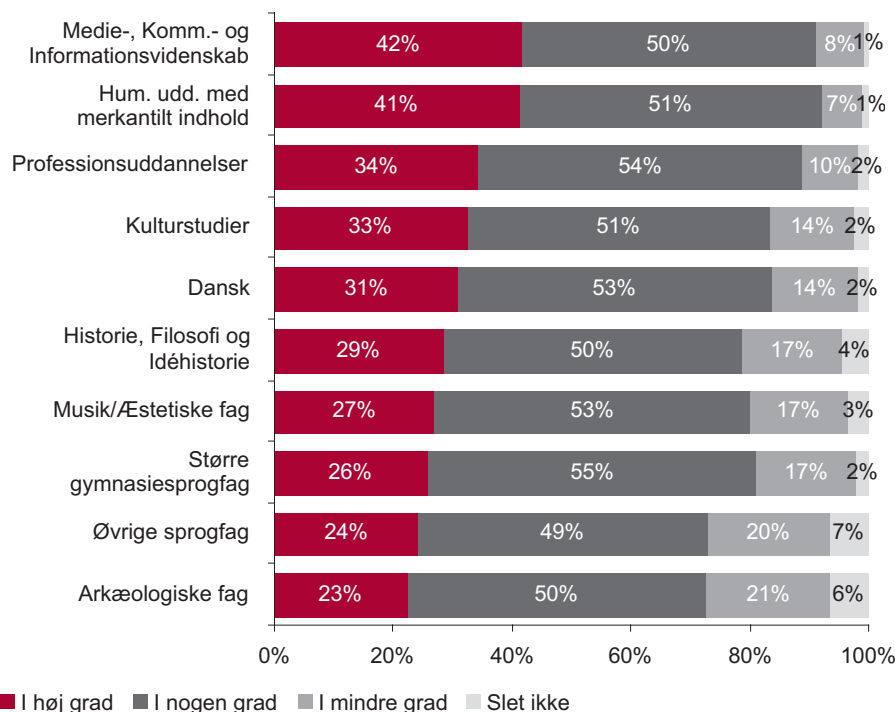
Som yderligere forklaringsfaktorer bør for det første holdes in mente, at rådighedskontrollen i perioden er blevet strammet betragteligt i beskæftigelsessystemet. Disse stramninger kan måske have haft den effekt, at flere ledige akademikere er blevet 'presset' ud i ikke-akademiske job. Endvidere har det formentlig betydning, at stadig flere humanister finder vej til små virksomheder – nogle gange som den første akademiker i virksomheden – og her er det ikke altid, at jobindholdet fra første færd er akademisk.

At de relativt sløje konjunkturer på det private jobmarked (2001-2003) og det statslige udgiftsstop i 2002 ikke skinner igennem på udviklingen for den samlede periode (2001-2006), kan skyldes, at datamaterialet for

Figur 8: Hvordan var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job? I forhold til dimission (de som er i arbejde og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse) (Kun dimittender fra CBS og KU)



n (2006): 320, n (2005): 386, n (2004): 363, n (2003): 424, n (2002): 360, n (2001): 402

Figur 9: Mener du, at din uddannelse generelt har rustet dig godt til dit arbejdsliv? (alle)

denne periode som nævnt i indledningen ikke indeholder dimittender fra alle universiteterne. For at kontrollere for dette rettes fokus i figur 7 alene mod dimittender fra København (KU og CBS). På den måde kan udviklingen vurderes i lyset af konjunkturerne uden bias fra et uens datagrundlag på tværs af perioden. Som det fremgår af figur 8, kan der ikke udledes noget generelt eller entydigt mønster ud fra udviklingen over den samlede seksårsperiode.

Uddannelsens forberedelse til arbejdsliv

Hver tredje blandt dimittenderne vurderer, at deres uddannelse i høj grad har rustet dem godt til deres arbejdsliv. Inkluderes de som har svaret, at deres uddannelse i nogen grad har rustet dem godt, udgør gruppen over 80 %.

Af figur 9 fremgår, at især dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og fra de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold vurderer, at deres uddannelse har rustet dem godt til deres arbejdsliv. De uddannelsesretninger, hvor færrest er enige i dette udsagn, er øvrige sprogfag og arkæologiske fag.

For de arkæologiske fags vedkommende står dette i kontrast til, at hele 79 % blandt dimittenderne fra arkæologi vurderede, at deres job ligger enten i direkte forlængelse af specialet/afgangsprojektet eller inden for uddannelsens traditionelle fagområde. Således ville forventningen være, at dette relativt 'høje match' ville afstedkomme en tilsvarende relativt 'positiv' vurdering af uddannelsens evne til at forberede til arbejdslivet. Men dette er altså ikke tilfældet.

Hvorvidt dimittenderne mener, at uddannelsen har rustet dem godt til det efterfølgende arbejdsliv er i høj grad bestemt af, om de er kommet i arbejde eller ej. Som det fremgår af tabel 8, er det kun 16 % blandt de ledige der mener, at deres uddannelse i høj grad har rustet dem godt til arbejdslivet. Det tilsvarende gælder for 35-39 % blandt de øvrige grupper. Det skal understreges, at der på nærværende grundlag ikke kan konkluderes noget omkring årsagssammenhænge – fx om ledighed kan kobles til, at uddannelsen har rustet dimittenderne dårligt til arbejdslivet. Denne problemstilling er væsentlig mere kompleks – både substantielt og statistisk-teknisk, og der kan i den sammenhæng heller ikke ses bort fra det ef-

Tabel 8: Mener du, at din uddannelse generelt har rustet dig godt til dit arbejdsliv? (alle)

	I arbejde	Selvstændig	Ledig/ Arbejdsløs	I gang med en fuldtids- uddannelse (Ph.d.)	Total
I høj grad	35%	35%	16%	39%	33%
I nogen grad	52%	48%	52%	47%	52%
I mindre grad	11%	15%	26%	11%	13%
Slet ikke	2%	2%	6%	3%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	6454	388	755	286	7883

territorialiseringspotentiale, som ligger i at lægge ansvaret for en eventuel ledighedssituation over på uddannelsens utilstrækkelighed.

4.2 Tilegnede og efterspurgte kompetencer

For at få et indtryk af de enkelte uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans er undersøgelsens deltagere blevet bedt om angive, i hvilken grad de har oplevet, at de har tilegnet sig specifikke kompetencer, og i hvilken grad samme kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Figur 10 viser, at uddannelserne især vurderes højt, når det gælder de 'generelle' akademiske kompetencer, som evnen til at tilegne sig ny viden, evnen til at analysere, teoretisk viden inden for et bestemt fagområde, evnen til at arbejde selvstændigt, evnen til at formidle skriftligt, metodiske færdigheder samt evnen til at arbejde struktureret. Her vurderer mellem 90 % og 98 % at have tilegnet sig disse kompetencer under deres uddannelse. Billedet er væsentligt anderledes, når det gælder især IT-færdigheder og generel forretningsforståelse. Her mener kun henholdsvis 26 % og 19 % at have tilegnet sig disse færdigheder.

De kompetencer som arbejdsgiverne ifølge dimittenderne særligt efterspørger er blandt andet evnen til at arbejde selvstændigt (95 %), evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines (94 %) samt evnen til at formidle skriftligt (92 %) – alle i kategorien af mere 'generelle kompetencyper', som de studerende har tilegnet sig.

Af figur 10 fremgår det imidlertid også, at dimittenderne på nogle parametre oplever en ubalance mellem de tilegnede og de efterspurgte kom-

petencer. Fx har kun 52 % oplevet efterspørgsel på teoretisk viden inden for deres fagområde, mens 95 % har tilegnet sig netop denne kompetence. Forskelle mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer vil blive yderligere illustreret nedenfor.

Efterspørgslen på specifikke færdigheder kan naturligvis være konjunkturafhængig og desuden følsom over for udviklingen inden for et specifikt område. IT-færdigheder er et oplagt eksempel. Efterspørgslen på IT-færdigheder er dog jævnt fordelt henover perioden 2001-2006. Den ligger for alle dimissionsårene på omkring 80 %. Hvad angår generel forretningsforståelse ligger efterspørgslen på disse kompetencer jævnt på omkring 65 % henover den undersøgte periode.

På tværs af uddannelsesretningerne skiller visse uddannelser sig ud. Blandt andet vurderes de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold særlig højt, når det gælder evnen til at formidle mundtligt (90 %), evnen til at arbejde på tværs af faggrupper (73 %), IT-færdigheder (36 %) og generel forretningsforståelse (61 %).

De som har læst medie-, kommunikations- og informationsvidenskab vurderer uddannelsen lavere end gennemsnittet, når det gælder evnen til at arbejde selvstændigt (89 %), men relativt højt på evnen til at arbejde projektorienteret (93 %), evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper (81 %) samt IT-færdigheder (45 %).

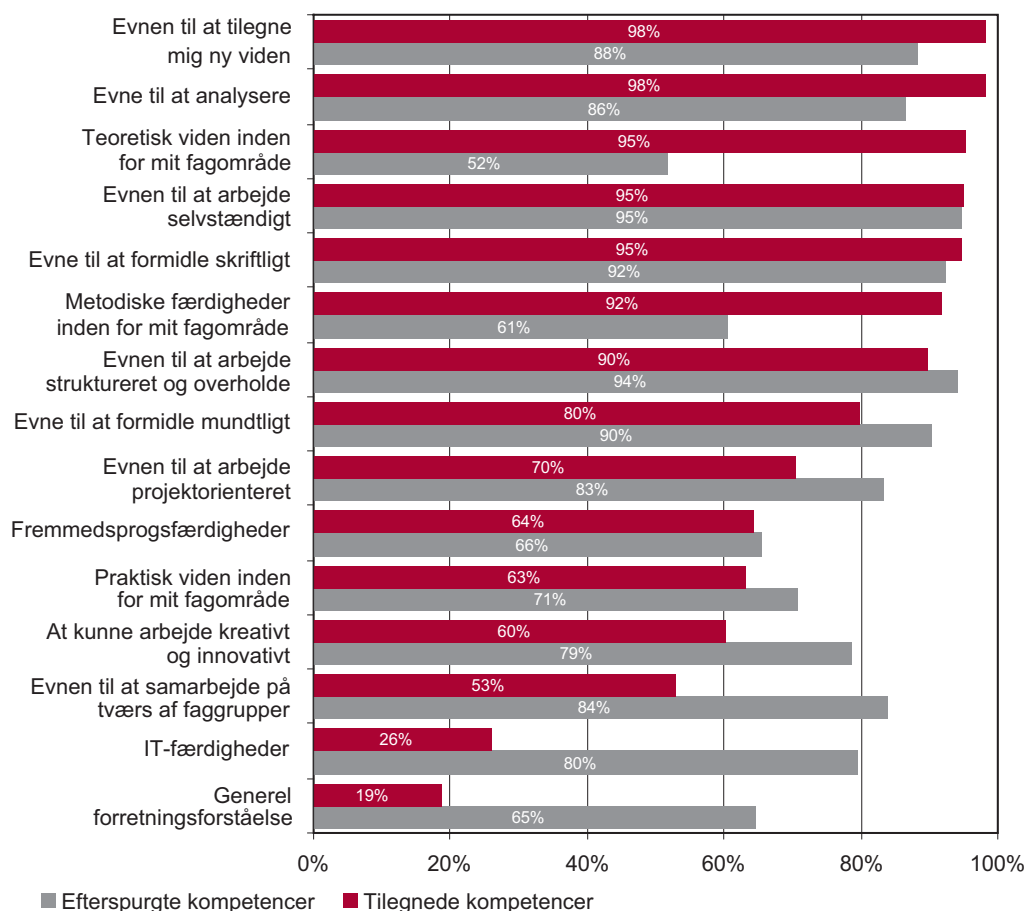
Relativt få blandt dimittenderne fra dansk synes at have tilegnet sig fremmedsprogsfærdigheder (40 %), hvilket de større gymnasiesprog og øv-

rige sprogfag i sagens natur synes at have (henholdsvis 98 % og 96 %). De øvrige sprogfag vurderes også højt ved praktisk viden inden for fagområdet (78 %).

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B8.

Hvad angår de efterspurgte kompetencer oplever 90 % af dimittenderne fra musik/æstetiske fag, at evnen til at arbejde kreativt og innovativt efterspørges, mens lidt over 80 % af dem, som har læst medie-, kommunikations- og informationsvidenskab og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold, oplever at praktisk viden inden for deres fagområde efterspørges.

Figur 10: Tilegnede og efterspurgte kompetencer (alle)



n ≥ 7454, andelene udtrykker de som har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

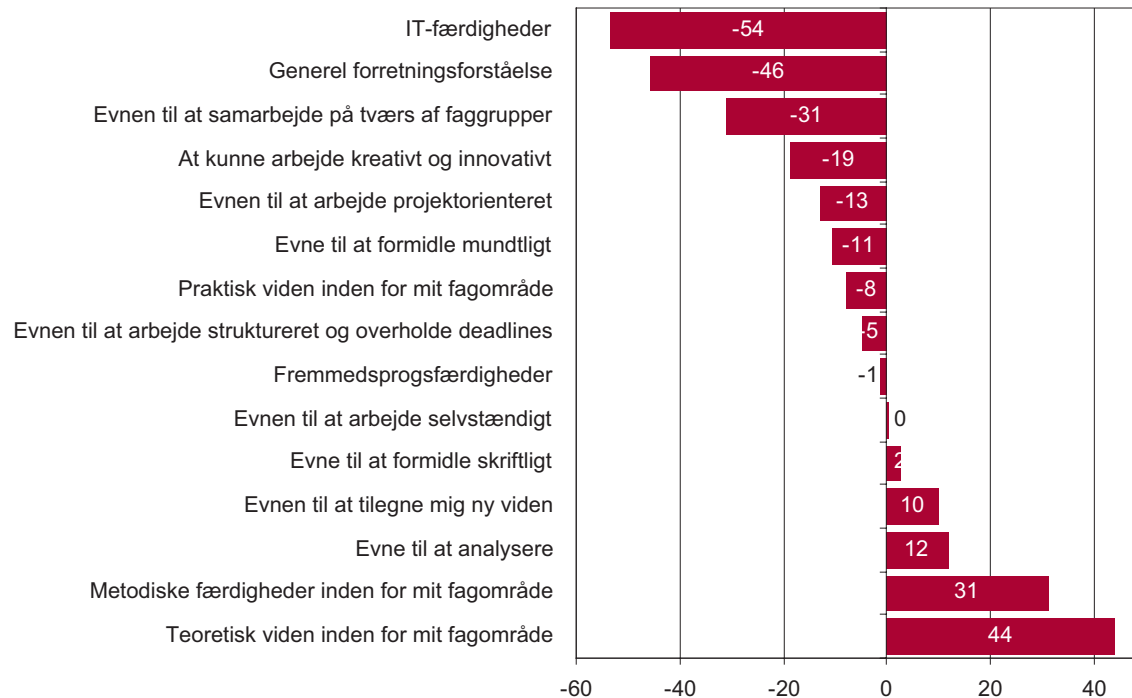
Efterspørgsel på fremmedsprogsfærdigheder opleves særligt hos dem, som har læst, humanistiske uddannelser med merkantilt indhold samt de større gymnasiesprog (henholdsvis 83 % og 84 %). Dimittender fra de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold oplever desuden relativt høj efterspørgsel på generel forretningsforståelse (84 %). Den teoretiske viden inden for fagområdet efterspørges særligt hos dimittender med en professionsuddannelse. Endelig er de øvrige sprogfag den uddannelsesretning, som oplever mindst efterspørgsel på metodiske færdigheder (38 %).

Det komplette tabelmateriale ses af bilag I tabel B9.

Afstanden mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer

I figur 11 er afstanden mellem tilegnede kompetencer på uddannelsen og efterspurgte kompetencer på arbejdsmarkedet illustreret som differensen mellem de to procentsatser i figur 9. En positiv værdi angiver, at dimittenden har tilegnet sig en kompetence i højere grad end, den er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet. Omvendt betyder en negativ værdi, at kompetencen efterspørges i højere grad, end dimittender angiver at have tilegnet sig kompetencen på uddannelsen. Som det fremgår, er der markante afstande, når det gælder IT-færdigheder, generel forretningsforståelse og evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper. Forskellen er størst ved IT-færdigheder (54 %).

Figur 11: Tilegnede minus efterspurgte kompetencer (alle) (forskul i procentpoint)



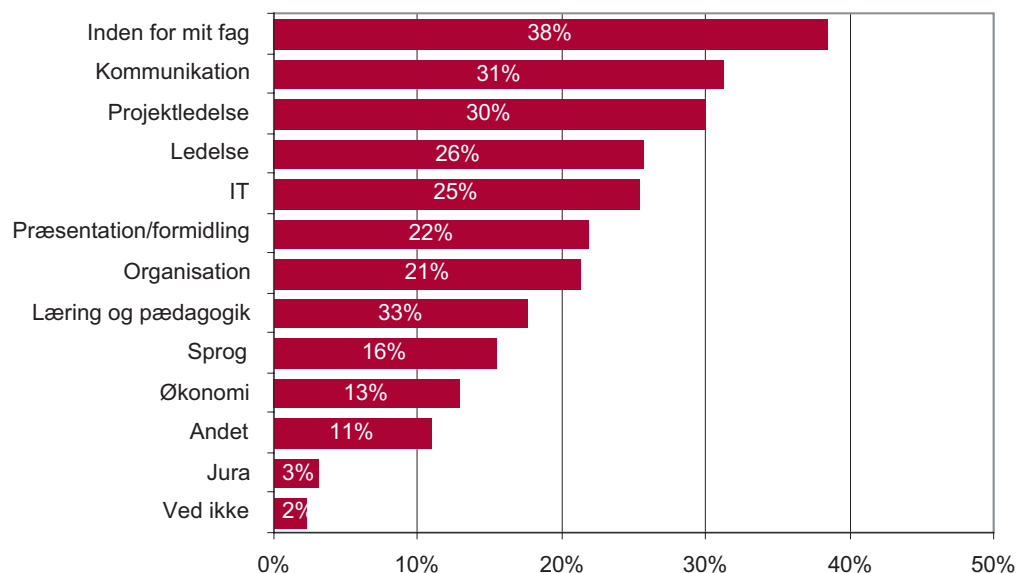
n: 7454 ≤ n ≤ 7816

I bilag I tabel B10 og B11 vises afstandsprofilen for de forskellige uddannelsesretninger plus en særlig profil for henholdsvis gymnasielærere og dimittender, der arbejder med anden undervisning/forskning.

Selvom forskellen mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer er stor i forhold til især IT-færdigheder og generel forretningsforståelse, så er det ikke disse kompetencer, som flest overvejer at efter- og videreuddanne sig inden for. Som det ses af figur 12 ligger IT på en femteplads. Generel forretningsforståelse er ikke eksplicit listet i figuren, men kurser inden

for økonomi og jura, som blandt andet må formodes at kunne bidrage til større forretningsforståelse, ligger nederst på listen. Dette forhold sætter de to store 'negative afstande' i et nyttigt perspektiv. En relativt neutral udledning er, at behovet for IT og generel forretningsforståelse i hvert fald ikke er så presserende, at det i praksis udmønter sig i et betydeligt efter- og videreuddannelsesbehov.

Figur 12: Inden for hvilke områder overvejer du at efter- og videreuddanne dig inden for de næste 3 år? (alle)



n: 5469

5. Overgang fra uddannelse til arbejdsmarked

De humanistiske dimittenders oplevelse af overgangen fra studie til arbejdsmarked udgør et tredje omdrejningspunkt i forhold til det samlede billede, analysen søger at fremstille. Følgende belyses:

- Jobsøgning (5.1).
- Overgangsledighed (5.2).
- Ledighed vs. beskæftigelse (5.3).
- Ledighedsmønstre (5.4).
- Humanisternes egne forklaringer på årsager til ledighed (5.5).

For afsnittet generelt gælder, at fokus for analyserne er at se nærmere på, hvad ledigheden skyldes – ikke at undersøge ledighedsudviklingen som sådan.

Afsnittets hovedpointer

Internettet er dimittenders mest anvendte jobsøgningskanal.

De rette personlige kompetencer er efter dimittendernes vurdering den vigtigste faktor i forhold til at få det første job.

Næsten en tredjedel af dimittenderne havde fået job før de var færdige på uddannelsen og kun 1 % var ledig mere end 2 år.

- Sammenholdt med tidligere undersøgelser vidner dette om en forbedret jobsituation.
- Ledighedslængden varierer kun meget beskedent mellem uddannelsesretningerne.

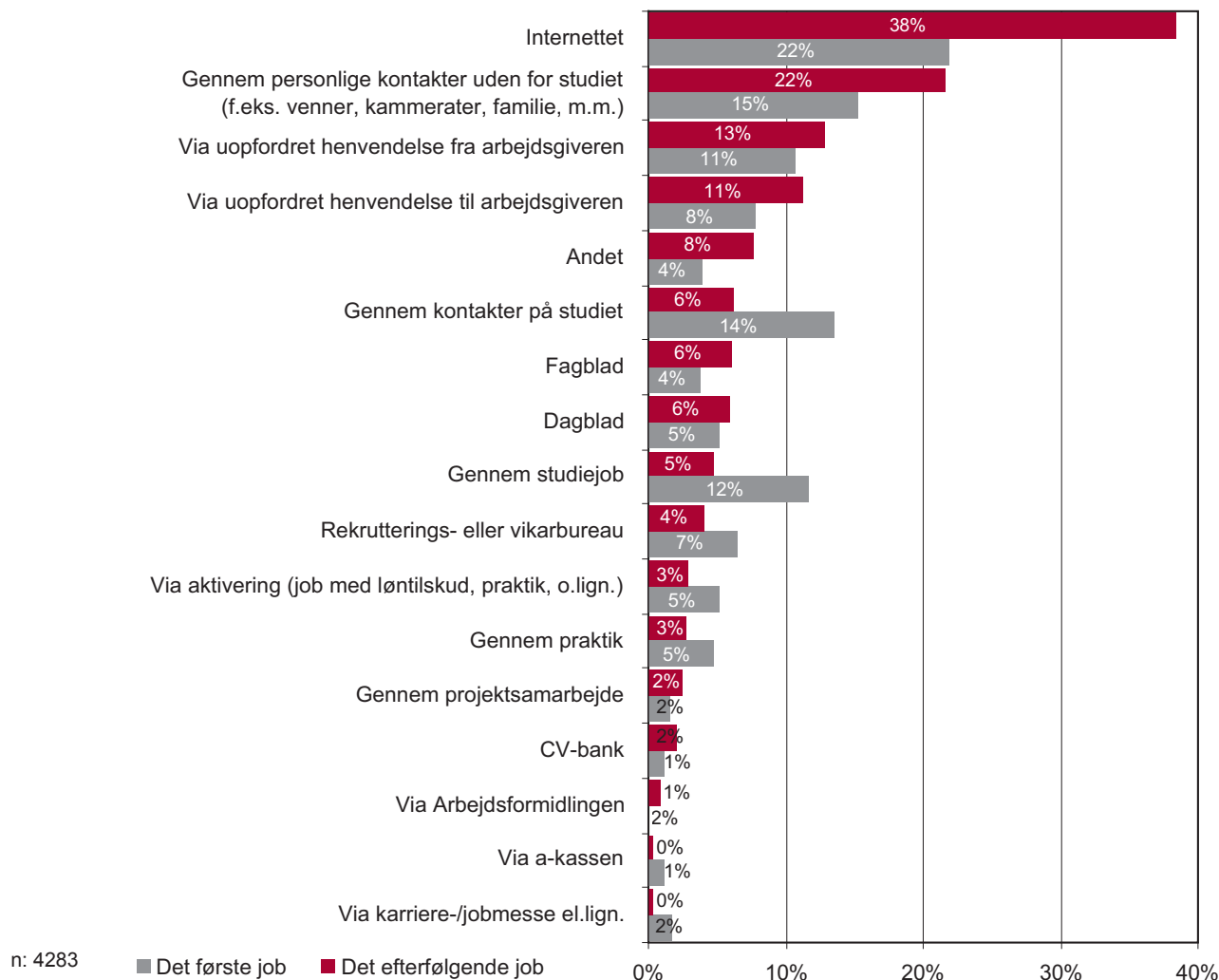
For at komme analytisk dybere hvad angår årsagerne til (overgangs)ledighed er foretaget flere statistiske analyser. På tværs af disse analyser kan sammenfattes følgende konklusioner:

- Risikoen for ledighed reduceres, hvis dimittenden...
 - ... har haft relevant studiejob / været i praktik / haft projektsamarbejde
 - ... er mand
 - ... er fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold eller medie-, kommunikations- og informationsvidenskab
- Omvendt øges risikoen for ledighed hvis dimittenden...
 - ... er kvinde
 - ... har læst historie

5.1 Jobsøgning

For de fleste dimittender er det første skridt fra uddannelsen til arbejdsmarkedet selve jobsøgningen. Figur 13 viser de kanaler, som humanisterne har brugt i deres jobsøgning til henholdsvis deres første og efterfølgende job. Internettet er den mest anvendte kanal til jobsøgning – både hvad angår det første og det efterfølgende (nuværende) job. Dernæst følger ved det første job personlige kontakter uden for studiet, kontakter på studiet og studiejob. For de, som søger deres efterfølgende job, anvendes foruden internettet personlige kontakter uden for studiet samt uopfordret henvendelse fra og til arbejdsgiveren.

Figur 13: Hvor fandt du dit første henholdsvis nuværende job? (de som er i arbejde og har haft flere end ét job)



Afgørende faktorer for at få det første job

Af figur 14 ses hvilke forhold, dimittenderne mener, var afgørende for, at de fik deres første job. Som de vigtigste faktorer nævnes de rette personlige og fagspecifikke kompetencer, det at gøre et godt indtryk ved ansættelsessamtalen, samt at have de rette akademiske kompetencer. Det bemærkes, at karakterernes betydning først nævnes langt nede på listen.

²⁸ "Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse" s. 52-56 (Januar 2007), AC

Figur 14: Hvad var efter din mening afgørende for, at du fik dit første job? (alle som har været i job efter endt uddannelse)



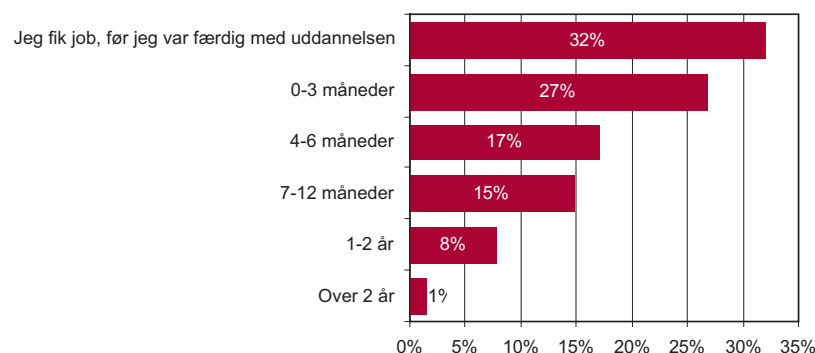
Det bemærkes, at blandt de, som havde job på hånden, før de var færdige med deres uddannelse, har halvdelen fået fastansættelse der, hvor de i forvejen havde studiejob.

Tabel 9 viser længden af overgangsledigheden²⁹ fordelt på uddannelsesretninger. Variationen er meget beskeden. Kun dimittender fra arkæologiske fag og humanistiske uddannelser med merkantilt indhold skiller sig markant ud ved at have en relativt høj andel af dimittender (henholdsvis 45 % og 38 %), som havde sikret sig job før endt uddannelse. Udover de 10 uddannelsesretninger er der lavet særskilte analyser på hhv. gymnasielærere og gruppen af øvrige undervisere. Disse skiller sig imidlertid ikke særligt ud fra humanisterne generelt. Andelen som får job efter 0-3 måneder er dog en smule højere for gymnasielærere (33 %). Tabel B12 i bilag I giver det fulde billede.

5.2 Overgangsledighed

Ikke alle dimittenderne finder et job før eller umiddelbart efter, de har afsluttet uddannelsen. Ledighedslængden blandt de humanister, som er eller har været i job, ses af figur 15. Næsten en tredjedel (32 %) havde fået job, før de var færdige på uddannelsen. Dette er en betydelig stigning i forhold til sammenlignelige resultater i AC's undersøgelse fra januar 2007²⁸, hvor de tilsvarende andele er angivet til 26 % for dimittendårgang 1997 og 22 % for dimittendårgang 2002. I den modsatte ende har kun 1 % i nærværende undersøgelse været ledig mere end 2 år. Tilsvarende andel for både dimittendårgang 1997 og 2002 var 4 %. Sammenligningen skal dog ses i lyset af, at dimittenderne i nærværende undersøgelse fra 2006 (og dele af 2005) – jf. undersøgelsestidspunktet – ikke har været færdige med deres uddannelse længe nok til at have gået ledig i 2 år eller mere. Trods dette er indikationen, at humanisternes – i hvert fald de nyuddannedes – muligheder på arbejdsmarkedet er forbedret væsentligt gennem de seneste år.

Figur 15: Hvor lang tid gik der fra dimission til du fik dit første job (inkl. job med løntilskud) (alle som har været i job efter endt uddannelse)



²⁹ Måles fra uddannelsens ophør til arbejdets begyndelse.

Tabel 9: Hvor lang tid gik der fra dimission til du fik dit første job? (inkl. job med løntilskud) (alle som har været i job efter endt uddannelse)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprog-fag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professions-uddannelser:	Musik//Estetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen	31%	34%	38%	28%	32%	29%	31%	31%	28%	45%	32%
0-3 måneder	25%	26%	28%	29%	25%	26%	29%	25%	28%	28%	27%
4-6 måneder	19%	16%	18%	16%	16%	17%	16%	19%	17%	9%	17%
7-12 måneder	14%	14%	12%	17%	14%	17%	13%	14%	19%	11%	15%
1-2 år	9%	8%	4%	8%	11%	10%	9%	8%	7%	7%	8%
Over 2 år	2%	1%	0%	2%	3%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	827	1221	1238	879	197	853	464	836	751	119	7385

Overgangsledighed – hvem?

Tabel 10 viser hvordan overgangsledigheden er fordelt på køn, alder og geografi. Flere mænd end kvinder får job inden de er færdige med uddannelsen, mens flere kvinder får job inden for de første 3 måneder. Der er ingen særlig forskel mellem kønnene i forhold til dem, som går ledige i 4 måneder eller længere.

I forhold til alder er det interessant, at det er de yngste (under 26 år) og ældste (36 år+) dimittender, som er klart mest tilbøjelige til at få job, før de er færdige med deres uddannelse. Opdelt på geografi har dimittender fra Storkøbenhavn kortere overgangsledighed.

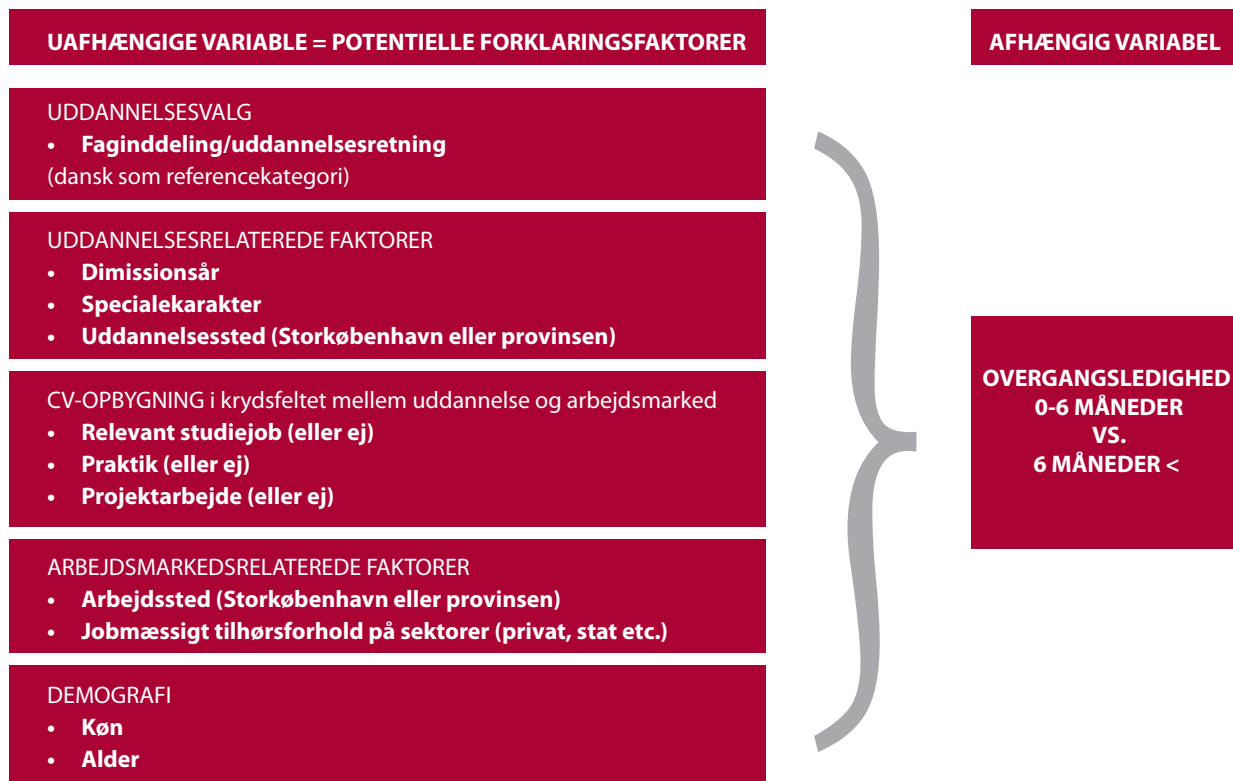
Tabel 10: Hvor lang tid gik der fra dimission til du fik dit første job?

	Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen	0-3 måneder	4-6 måneder	7-12 måneder	1-2 år	Over 2 år	Total	n (total)
Køn								
Mand	36%	25%	17%	14%	7%	1%	100%	2284
Kvinde	30%	28%	17%	15%	8%	1%	100%	5120
Alder ved dimission								
Op til 25 år	45%	29%	17%	7%	2%	0%	100%	291
26 til 30 år	29%	29%	18%	15%	7%	1%	100%	4749
31 til 35 år	34%	22%	15%	17%	10%	2%	100%	1606
36 år eller mere	42%	19%	14%	13%	9%	3%	100%	678
Geografi								
Provinsen	27%	25%	20%	18%	9%	1%	100%	3347
Storkøbenhavn	36%	28%	15%	13%	7%	2%	100%	4059
Total								
Total	32%	27%	17%	15%	8%	1%	100%	7406

Overgangsledighed – årsager

For at komme nærmere de årsager der ligger til grund for, hvor lang tid der gik fra kandidaterne dimitterede, til de fik deres første job anvendes en statistisk model, hvor overgangsledigheden kan antage to værdier; ledig op til og med seks måneder og ledig over seks måneder³⁰. Analysen afdækker således, hvad der reelt har betydning for, om kandidaternes overgangsledighed er over 6 måneder eller ej.

Som input til den statistiske model bruges en række variable, der repræsenterer de spørgsmål fra spørgeskemaet, som vi teoretisk forventer kan påvirke sandsynligheden for at være ledig 0-6 måneder eller over 6 måneder. Modellen er illustreret neden for, og svarer for venstre sides vedkommende fuldt ud til den statistiske model der blev anvendt i analyserne af lønniveau (jf. afsnit 3.3).



³⁰ Konkret anvendes her en regressionsmodel, der hedder "binær logistisk regression". Denne model tager højde for, at den afhængige variabel er dikotom (todelt), og afhængigheden mellem denne og der er intet krav om linearitet hos de forklarende variable.

I den endelige model³¹ er de betydende faktorer køn, alder, dimissionsår, om man har haft et relevant studiejob, om man har været i praktik samt specialekarakter. En nærlæsning og fortolkning af de såkaldte parameterestimater³² giver anledning til følgende uddybninger:

- Dimittender med relevant studiejob har mere end dobbelt så stor sandsynlighed (faktor 2,1) for at have en overgangsledighed på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder) sammenlignet med dimittender, der ikke har haft et relevant studiejob.
 - Mandlige dimittender har ca. 1,2 gange større sandsynlighed for at have en overgangsledighed på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder) sammenlignet med kvindelige dimittender.
 - I forhold til dimissionsår viser det sig, at for hvert år der er gået i undersøgelsens periode (2004-2006), stiger sandsynligheden for at have en overgangsledighed på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder) med en faktor 1,5. Set i lyset af den gunstige udvikling på arbejdsmarkedet generelt og for humanisterne specifikt virker dette plausibelt.
 - For dimittender, som har været i praktik, er sandsynligheden ca. 1,3 gange større for at have en overgangsledighed på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder) sammenlignet med dimittender, der ikke har været i praktik.
 - Effekten af de enkelte uddannelsesretninger kan ikke sammenlignes med de øvrige faktorer, men de kan sammenlignes in-ternet. Dansk er igen valgt som referencekategori (jf. afsnit 3.3).
- Dimittender fra historie har lavere sandsynlighed for at have en overgangsledighed på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder) i forhold til dimittender fra dansk. Dimittender fra historie er således alt andet lige mere udsatte for overgangsledighed.

De øvrige variable har ingen selvstændig effekt på sandsynligheden for om overgangsledigheden er over 6 måneder eller ej. At faktoren (parameterestimatet) er højest for 'relevant studiejob' er ensbetydende med, at netop denne faktor øger sandsynligheden mest for, at overgangsledigheden er på 0-6 måneder (frem for over 6 måneder).

³¹ Modellens samlede forklaringsgrad (Nagelkerkes R^2) er på 8%. Det betyder (tilnærmelsesvis), at modellen med de valgte forklarende variable beskriver 8% af variationen i den afhængige variabel. Det viser sig yderligere, at den anvendte model er yderst velvalgt. En Hosmer & Lemeshow test for manglende fit/forkert modelspecifikation giver en χ^2 -værdi på 9,694 som med $(pr > \chi^2) = 0,287$ afviser hypotesen om forkert modelspecifikation.

³² Jf. tabel B13 i bilag I.

5.3 Ledighed vs. beskæftigelse

I dette afsnit estimeres en statistisk model, der beskriver effekten af de faktorer, der kan have betydning for, hvorvidt man er beskæftiget eller ledig i dag. Modellen svarer både substansmæssigt og teknisk set til den model, som blev anvendt i foregående afsnit til at analysere på overgangs-ledighed. Eneste forskel er, at den afhængige variabel her som nævnt er 'ledig vs. beskæftiget'.

I den endelige model³³ er de betydende faktorer køn, alder, dimissionsår, om man har haft relevant studiejob, om man har været i praktik, specialkarakter og uddannelsesretning. En nærlæsning og fortolkning af parameterestimaterne³⁴ giver anledning til følgende uddybninger:

- Jo længere tid der er gået, fra man har afsluttet sin kandidat uddannelse (*dimissionsår*), desto større er sandsynligheden for, at man er beskæftiget (frem for ledig). For hvert år der er gået siden dimission, stiger chancen for at man er beskæftiget med en faktor 1,7.
- Hvad angår *køn*, er sandsynligheden for at være beskæftiget som kvinde 0,6 mindre end den er for mænd. Sagt på en anden måde: Mænd har 1,7 gange større sandsynlighed for at være beskæftiget end kvinder.
- Dimittender med *relevant studiejob* og/eller *praktik* har større sandsynlighed for at være beskæftigede frem for ledige.
- Hvad angår *uddannelsesretning* har dimittender fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold og medie-, kommunikations- og informationsvidenskab større sandsynlighed for at være beskæftigede frem for ledige i forhold til dimittender fra dansk.

5.4 Ledighedsmønstre

Ifølge AC's ledighedsstatistik fra december 2007 var ca. 5 % af humanisterne ledige. I denne undersøgelse har 10 % af dimittenderne svaret, at de er uden arbejde. Halvdelen af de ledige havde ved undersøgelsens gennemførelse været ledige i 0-6 måneder. Yderligere 25 % havde været ledige i mellem seks og 12 måneder, mens de sidste 25 % havde været ledige mere end 12 måneder.

De relativt nyuddannede humanister må forventes stort set altid have en højere gennemsnitlig ledighed end hele den humanistiske arbejdsstyrke. En generel ledighed på ca. 5 % svarer ganske godt til en ledighed i den undersøgte population af relativt nyuddannede på ca. 10 %. Da Videnskabsministeriet i 2005 gennemførte en større registeranalyse for humanistiske kandidater uddannet i perioden 1992-2002, var ledigheden i hele den humanistiske arbejdsstyrke anno 2002 ca. 6 %, for de uddannede i perioden 1997-2002 var den 12% og for uddannede i perioden 1992-1997 var den 5%.

Det er bemærkelsesværdigt, at der er så relativt små forskelle mellem de enkelte fagområder mht. den tid, der tager at komme ind i første job. Når man sammenligner de samlede arbejdsstyrker i de enkelte fag, vil der være større forskelle i ledighed. Men det skyldes, at de relativt nyuddannede vejer tungere i nyere fagområder end for de gamle gymnasieorienterede fag.

Det kan bemærkes, at de nye indikatorer for åbenhed og gennemsigthed lagt ud på Videnskabsministeriets og Undervisningsministeriets hjemmesider viser, at ledigheden kun er et af flere forhold, som tages i betragtning ved vurderingen af overgangen til arbejdsmarkedet. Selv om ledigheden blandt en gruppe nyuddannede fx ligger på 5 %, vil beskæftigelsesfrekvensen for de nyuddannede ofte ligge på under 80 %, fordi der også er andre mulige tilstande efter afslutningen af uddannelsen end ledighed. En mindre andel er fx uden for arbejdsstyrken, nogle i gang med en Ph.d. og andre igen på vej til job i udlandet.

I denne sidste statistiske analyse af ledighed estimeres en model, der beskriver effekten af de faktorer, der kan have betydning for, hvor længe man har været ledig. I modsætning til analysen af overgangsledighed inkluderer denne alle ledige dimittender. Den afhængige variabel er, hvor-

³³ Modellens samlede forklaringsgrad (Nagelkerkes R^2) er på 13%. Det betyder (tilnærmelsesvis), at modellen med de valgte forklarende variable beskriver 13% af variationen i den afhængige variabel (ledig/beskæftiget). Det viser sig yderligere, at den anvendte model er yderst velvalgt. En Hosmer & Lemeshow test for manglende fit/forkert modelspecifikation giver en χ^2 -værdi på 11,281 som med $(pr > \chi^2) = 0,186$ afviser hypotesen om forkert modelspecifikation.

³⁴ Jf. tabel B14 i bilag I.

vidt ledighedens længde er 0-6 måneder eller over 6 måneder. Der anvendes i princippet samme model som i de to foregående afsnit. Den eneste forskel er igen i forhold til den afhængige variabel. Inputvariablene – dvs. de potentielle forklaringsfaktorer – er således de samme som i de to foregående analyser.

I den endelige model³⁵ er de betydelige faktorer køn, alder ved dimission, relevant studiejob, praktik og uddannelsesretning. De øvrige variable har ingen selvstændig indflydelse på sandsynligheden for, om dimittenden har været ledig 0-6 måneder eller over 6 måneder. En nærlæsning og fortolkning af parameterestimerterne³⁶ resulterer i følgende uddybninger:

- Hvis man er mand, stiger sandsynligheden for, at man er ledig i 0-6 måneder frem for over 6 måneder.
- Jo ældre man er, når man dimitterer, jo mindre er sandsynligheden for, at man har været ledig i over 6 måneder frem for 0-6 måneder. Der er dog tale om en meget beskedne effekt.

- Omvendt stiger chancerne for at være ledig 0-6 måneder, hvis man har haft et relevant studie job eller har været i praktik.
- Sandsynligheden for at være ledig 0-6 måneder frem for over 6 måneder stiger, hvis man er dimitteret fra en humanistisk uddannelse med merkantilt indhold frem for dansk.

Konklusionen i sidste bullit er illustreret i tabel 11. Blandt dimittender fra humanistiske uddannelse med merkantilt indhold har 71 % været ledige under 6 måneder, mens den tilsvarende andel for danskdimittenderne er 55 %.

Tabel 11: Ledighedens varighed fordelt på uddannelsesretning (de ledige)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprog (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Under 6 måneder	55%	47%	71%	38%	39%	42%	56%	45%	51%	35%	50%
7-12 måneder	19%	26%	14%	27%	61%	24%	25%	27%	29%	48%	25%
Mere end 12 måneder	26%	28%	16%	35%	0%	34%	19%	27%	20%	17%	25%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	94	90	109	82	18	91	64	117	90	23	778

³⁵ Modellens samlede forklaringsgrad (Nagelkerkes R2) er på 8%. Det betyder (tilnærmelsesvis), at modellen med de valgte forklarende variable beskriver 8% af variationen i den afhængige variabel (ledig over eller under 6 måneder). Det viser sig yderligere, at den anvendte model er yderst velvalgt. En Hosmer & Lemeshow test for manglende fit/forkert modelspecifikation giver en χ^2 -værdi på 8,533 som med $(pr > \chi^2) = 0,383$ afviser hypotesen om forkert modelspecifikation.

³⁶ Jf. tabel B15 i bilag I.

5.5 Dimittendernes vurdering af årsager til ledighed

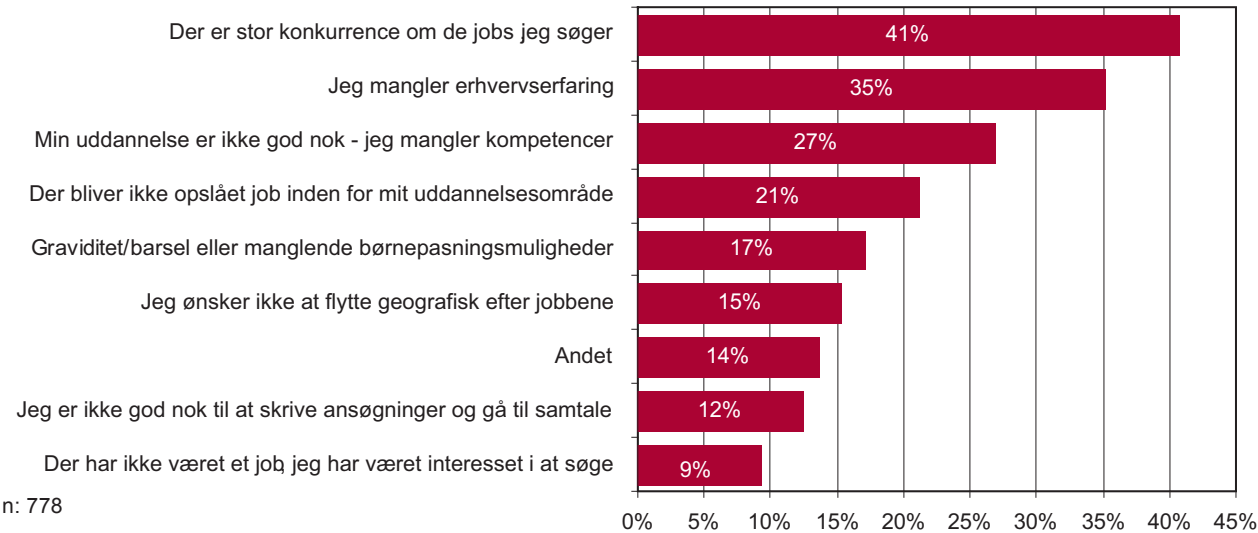
De ledige humanister er blevet spurgt om, hvorfor de i øjeblikket er uden beskæftigelse. Som det ses af figur 16, svarer de fleste, at der er stor konkurrence om de job, de søger. Men også det, at de mangler erhvervs erfaring, og at deres uddannelse ikke er god nok, rangerer relativt højt.

Det er især dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab samt dansk som oplever, at der er stor konkurrence om de job, de søger (henholdsvis 64 % og 50 %). Kun 5 % af dimittenderne fra humanistiske uddannelser med merkantilt indhold mener, at de mangler kompetencer, og at deres uddannelse ikke er god nok. Det samme gælder for 47 % af dimittenderne, som har læst øvrige sprogfag. Blandt dimittender med en professionsuddannelse mener kun 17 %, at de mangler erhvervs erfaring. Dimittender fra arkæologiske fag angiver, at de har problemer

med at skrive ansøgninger og gå til samtale (32 %), og samtidig mener 41 %, at der ikke bliver opslået job indenfor deres uddannelsesområde. Tabel B16 i Bilag I viser de komplette svarmønstre for alle uddannelsesretningerne.

Det er relativt få blandt de ledige (15 %), som angiver geografisk immobilitet som årsag til ledighed. Dette bekræftes af mobilitetsoversigten i tabel 12. Her fremgår, at 54 % af de ledige er villige til at flytte længere væk end bare én amtsgrænse fra, hvor de uddannede sig, for at få et job. 27 % af de ledige søger kun job i det amt, hvor de studerede, mens 19 % søger job i samme amt, som deres universitetsby ligger i plus naboamterne³⁷.

Figur 16: Hvorfor mener du, at du i øjeblikket er uden beskæftigelse? (de ledige)



Tabel 12: Mobilitet blandt de ledige

Ikke mobil	Lidt mobil	Meget mobil	Total	n (total)
27%	19%	54%	100%	711

³⁷ For en nærmere beskrivelse af mobilitetsoversigten se afsnit 6.2

6. Bevægelser på arbejdsmarkedet

Som det fjerde og sidste større omdrejningspunkt for den samlede undersøgelse belyses dimittendernes bevægelser på arbejdsmarkedet. Det gælder dels fra første til eventuelt senere job og dels fra uddannelsen til arbejdsmarkedet. Konkret analyseres:

- Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (6.1)
- Flyttevillighed (6.2)
- 'Faglig mobilitet' – sammenhængen mellem uddannelsens faglighed og jobindhold (6.3).

Afsnittets hovedpointer

Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder defineres som jobskifte mellem sektorerne private virksomheder, staten, kommuner, regioner/amter og interesseorganisationer.

- Det er især dimittender med første job i regioner/amter samt til dels interesseorganisationer og kommuner, som vælger en ny sektor i forbindelse med jobskifte.
- Blandt de privatansatte er sektormobiliteten derimod begrænset.

Dimittendernes geografiske mobilitet er operationaliseret ned i tre mobilitetsniveauer: Ikke, lidt og meget mobil.

- Der tegner sig et helt entydigt billede: Dimittenderne fra provinsen er mere mobile i både deres jobsøgning og deres faktiske ansættelsesmæssige adfærd end deres fæller fra Storkøbenhavn.

Den faglige mobilitet anskueliggøres ved at se på afstanden mellem uddannelsens faglighed og jobindholdet.

- Blandt dimittender som begynder deres erhvervskarriere i et job helt uden faglig sammenhæng til deres uddannelser, oplever de fleste, at deres efterfølgende job i højere grad har sammenhæng til deres uddannelse.

6.1 Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (sektorer)

Ved mobilitet mellem delarbejdsmarkeder forstås jobskifte mellem sektorerne: privat, stat, region/amt, kommune og interesseorganisation. Ud fra datamaterialet har det ikke været muligt at inddrage skiftet fra et job som selvstændig til et job indenfor en af de nævnte sektorer. Til gengæld har det været muligt at se nærmere på bevægelsen den anden vej – dvs. fra en af de nævnte sektorer til selvstændig.

I tabel 13 opsummeres de samlede bevægelser. Som det fremgår observeres betydelig bevægelighed mellem sektorerne. Det første job sætter altså ikke nødvendigvis dimittenderne i 'sektormæssig bås' – selv ikke på kortere sigt³⁸.

Det er især dimittender med første job i regioner/amter samt til dels i interesseorganisationer og kommuner, som vælger en ny sektor i forbindelse med jobskifte. Blandt de privatansatte er sektormobiliteten derimod begrænset, da 69 % i forbindelse med jobskifte bliver inden for det private arbejdsmarked. Den relativt største sektormobilitet ses fra interesseorganisationer til private virksomheder (30 %). Bemærkelsesværdigt er det, at trafikken den anden vej er yderst beskeden (3 %). Den meget ensrettede trafik skyldes formentlig i høj grad de relativt mange tidsbegrænsede ('løse') ansættelser, som der opereres med blandt en del interesseorganisationer.

³⁸ Jf. at undersøgelsens tidligste dimittender er fra 2001 og de seneste fra 2006. Der har således i gennemsnit kun været en relativt kort årrække for dimittenderne at bevæge sig i arbejdsmarkedet på.

Tabel 13: Mobilitet mellem delarbejdsmarkeder (de som er i arbejde, og har haft mere end ét job)

Tidligere						
Nuværende	Privat	Stat	Region/amt	Kommune	Interesseorgani- sation eller lign.	Total
Privat	69%	24%	28%	25%	30%	45%
Stat	15%	60%	26%	28%	24%	31%
Region/amt	1%	2%	17%	4%	1%	3%
Kommune	6%	6%	23%	37%	9%	11%
Interesseorganisation	3%	3%	4%	2%	30%	5%
Selvstændig	6%	4%	3%	4%	4%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	2055	1343	191	645	276	4510

6.2 Mobilitet i form af ’geografisk flyttevillighed’

En anden form for mobilitet er den geografiske – hvor villige er dimittenderne til at søge job, som ligger ’langt væk’, og er de rent faktisk også parat til at flytte for at få det?

Til brug for analysen er operationaliseret tre mobilitetsniveauer:

- Man er defineret som ’Ikke mobil’, hvis man søger/har fået job i det amt, hvor ens uddannelsesinstitution ligger.
- ’Lidt mobil’ er man, hvis man søger/har fået job i de omkringliggende amter af, hvor ens uddannelsesinstitution ligger,
- og man betegnes som ’Meget mobil’, hvis man søger/har fået job længere væk end definitionen af ’lidt mobil’. Dog gælder Bornholm som ’Meget mobil’ uanset hvor man har studeret.

Mobilitetskategorierne er gensidigt udelukkende, da det er det højeste mobilitetsniveau som gælder, i det omfang dimittenderne opfylder mobilitetskravet i mere end én af de tre kategorier.

Billedet i tabel 14 er entydigt: Dimittenderne fra provinsen (AAU, AU, SDU) er mere mobile i både deres jobsøgning og deres faktiske ansættelsesmæssige adfærd end deres fæller fra Storkøbenhavn (KU, CBS, RUC).

Der er næppe tvivl om, at dette entydige billede skyldes en blanding af lyst og nødvendighed: Der er relativt flere akademiske (humanist)job i det storkøbenhavnske område, hvilket fastholder dem der har studeret i området og tiltrækker dimittender fra provinsen. Samtidig er det velkendt, at mange dimittender fra provinsen har et eksplicit ønske om at arbejde og bosætte sig i hovedstadsområdet uanset jobmulighederne.

Tabel 14: Mobilitet – fra universitetsby til hhv. jobsøgning og ansættelse

	JOBSØGNING		ANSÆTTELSE	
	Storkøbenhavn	Provins	Storkøbenhavn	Provins
Ikke mobil	55%	21%	86%	51%
Lidt mobil	17%	18%	9%	16%
Meget mobil	28%	61%	6%	33%
Total	100%	100%	100%	100%
n (total)	2355	1844	2733	2061

6.3 Mobilitet i forhold til fagligt indhold i uddannelse og arbejde

Blandt dimittender som begynder deres erhvervskarriere i et job helt uden faglig sammenhæng til deres uddannelser, oplever de fleste, at deres efterfølgende job i højere grad har sammenhæng til deres uddannelse. Kun 33 % forsætter i et job uden sammenhæng til uddannelsen. Tabel 15 viser også, at 41 % af dem, som i deres første job arbejder direkte i forlængelse af deres speciale/afgangsprojekt, forsætter med dette i deres efterfølgende job.

Generelt er tendensen, at indholdet i det efterfølgende job i højere grad falder inden for kategorierne 'inden for uddannelsens traditionelle fagområde' og 'uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse'. I alt falder 79 % i en af disse to kategorier.

Tabel 15: Jobbets faglige indhold i forhold til uddannelse – det første job mod det nuværende job (de som er i arbejde, og har haft mere end ét job)

Det første job					
Det efterfølgende job	Jobbet lå i direkte forlængelse af mit speciale/afgangs projekt	Jobbet lå inden for uddannelsens traditionelle fagområde	Jobbet lå uden for uddannelsens fagområde, men kræver generelle /faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	Der var ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit første job	Total
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	41%	7%	5%	4%	10%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	31%	65%	27%	25%	42%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	23%	23%	61%	38%	37%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	5%	5%	7%	33%	11%
Total	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	503	1727	1302	735	4267

7. Overvejelser om fremtidig karriere

Som et yderligere bidrag til det samlede billede af humanisternes vej fra uddannelse til arbejdsmarked afdækkes i dette afsnit dimittendernes overvejelser om deres fremtidige karriere. Konkret belyses dimittendernes forventede varighed i nuværende job, det vigtigste ved jobbets indhold samt det vigtigste ved jobbets rammer.

Afsnittets hovedpointer

Samlet set forventer 40 % af dimittenderne at blive i deres nuværende stilling i 0-2 år.

Humanisternes overvejelser om fremtidig karriere går primært i retningen af faglige og personlige udfordringer, meningsfuldt jobindhold samt gode relationer til kollegaerne og fleksible arbejdstider.

Forventet varighed i nuværende job

Af tabel 16 fremgår, hvor længe dimittenderne forventer at blive i deres nuværende stilling. Samlet set er det 40 %, der forventer at blive i stillingen i 0-2 år. En sammenligning mellem lønmodtagerne og de selvstændige viser markante forskelle inden for alle svarkategorier. De selvstændige ligger lavere på svarkategorierne op til og med 7 år, mens de ligger højere

på svarkategorierne 'mere end 8 år' og 'ved ikke'. Særligt sidstnævnte skiller sig ud – her er forskellen på 20 procentpoint.

Denne sammenligning af svarmønstre peger i to retninger: For det første afspejler den relativt høje 'ved ikke' andel blandt de selvstændige formentlig, at der generelt er større usikkerhed knyttet til denne levevej. For det andet er den ligeledes relativt høje andel, der svarer 'mere end 8 år', udtryk for, at der inden for gruppen af selvstændige er en betydelig kerne (22 %), der er meget dedikeret til denne erhvervsform.

Ikke overraskende svarer de fleste, som er i gang med en fuldtidsuddannelse, at de forventer at blive op til 4 år, da det netop er 3-4 år en Ph.d.-uddannelse tager. De projektansatte skiller sig markant ud fra de øvrige grupper: Her er det to tredjedel som forventer at blive i stillingen i 0-2 år. Dette må i høj grad betragtes som værende i sagens natur, da projektansættelser ofte er af kortere varighed – fx 1-2 år. Omvendt er det kun en tredjedel af de fuldtidsansatte, som forventer at blive i deres stilling 0-2 år, og kun 8 % regner med at blive i under 1 år.

Tabel 16: Hvor længe forventer du at blive i din nuværende stilling? (alle)

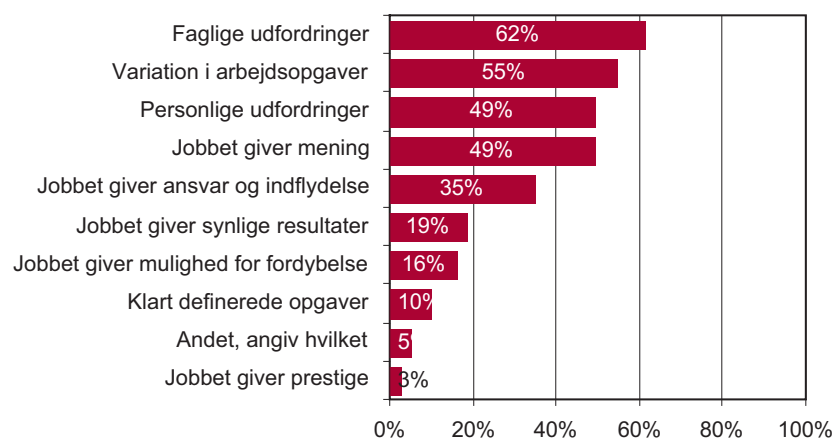
	Alle i arbejde	Projektansatte	Fuldtidsansatte	Selvstændige	Ledige ³⁹	I gang med en fuldtidsuddannelse	Total
Under 1 år	15%	31%	8%	14%	12%	14%	15%
1-2 år	26%	33%	24%	15%	21%	27%	25%
3-4 år	27%	17%	31%	11%	19%	46%	26%
5-7 år	11%	4%	13%	5%	4%	2%	10%
Mere end 8 år	8%	3%	10%	22%	2%	2%	8%
Ved ikke	13%	11%	14%	33%	42%	8%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	6337	1007	4728	337	700	276	7690

³⁹ De ledige har svaret ud fra, hvor længe de forventer at være i deres førstkommande job.

Jobbets indhold

Som det fremgår af figur 17, ligger 'faglige udfordringer' højest blandt de faktorer, der prioriteres i forhold til jobindhold. Dernæst kommer 'variation i arbejdsopgaver' og 'personlige udfordringer' samt det at 'jobbet giver mening'. Prestige-aspektet ligger helt i bund.

Figur 17: Hvilke faktorer prioriterer du højest i dit arbejdsliv i forhold til jobbets indhold? (alle)

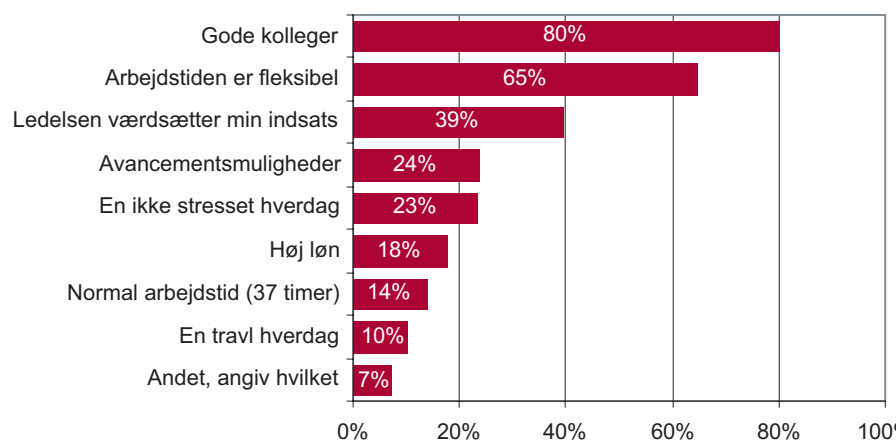


n: 7704

Jobbets rammer

Når det gælder rammerne for arbejdslivet vurderes 'gode kolleger' som nummer et – jf. figur 18. Også fleksibel arbejdstid og det at ledelsen værdsætter indsatsen vurderes højt. Derimod betyder 'høj løn' og det at have en normal arbejdsuge på 37 timer ikke det store.

Figur 18: Hvilke faktorer prioriterer du højest i dit arbejdsliv i forhold til jobbets rammer (alle)



n: 7661

8. Orientering mod arbejdsmarkedet

Som sidste element i undersøgelsen ser dette afsnit nærmere på humanisternes orientering mod arbejdsmarkedet undervejs i deres studie. Dette gøres ved at se nærmere på faktorerne relevant studiejob, praktikforløb og projektsamarbejde samt dimittendernes egne vurderinger af samme.

Afsnittets hovedpointer

De fleste dimittender har haft et relevant studiejob.

- Der er en vis variation mellem uddannelsesretningerne, men alle ligger over 60 %.
- Når det gælder praktik og projektsamarbejde er niveauet noget lavere. Dette lavere samlede niveau dækker over markante forskelle mellem uddannelsesretningerne.

I forhold til at fungere som løftestang for senere fastansættelse i samme virksomhed falder relevant studiejob bedre ud end både praktik og projektsamarbejde.

Den i afsnit 3 dokumenterede positive effekt af relevant studiejob/praktik/projektsamarbejde på dimittendernes muligheder på jobmarkedet understøttes af dimittendernes egne vurderinger.

- Fx vurderer ca. 9 ud af 10 af dem, der har været i relevant studiejob/praktik, at dette har givet en række kompetencer, som de ikke fik på uddannelsen.
- Tilsvarende angiver ca. 4 ud af 5, at det relevante studiejob/praktikken har givet viden om forventninger og kompetencekrav på arbejdsmarkedet.

Jo tættere undersøgelsens deltagere kom på afslutningen af uddannelsen, jo flere overvejelser gjorde de sig om, hvilket job deres uddannelse skulle føre til.

Som sparringspartnere i forhold til overvejelser af jobmuligheder bruges især studiekammeraterne, medier og venner uden for uddannelsen.

- Dimittenderne fra de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold skiller sig ud ved at være de markant største forbrugere af diverse karrierevejvisere og i endnu højere grad job-arrangementer på universitetet (herunder karrieremesser).

Studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde

Tabel 17 viser, at det blandt dimittenderne er meget almindeligt at have et relevant studiejob: 70 % af dem, som havde studiejob havde et studierelevant job (svarende til 60 % af samtlige). Der er en vis variation i andelen mellem uddannelsesretningerne, men alle ligger over 60 %. På arkæologiske fag ligger andelen med 85 % væsentlig over de øvrige, mens sprogfagene – både større gymnasiesprog og øvrige – ligger lavest.

Når det gælder praktik og projektsamarbejde er niveauet noget lavere – henholdsvis 37 % og 33 % blandt samtlige. Dette lavere samlede niveau dækker over markante forskelle mellem uddannelsesretningerne. For praktik er der således et stort spænd fra 60 % hos medie-, kommunikations- og informationsvidenskab til 13 % hos arkæologiske fag, og når det gælder projektsamarbejde er der endnu større afstand. Også her ligger medie-, kommunikations- og informationsvidenskab højest med stor afstand til større gymnasiesprog.

Tabel 17: Andel som har haft relevant studiejob, praktik eller projektsamarbejde fordelt efter uddannelsesretning (alle som har haft studiejob)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkanitit indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total	n (total)
Relevant studiejob	68%	76%	68%	62%	61%	63%	76%	76%	70%	85%	70%	6587
Praktik	40%	60%	35%	20%	16%	24%	45%	47%	31%	13%	37%	7764
Projektsamarbejde	23%	65%	62%	8%	10%	14%	23%	20%	31%	29%	33%	7760

Tabel 18 viser, at flere kommer i praktik eller laver projektsamarbejde med virksomheder. Da data fra 2001 til 2003 som tidligere forklaret ikke inkluderer alle universiteter, giver det bedst mening at rette fokus mod perioden fra 2004 til 2006. Her ses en fremgang på 7 procentpoint i den andel som har været i praktik, mens andelen som har haft projektsamarbejde og/eller relevant studiejob ligger mere konstant i perioden.

Tabel 18: Andel som har haft relevant studiejob, praktik eller projektsamarbejde fordelt på dimissionsår (alle som har haft studiejob)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total	n (total)
Relevant studiejob	72%	69%	70%	69%	68%	71%	70%	6505
Praktik	21%	31%	34%	38%	40%	45%	38%	7678
Projektsamarbejde	25%	27%	33%	34%	35%	37%	33%	7674

For at få et troværdigt billede af udviklingen over hele perioden gennemføres ovenstående analyse for CBS og KU alene (jf. tabel 19). Samme stigende tendens gør sig gældende i forhold til praktikforløb, mens udvikling i projektsamarbejde er svagt stigende og andelen, som har et relevant studiejob, er stabil over hele perioden.

Tabel 19: Andel som har haft relevant studiejob, praktik eller projektsamarbejde fordelt på dimissionsår (som har haft studiejob, KU og CBS)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total	n (total)
Relevant studiejob	72%	70%	70%	70%	72%	74%	72%	2.817.
Praktik	21%	25%	30%	31%	35%	42%	31%	3.141
Projektsamarbejde	25%	29%	34%	30%	30%	28%	29%	3.140

Tabel 20 giver et samlet billede af i hvilket omfang henholdsvis relevant studiejob, praktik og projektsamarbejde fungerer som løftestang for senere fastansættelse i samme virksomhed. Samlet set falder relevant studiejob bedst ud på denne parameter – her er det en tredjedel, som efterfølgende sikrer sig fast job, mens det samme gælder for 27 % af dem, der har været i praktik og 14 % af dem, som har haft projektsamarbejde. Fordelt på uddannelsesretning er forskellene vedrørende relevant studiejob beskudt fra, at arkæologi (igen) ligger væsentlig højere end de øvrige, og større gymnasiesprogfag ligger lavere. For både praktik og projektsamarbejde er spredningen generelt større. For begge ligger arkæologiske fag højest, mens øvrige sprogfag (praktik) og medie-, kommunikations- og informationsvidenskab (projektsamarbejde) ligger lavest.

Det er ikke overraskende, at de traditionelle gymnasiefag som sprog, dansk og historie har de laveste andele af dimittender med relevant studiejob, praktik og/eller projektsamarbejde, mens fx uddannelserne medie-, kommunikations- og informationsvidenskab samt arkæologi har højere andele. Når ”professionen” stadig er gymnasiet eller anden form for undervisning og/eller forskning afventer praktikken ofte pædagogikum eller starten på undervisningsjobbet.

Dimittenderne fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab er generelt meget fleksible, og der er mange studenterjob i de primære aftagerbrancher, som giver dem gode job- og praktikmuligheder under studiet. For de arkæologistuderende skyldes det særlige ordninger på museer m.v.

Tabel 20: Efterfølgende har fået job i samme virksomhed, fordelt efter uddannelsesretning (de som har haft relevant studiejob, praktik eller projektsamarbejde)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkanthold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Relevant studiejob	32%	36%	31%	24%	32%	34%	32%	32%	31%	56%	33%
Praktik	32%	34%	14%	20%	11%	22%	39%	23%	29%	41%	27%
Projektsamarbejde	19%	10%	11%	16%	14%	22%	14%	25%	17%	36%	14%

n (studiejob): 6562, n (praktik): 2904, n (projektsamarbejde): 2570

I tabel 21 sammenholdes dimittendernes startledighed med, om de har haft henholdsvis relevant studiejob, været i praktik eller er indgået i projektsamarbejde. Billedet er tydeligt: Dem der har haft relevant studiejob/praktik/projektsamarbejde er mere tilbøjelige til at have sikret sig job inden færdiggørelse af uddannelsen, mens de omvendt er mindre tilbøjelige til at have været ledige i over ½ år. Den statistiske analyse i afsnit 5.2 dokumenterede i øvrigt, at effekten af disse faktorer efter al sandsynlighed er ’reel’ i den forstand, at de viser sig at holde, selvom der kontrolleres for en række øvrige forhold.

Betydning af studiejob, praktikophold eller projektsamarbejde

Langt de fleste dimittender har oplevet, at deres studiejob, praktikforløb og/eller projektsamarbejde var relevant i forhold til deres uddannelse og fremtidige arbejdsliv, og de vurderer det som et godt supplement til studierne. Enten fordi de fik brugt deres tilegnede kompetencer i praksis, eller fordi de fik nye kompetencer, som studiet ikke kunne tilføre dem.

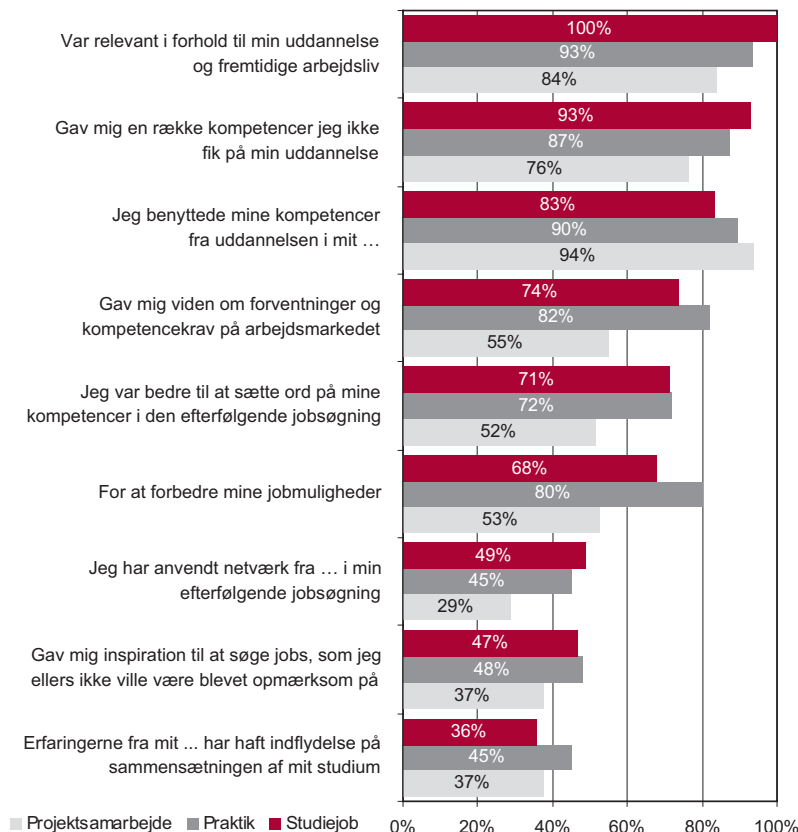
Desuden oplevede mange at studiejobbet, praktikforløbet og/eller projektsamarbejdet forberedte dem godt til deres kommende arbejdsliv. Både i forhold til viden om forventninger og kompetencekrav på arbejdsmarkedet, kendskab til egne kompetencer, netværk mv. Praktikken synes i særlig høj grad at have bygget bro mellem studiet og arbejdslivet.

Tabel 21: Sammenhæng mellem relevant studiejob, praktikforløb eller projektsamarbejde og efterfølgende startledighed (alle som har haft studiejob)

	Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen	0-3 måneder	4-6 måneder	7-12 måneder	1-2 år	Over 2 år	Total
Relevant studiejob	38%	28%	17%	11%	5%	1%	100%
Ikke relevant studiejob	23%	26%	18%	20%	11%	2%	100%
Praktik	35%	28%	18%	13%	6%	1%	100%
Ikke praktik	30%	26%	17%	16%	9%	2%	100%
Projektsamarbejde	36%	27%	17%	13%	6%	1%	100%
Ikke projektsamarbejde	30%	27%	17%	16%	9%	2%	100%

n (studiejob): 6222, n (praktik): 7293, n (projektsamarbejde): 7289

Figur 19: Vurdering af betydningen af studiejob, praktikforløb og projektsamarbejde (de som har haft studiejob, praktik eller projektsamarbejde)



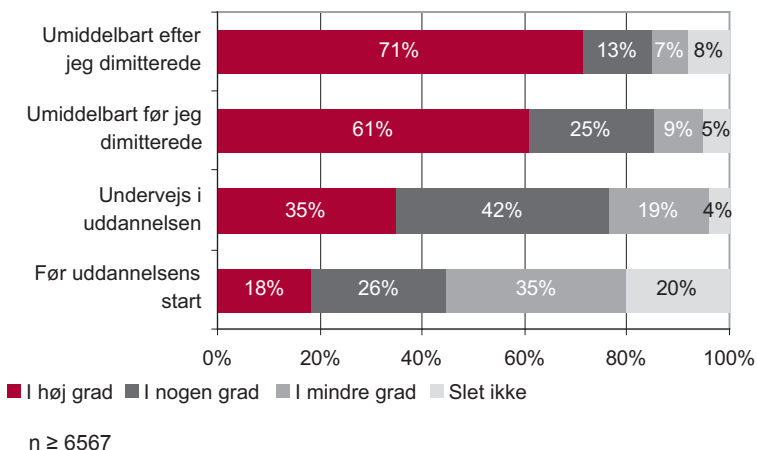
n (studiejob): 6505, n (praktik): 2832, n (projektsamarbejde): 2500, andelen er baseret på dem, som har svaret 'i høj grad' og 'i nogen grad'.

Note: Når studiejob scorer 100 % på 'var relevant i forhold til min uddannelse og fremtidige arbejdsliv' er det fordi, det relevante studiejob netop er defineret ud fra denne variabel.

Overvejelser om job i løbet af uddannelsen

Figur 20 viser udviklingen over tid i forhold til dimittendernes overvejelser om, hvilket job deres uddannelse skulle føre til. Udviklingen er, som man kunne forvente: Jo længere frem de kommer, jo mere trænger overvejelserne sig på.

Figur 20: Hvornår og i hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket job din uddannelse skulle føre til? (alle)

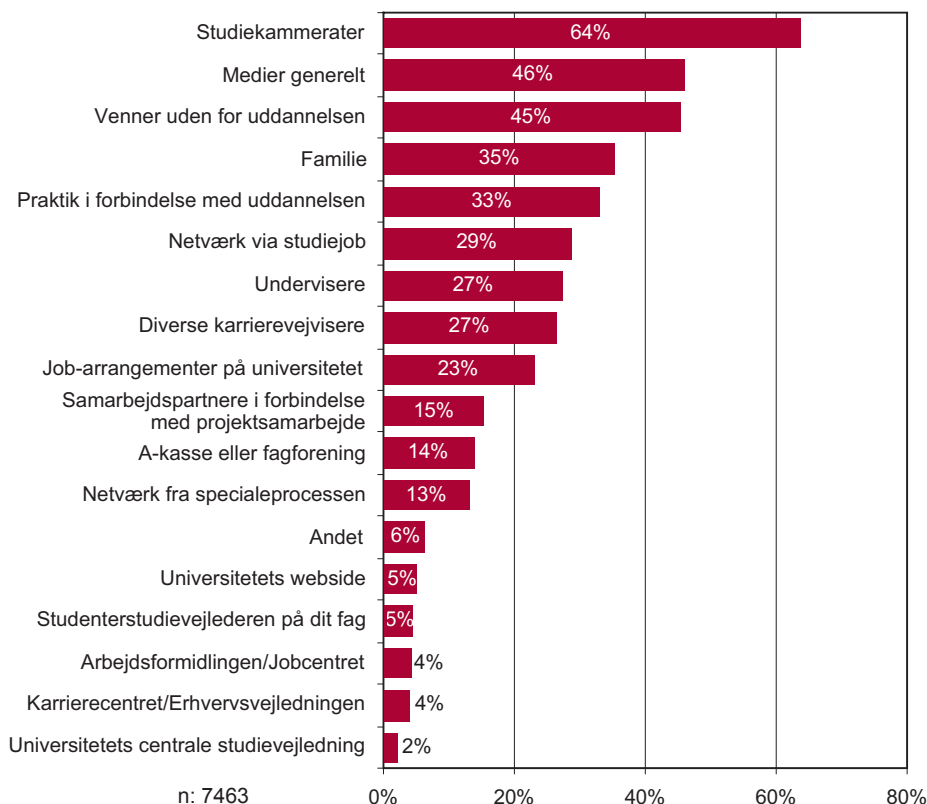


Kilder til overvejelser om job i løbet af uddannelsen

Som det fremgår af figur 21 er det især studiekammeraterne, der bruges som sparringspartnere (kilder), når det gælder overvejelser af jobmuligheder. Dernæst medier og venner uden for uddannelsen, mens familien er skubbet ned på en fjerdeplads.

Opdelt på uddannelsesretning viser der sig nogen variation. Dimittender fra professionsuddannelserne (69 %) og dansk (68 %) bruger i væsentlig højere grad studiekammerater som sparringspartnere end fx dimittenderne fra de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold (60 %) og større gymnasiesprogfag (59 %). Tilsvarende er der endnu større spredning, når det gælder brug af medier og familie. Som noget særligt skiller dimittenderne fra de humanistiske uddannelser med merkantilt indhold sig ud ved at være markant større forbrugere af diverse karrierevejvisere (40 %) og i endnu højere grad job-arrangementer på universitetet – herunder karrieremesser (44 %). Tabel B17 i bilag I giver det fulde billede for hver uddannelsesretning.

Figur 21: Hvilke kilder brugte du undervejs i uddannelsen til at overveje jobmuligheder? (alle)



9. Bilag I: Ekstra tabeller

9. Bilag I: Ekstra tabeller

Tabel B1: Inden for hvilken sektor er din nuværende arbejdsplads? (de som er i arbejde eller er selvstændige)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Privat	37%	66%	82%	40%	53%	27%	18%	38%	31%	16%	47%
Stat	45%	17%	13%	47%	30%	47%	39%	40%	37%	36%	33%
Region	2%	2%	1%	1%	2%	3%	11%	2%	6%	3%	3%
Kommune	12%	8%	2%	9%	11%	16%	25%	16%	20%	45%	12%
Interesse-organisation	4%	7%	3%	3%	3%	6%	7%	4%	6%	0%	5%
Jeg er selvstændig (herunder freelance)	5%	7%	4%	5%	8%	3%	2%	8%	3%	2%	5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	779	1176	1213	840	194	778	440	768	663	90	6941

Tabel B2: Hvilken type privat virksomhed er du beskæftiget i? Fordelt efter uddannelsesretning (de som i deres nuværende job er privat ansat)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Bygge og anlægsvirksomhed	2%	1%	2%	1%	0%	1%	1%	2%	1%	0%	1%
Handels og detailvirksomhed	4%	3%	10%	10%	9%	8%	1%	6%	3%	7%	7%
IT virksomhed	7%	22%	9%	6%	7%	14%	8%	4%	7%	7%	11%
Finansiell virksomhed	8%	6%	8%	6%	11%	9%	3%	4%	7%	0%	7%
Konsulent & rådgivningsvirksomhed	17%	17%	15%	13%	10%	19%	17%	11%	30%	7%	16%
Medicinalvirksomhed	1%	1%	5%	2%	3%	1%	4%	0%	1%	7%	3%
Medievirksomhed	21%	21%	3%	11%	6%	10%	3%	18%	7%	0%	12%
Produktion og fremstilling	4%	4%	15%	10%	13%	5%	10%	2%	5%	7%	8%
Reklame & markedsføringsvirksomhed	8%	7%	5%	4%	2%	3%	0%	5%	2%	0%	5%
Servicevirksomhed	2%	2%	6%	3%	7%	2%	4%	3%	7%	14%	4%
Transport	1%	1%	2%	2%	2%	2%	0%	2%	1%	0%	2%
Kultur og turisme	4%	2%	2%	5%	6%	6%	0%	20%	4%	7%	5%
Anden type	22%	14%	17%	26%	23%	18%	49%	23%	29%	43%	20%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	272	715	946	318	94	205	77	261	199	14	3101

Tabel B3: Hvilken type offentlig virksomhed er du beskæftiget i? Fordelt efter uddannelsesretning (de som i deres nuværende job er offentligt ansat)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professions-uddannelser	Musik/Estetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag
Kommunikation	21%	55%	32%	10%	14%	15%	14%	21%	17%	8%
Undervisning på universitet/handelshøjskole	4%	5%	3%	2%	11%	3%	1%	5%	5%	8%
Undervisning på anden videregående uddannelsesinstitution	22%	2%	3%	25%	20%	18%	1%	10%	14%	0%
Undervisning i gymnasieskolen	25%	3%	9%	35%	5%	20%	15%	15%	5%	0%
Anden undervisning	7%	5%	6%	6%	11%	3%	4%	8%	6%	1%
Forskning på universitet/handelshøjskole	3%	4%	4%	1%	3%	3%	1%	5%	6%	8%
Anden forskning/udvikling	2%	7%	3%	4%	8%	7%	10%	8%	12%	7%
Administration/forvaltning	9%	17%	36%	11%	20%	16%	8%	20%	16%	19%
Kultur-/medieinstitution	4%	14%	3%	4%	1%	10%	29%	15%	6%	14%
Social- og sundhed (på institutionsniveau, fx hospitaler)	1%	3%	4%	1%	1%	1%	15%	2%	5%	0%
Social- og sundhed (på forvaltningsniveau)	1%	3%	2%	1%	3%	3%	6%	1%	6%	1%
Erhverv og udvikling	0%	2%	2%	1%	1%	1%	0%	1%	3%	1%
Undervisning	2%	1%	1%	2%	1%	1%	4%	1%	3%	1%
Børn og unge (på institutionsniveau - fx skoler)	7%	4%	1%	7%	5%	6%	15%	10%	6%	1%
Børn og unge (på forvaltningsniveau)	1%	2%	1%	0%	1%	1%	7%	1%	5%	0%
Kultur og fritid (på institutionsniveau - fx museer)	2%	4%	1%	1%	3%	8%	0%	12%	4%	46%
Kultur og fritid (på forvaltningsniveau)	0%	3%	2%	1%	3%	1%	0%	4%	2%	4%
Beskæftigelse/integration (på institutionsniveau - fx jobcenter)	4%	3%	2%	1%	7%	2%	2%	1%	8%	0%
Beskæftigelse/integration (på forvaltningsniveau)	0%	3%	1%	0%	1%	1%	1%	1%	3%	0%
Teknik, by og miljø	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Andet	8%	12%	35%	5%	15%	9%	9%	8%	14%	7%
n (total)	429	293	180	448	74	494	310	395	398	74

Tabel B4: Kandidaternes nuværende lønniveau – parameterestimer lineær regression (dimittender der ikke længere er i deres første job)

	B	Beta	Signifikans
Køn (mand er referencekategori)	-0,216	-0,072	0,000
Alder ved dimission	-0,022	-0,062	0,003
Arbudssted (Provinsen vs. Storkøbenhavn)	0,375	0,135	0,002
Dimissionsår (2004, 2005, 2006)	-0,306	-0,174	0,000
Relevant studiejob	0,355	0,119	0,000
Praktik	0,180	0,065	0,002
Projekt samarbejde	0,233	0,082	0,000
Faginddeling (Dansk er referencekategori)			
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	0,399	0,115	0,000
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	0,218	0,056	0,020
Større gymnasiesprog (fremmedsprog)	-0,226	-0,052	0,016
Øvrige sprog	-0,357	-0,042	0,039
Musik/æstetiske fag	-0,515	-0,120	0,000
Sektor (statsansatte er referencekategori)			
Privat	0,568	0,206	0,000
Interesseorganisation	0,444	0,065	0,041
Region/amt	0,324	0,041	0,000

Tabel B5: Kandidaternes nuværende lønniveau – parameterestimer lineær regression (dimittender der stadig er i deres første job)

	B	Beta	Signifikans
Køn (mand er referencekategori)	-0,272	-0,098	0,000
Alder ved dimission	0,016	0,058	0,025
Dimissionsår (2004, 2005, 2006)	-0,291	-0,174	0,000
Relevant studiejob	0,323	0,115	0,000
Praktik	0,180	0,069	0,008
Projekt samarbejde	0,181	0,069	0,015
Faginddeling (dansk er referencekategori)			
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	0,356	0,108	0,001
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	0,384	0,116	0,000
Historie, filosofi eller idéhistori	-0,301	-0,071	0,008
Musik/æstetiske fag	-0,290	-0,064	0,013
Sektor (statsansatte er referencekategori)			
Privat	0,498	0,193	0,000
Interesseorganisation	0,526	0,083	0,001
Arbudssted (Storkøbenhavn vs. provinsen)	0,348	0,135	0,000

Tabel B6: Kandidaternes startløn – parameterestimer lineær regression (dimittender der stadig er i deres første job)

	B	Beta	Signifikans
Uddannelsessted (Storkøbenhavn vs. provinsen)	0,160	0,072	0,020
Arbudssted (Storkøbenhavn vs. provinsen)	0,172	0,078	0,014
Relevant studiejob	0,296	0,123	0,000
Projekt samarbejde	3,067	0,062	0,027
Faginddeling (<i>Dansk er referencekategori</i>)			
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	0,318	0,113	0,000
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	0,333	0,118	0,000
Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	-0,232	-0,063	0,018
Historie	-0,312	-0,087	0,001
Musik/æstetiske fag	-0,354	-0,091	0,001
Sektor (<i>statsansatte er referencekategori</i>)			
Privat	0,545	0,247	0,000
Interesseorganisation	0,613	0,112	0,000

Tabel B7: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job?
(de som er i arbejde og ikke selvstændige eller under fuldtidsuddannelse)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt	10%	16%	11%	5%	8%	8%	12%	16%	16%	19%	12%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	40%	51%	37%	41%	34%	36%	49%	40%	31%	60%	41%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	35%	23%	32%	34%	28%	32%	20%	31%	32%	10%	30%
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	14%	10%	19%	20%	30%	23%	19%	14%	21%	11%	17%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	601	862	794	637	154	616	264	632	579	89	5228

Tabel B8: I hvilken grad mener du, at du har tilegnet dig følgende kompetencer gennem dit studium? (alle)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhi- storie	Professions-uddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Evnen til at tilegne mig ny viden	99%	97%	98%	99%	95%	99%	98%	99%	99%	99%	98%
Evne til at analysere	100%	99%	95%	98%	96%	99%	98%	99%	99%	98%	98%
Teoretisk viden inden for mit fagområde	97%	93%	94%	95%	96%	96%	98%	96%	95%	96%	95%
Evnen til at arbejde selvstændigt	97%	89%	93%	98%	94%	98%	95%	97%	97%	98%	95%
Evne til at formidle skriftligt	98%	93%	96%	98%	93%	93%	92%	93%	94%	92%	95%
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	95%	92%	92%	86%	87%	96%	91%	91%	93%	86%	92%
Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines	88%	89%	93%	92%	89%	88%	88%	87%	91%	88%	90%
Evne til at formidle mundtligt	81%	78%	90%	87%	83%	73%	77%	74%	75%	76%	80%
Evnen til at arbejde projektorienteret	62%	93%	88%	57%	50%	59%	59%	62%	66%	68%	70%
Fremmedsprogsfærdigheder	40%	36%	89%	98%	96%	59%	64%	60%	59%	65%	64%
Praktisk viden inden for mit fagområde	60%	67%	60%	66%	78%	66%	46%	66%	61%	69%	63%
At kunne arbejde kreativt og innovativt	54%	68%	59%	56%	58%	52%	54%	74%	59%	58%	60%
Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper	39%	81%	73%	36%	41%	38%	46%	38%	50%	49%	53%
IT-færdigheder	15%	45%	36%	18%	18%	18%	24%	17%	21%	35%	26%
Generel forretningsforståelse	9%	19%	61%	8%	10%	8%	11%	7%	8%	11%	19%
n (total)	857	1253	1274	910	211	892	496	886	783	125	7715

n ≥ 7715, andelene udtrykker de som har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

Tabel B9: I hvilken grad har du oplevet, at følgende kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet? (alle)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Evnen til at arbejde selvstændigt	94%	92%	98%	97%	95%	93%	93%	96%	94%	96%	95%
Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines	94%	92%	98%	96%	93%	93%	89%	96%	93%	97%	94%
Evne til at formidle skriftligt	94%	91%	96%	94%	92%	89%	89%	93%	91%	96%	92%
Evne til at formidle mundtligt	91%	83%	92%	93%	95%	90%	92%	94%	91%	87%	90%
Evnen til at tilegne mig ny viden	88%	80%	92%	92%	91%	89%	84%	90%	89%	90%	88%
Evne til at analysere	90%	78%	88%	88%	85%	87%	86%	88%	89%	90%	86%
Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper	83%	77%	86%	84%	82%	85%	83%	89%	86%	77%	84%
Evnen til at arbejde projektorienteret	86%	81%	84%	85%	79%	85%	63%	89%	86%	90%	83%
IT-færdigheder	82%	74%	84%	87%	84%	80%	58%	82%	78%	87%	80%
At kunne arbejde kreativt og innovativt	83%	75%	76%	82%	76%	74%	72%	90%	80%	68%	79%
Praktisk viden inden for mit fagområde	74%	81%	82%	68%	56%	50%	81%	65%	63%	70%	71%
Fremmedsprogsfærdigheder	59%	57%	83%	84%	80%	58%	37%	68%	59%	55%	66%
Generel forretningsforståelse	60%	72%	84%	58%	70%	55%	41%	67%	59%	46%	65%
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	64%	65%	67%	57%	38%	54%	64%	52%	64%	67%	61%
Teoretisk viden inden for mit fagområde	54%	51%	60%	52%	30%	41%	72%	47%	46%	55%	52%
n (total)	828	1222	1230	875	208	581	480	856	755	124	7454

n ≥ 7454, andelene udtrykker de som har svaret 'i nogen grad' og 'i høj grad'

Tabel B10: Tilegnede minus efterspurgte kompetencer, fordelt på uddannelsesretning (forskel målt i procentpoint) (alle)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Teoretisk viden inden for mit fagområde	43	42	34	43	66	55	27	50	49	41	44
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	30	28	26	29	49	41	27	39	29	19	31
Evne til at analysere	10	21	7	10	11	11	12	10	10	7	12
Evnen til at tilegne mig ny viden	10	17	5	7	3	10	14	8	10	9	10
Evne til at formidle skriftligt	4	2	1	5	2	4	3	0	3	-4	2
Evnen til at arbejde selvstændigt	3	-3	-4	1	-1	5	2	1	3	2	0
Fremmedsprogsfærdigheder	-19	-21	6	14	16	1	27	-8	0	9	-1
Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines	-6	-3	-5	-4	-4	-5	-1	-9	-3	-9	-5
Praktisk viden inden for mit fagområde	-15	-14	-22	-2	22	16	-35	0	-1	-1	-8
Evne til at formidle mundtligt	-10	-5	-2	-7	-12	-17	-15	-20	-16	-12	-11
Evnen til at arbejde projektorienteret	-23	12	4	-28	-29	-26	-4	-27	-20	-23	-13
At kunne arbejde kreativt og innovativt	-28	-6	-17	-26	-18	-23	-18	-16	-21	-10	-19
Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper	-44	3	-13	-48	-41	-47	-37	-51	-36	-28	-31
Generel forretningsforståelse	-51	-53	-23	-50	-59	-47	-30	-60	-51	-35	-46
IT-færdigheder	-67	-29	-48	-69	-66	-62	-35	-65	-56	-52	-54

n ≥ 7454

Tabel B11: Tilegnede minus efterspurgte kompetencer, gymnasielærere, andre undervisere mv. (forskel målt i procentpoint) (alle)

	Gymnasielærere	Anden undervisning/ forskning	Anden beskæftigelse end undervisning/ forskning	Total
Teoretisk viden inden for mit fagområde	19	31	47	44
Metodiske færdigheder inden for mit fagområde	12	18	34	31
Evne til at analysere	10	10	12	12
Evnen til at tilegne mig ny viden	8	6	11	10
Evne til at formidle skriftligt	10	6	1	2
Evnen til at arbejde selvstændigt	2	2	0	0
Fremmedsprogsfærdigheder	8	0	-2	-1
Evnen til at arbejde struktureret og overholde deadlines	-7	-5	-4	-5
Praktisk viden inden for mit fagområde	-18	-12	-6	-8
Evne til at formidle mundtligt	-15	-17	-9	-11
Evnen til at arbejde projektorienteret	-29	-31	-10	-13
At kunne arbejde kreativt og innovativt	-32	-27	-17	-19
Evnen til at samarbejde på tværs af faggrupper	-57	-53	-27	-31
Generel forretningsforståelse	-32	-35	-48	-46
IT-færdigheder	-69	-60	-52	-54

n ≥ 7714

**Tabel B12: Hvor lang tid gik der fra dimission til du fik dit første job? (inkl. job med løntilskud)
for gymnasielærere og anden undervisning/forskning**

	Gymnasielærere	Anden undervisning/ forskning	Anden beskæftigelse end undervisning/ forskning	Total
Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen	33%	34%	32%	32%
0-3 måneder	33%	28%	26%	27%
4-6 måneder	16%	19%	17%	17%
7-12 måneder	12%	12%	15%	15%
1-2 år	5%	6%	8%	8%
Over 2 år	1%	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%	100%
n (total)	451	848	6107	7406

Tabel B13: Overgangsledighed – binær logistisk regression

	–	Signifikans	exp(_)
Køn (mand er referencekategori)	-0,21	0,03	0,81
Alder ved dimission	-0,04	0,00	0,97
Dimissionsår (2004, 2005, 2006)	0,42	0,00	1,52
Relevant studiejob	-0,77	0,00	2,16
Praktik	-0,26	0,00	1,29
Historie	-0,30	0,17	0,74

I Tabel B13 opsummeres detailresultaterne af den binære logistiske regression i form af parameterestimer (B), signifikansniveau (Signifikans) og odds ratio (exp(β)). Overgangsledighed er kodet, så 1 er lig med en overgangsledighed på under 0-6 måneder, mens 0 er lig med en overgangsledighed over 6 måneder. Odds ratio angiver ændringen i sandsynligheden for, at man falder i kategorien overgangsledighed 0-6 måneder frem for overgangsledighed 6 måneder+, når den forklarende variabel stiger med én – givet at de øvrige variable holdes konstant. Hvis odds ratio er lig med 1, betyder det, at der ikke er nogen effekt. Tilsvarende fortolkninger gælder tabellerne B14 og B15.

Tabel B14: Beskæftiget eller ledig - Binær logistisk regression

	–	Signifikans	exp(_)
Køn (Mand er referencekategori)	-0,55	0,00	0,58
Alder ved dimission	-0,02	0,02	0,98
Dimissionsår (2004, 2005, 2006)	-0,51	0,00	0,60
Relevant studiejob	0,31	0,00	1,37
Underviser	2,58	0,00	13,15
Praktik	0,32	0,00	1,38
Faginddeling (dansk er referencekategori)			
Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	0,57	0,00	1,78
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	0,77	0,00	2,15

Tabel B15: Ledighedens varighed - Binær logistisk regression

	—	Signifikans	exp()
Køn (mand er referencekategori)	-0,19	0,03	0,82
Alder ved dimission	-0,03	0,00	0,97
Storkøbenhavn vs. provinsen	0,30	0,00	1,35
Dimissionsår (2004, 2005, 2006)	0,41	0,00	1,51
Relevant studiejob	0,80	0,00	2,23
Praktik	0,28	0,00	1,33
Faginddeling (dansk er referencekategori)			
Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	0,45	0,00	1,57

Tabel B16: Hvorfor mener du, at du i øjeblikket er uden beskæftigelse – fordelt på faginddeling (de ledige)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprog (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professions-uddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Der er stor konkurrence om de job, jeg søger	50%	64%	44%	34%	37%	36%	14%	42%	35%	41%	41%
Jeg mangler erhvervs erfaring	43%	49%	45%	28%	42%	33%	17%	32%	27%	36%	35%
Min uddannelse er ikke god nok - jeg mangler kompetencer	28%	19%	5%	29%	47%	30%	30%	34%	39%	27%	27%
Der bliver ikke opslået job inden for mit uddannelsesområde	11%	19%	12%	27%	42%	25%	17%	27%	20%	41%	21%
Graviditet/barsel eller manglende børnepasningsmuligheder	21%	15%	24%	19%	26%	13%	19%	15%	13%	0%	17%
Jeg ønsker ikke at flytte geografisk efter jobbene	20%	8%	6%	7%	26%	22%	14%	20%	18%	27%	15%
Andet	14%	18%	32%	11%	5%	7%	3%	9%	15%	5%	14%
Jeg er ikke god nok til at skrive ansøgninger og gå til samtale	12%	11%	5%	7%	5%	20%	16%	13%	15%	32%	12%
Der har ikke været et job, jeg har været interesseret i at søge	6%	8%	11%	8%	5%	13%	8%	10%	9%	9%	9%
n (total)	94	89	108	83	19	89	64	119	89	22	778

Tabel B17: Hvilke kilder brugte du undervejs i uddannelsen til at overveje jobmuligheder? (alle)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantil indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhi- storie	Professions-uddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Studiekammerater	68%	65%	60%	59%	62%	61%	69%	66%	66%	66%	64%
Medier generelt	48%	55%	54%	44%	45%	39%	27%	44%	44%	15%	46%
Venner uden for uddannelsen	50%	48%	39%	42%	53%	45%	38%	51%	49%	27%	45%
Familie	42%	33%	32%	41%	32%	37%	34%	35%	34%	22%	35%
Praktik i forbindelse med uddannelsen	38%	53%	27%	17%	16%	22%	40%	42%	29%	20%	33%
Netværk via studiejob	27%	35%	28%	20%	16%	28%	23%	34%	29%	52%	29%
Undervisere	26%	21%	25%	25%	37%	29%	37%	30%	29%	44%	27%
Diverse karrierevejvisere (bøger og internet)	24%	27%	40%	31%	29%	23%	13%	19%	23%	10%	27%
Job-arrangementer på universitetet (herunder karrieremesser)	18%	19%	44%	29%	19%	20%	8%	15%	22%	8%	23%
Samarbejdspartnere i forbindelse med projekt-samarbejde	9%	30%	19%	3%	7%	9%	10%	15%	19%	17%	15%
A-kasse eller fagforening	14%	10%	20%	17%	15%	15%	8%	11%	14%	10%	14%
Netværk fra specialeprocessen	11%	17%	12%	7%	8%	13%	11%	14%	20%	20%	13%
Andet	7%	5%	4%	6%	9%	8%	8%	5%	7%	8%	6%
Universitetets webside (herunder fakultetets og studienævnets sider)	2%	5%	10%	5%	3%	4%	3%	3%	5%	3%	5%
Studerterstudievejlederen på dit fag	5%	3%	3%	7%	6%	6%	5%	7%	5%	6%	5%
Arbejdsformidlingen/Jobcentret	4%	4%	5%	6%	6%	3%	4%	4%	3%	2%	4%
Karrierecentret/Erhvervsvejledningen	4%	2%	5%	7%	5%	4%	2%	3%	4%	3%	4%
Universitetets centrale studievejledning	2%	2%	2%	3%	1%	3%	3%	2%	4%	2%	2%
n (total)	828	1230	1250	870	207	851	478	871	754	124	7463

10. Bilag II: De selvstændige

10. Bilag II: De selvstændige

Som nævnt i indledningen til hovedrapportens afsnit 3 udgør de selvstændige 5% af undersøgelsens dimittender. Her i bilag II gives en nærmere analyse af de selvstændige: Hvem er de, og hvad karakteriserer deres virksomheder?

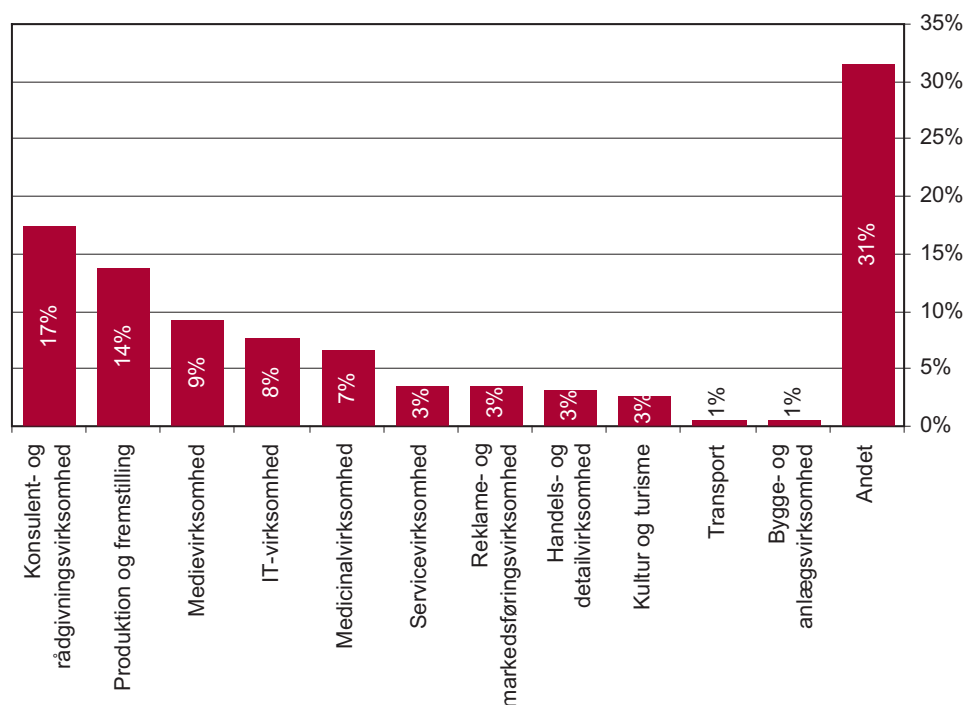
Af tabel B18 ses bl.a. tendensen til, at dimittender fra medie-, kommunikations- og informationsvidenskab, øvrige sprogfag samt musik/æstetiske fag i højere grad vælger at blive selvstændige end dimittender fra de øvrige uddannelsesretninger.

Tabel B18: Har du opstartet egen virksomhed fordelt efter uddannelsesretning (alle)

	Dansk	Medie-, Kommunikations- og Informationsvidenskab	Humanistiske uddannelser med merkantilt indhold	Større gymnasiesprogfag (fremmedsprog)	Øvrige sprogfag	Historie, Filosofi og Idéhistorie	Professionsuddannelser	Musik/Æstetiske fag	Kulturstudier	Arkæologiske fag	Total
Jeg er selvstændig	5%	7%	4%	5%	8%	3%	3%	6%	3%	2%	5%
n (selvstændige)	44	85	55	49	18	31	12	30	28	3	355
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	893	1297	1333	944	222	926	435	527	811	129	7517

Som det fremgår af figur B1 arbejder de selvstændige primært med konsulent- og rådgivningsvirksomhed, produktion og fremstilling, medievirksomhed samt IT-virksomhed. 31% har svaret, at de arbejder med 'andet'. En nærmere analyse af denne opsamlingskategori viser, at de hyppigste besvarelser er oversættelse, undervisning og forlagsvirksomhed.

Figur B1: Hvilken branche arbejder du som selvstændig indenfor? (de selvstændige)



n: 378

Spiller dimissionsår nogen rolle i forhold til de selvstændige?

Tabel B19 viser, at andelen af selvstændige er størst blandt de tidligst dimitterede årgange. Således er 7% af dimittenderne fra 2001 og 2002 selvstændige, mens det gælder for 5% blandt årgang 2003-2005 og 4% blandt årgang 2006. Som tidligere nævnt har ikke alle universiteter leveret data for alle dimittendårgangene, men ved de sidste tre årgange (2004-2006) er samtlige universiteter repræsenteret. På tværs af de sidste tre år er andelen af selvstændige nogenlunde konstant.

Tabel B19: De selvstændige i forhold til dimissionsår (alle)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Jeg er selvstændig	7%	7%	5%	5%	5%	4%	5%
n (selvstændige)	36	75	60	70	84	74	399
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	486	1071	1218	1440	1802	1887	7915

KU og CBS har leveret data for alle årgangene og derfor er en særskilt analyse af disse to universiteter relevant. Af tabel B20 ses, at tendensen fra alle universiteterne går igen ved KU og CBS. Lidt flere fra de to tidligste årgange er selvstændige end fra de sidste fire.

Tabel B20: De selvstændige i forhold til dimission kun KU og CBS (alle fra KU og CBS)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Jeg er selvstændig	7%	7%	5%	5%	6%	5%	6%
n (selvstændige)	36	33	29	27	39	31	195
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	486	453	555	531	615	634	3274

Det er ikke muligt at dokumentere, hvornår (hvilket årstal) de selvstændige valgte deres jobmæssige spor. Dog indikerer tabel B19, at mange vælger at blive selvstændige efter først at have haft et andet job. Det betyder, at udviklingen fra 7% selvstændige i 2001 til 4-5% i 2004-2006 ikke nødvendigvis skal tolkes, som at færre vælger at blive selvstændige, men i stedet at det er et valg, som først bliver truffet efter nogle år på arbejdsmarkedet. Af tabel B21 ses, at 75% af dimittenderne fra 2001 tidligere har haft et andet job, mens det gælder for 66% af dimittenderne fra 2002 og kun 38% af 2006-dimittenderne.

Tabel B21: Har du – efter endt uddannelse – haft job før dit selvstændige erhverv (de selvstændige)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total
Har tidligere haft andet arbejde FØR erhvervet som selvstændig	75%	66%	71%	55%	58%	38%	59%
n (job før selvstændig)	27	49	42	38	49	27	232
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
n (total)	36	74	59	69	84	72	394

Karakteristika for de selvstændige

Tabel B22 viser en profil på udvalgte parametre for de selvstændige sammenholdt med tilsvarende for samtlige dimittender i undersøgelsen. Der er flest kvinder blandt de selvstændige, men i forhold til hele dimittendgruppen er kvinderne underrepræsenteret. Derudover kan det konkluderes, at de selvstændige hovedsagelig findes blandt de ældre dimittender, og at lidt flere blandt de dimitterede fra Storkøbenhavn ender som selvstændige. Hvad angår karakter for specialet, fordeler gruppen sig omtrent som dimittenderne generelt.

Tabel B22: Karakteristika for de selvstændige (de selvstændige)⁴⁰

	De selvstændige	Samtlige dimittender	Difference i procentpoint*
Køn			
Mand	42%	32%	+10
Kvinde	58%	68%	-10
Total	100%	100%	
N (total)	399	9744	
Alder ved dimission			
Op til 25 år	1%	4%	-3
26 til 30 år	53%	64%	-11
31 til 35 år	24%	22%	+2
36 år eller mere	21%	10%	+11
Total	100%	100%	
n (total)	399	9735	
Geografi			
Provinsen	35%	38%	-3
Storkøbenhavn	65%	62%	+3
Total	100%	100%	
n (total)	399	9749	
Karakter for specialet			
6	1%	1%	0
7	4%	4%	0
8	12%	10%	+2
9	18%	22%	-4
10	34%	32%	+2
11	23%	24%	-1
13	7%	7%	0
Total	100%	100%	
n (total)	321	7959	

*Andel blandt selvstændige minus andel blandt samtlige dimittender. Grupper med positivt fortegn er således overrepræsenteret blandt de selvstændige, mens negativt fortegn er lig underrepræsentation.

⁴⁰ Vedr. dimissionsvariablen: Nogle universiteter har ikke inddraget respondenter fra de første år (2001-02).

De selvstændiges jobtyper

De selvstændiges jobtyper fordeler sig i seks kategorier som fremgår af tabel B23.

Tabel B23: Jobtyper – de selvstændige

Jobtype	Jobfunktioner
Oversættelse og tolkning	Oversættelse og tolkning
Produktudvikling og markedsføring	Produktudvikling/innovation Udviklingsopgaver Markedsføring/reklame Analyse og/eller evaluering IT (projektledelse, support, udvikling, implementering, m.v.)
Kommunikation	Formidling og kommunikation Tekstproduktion Kulturformidling Strategisk kommunikation og formidling
Undervisning og forskning	Undervisningsopgaver Forskning Rådgivning/vejledning
Administration og salg	Økonomi og regnskabsfunktioner Administration og sekretariatsfunktioner Salg Kunde-/borgerservice
Ledelse	HR/personale Ledelse og organisation

Karakteristika for de selvstændiges virksomheder

Af tabel B25 ses, at hovedparten af de selvstændiges virksomheder er enkeltmandsvirksomheder (70%). Dernæst følger ca. en fjerdedel, som er mindre virksomheder med 2 til 5 ansatte (24%).

Tabel B25: Hvor mange ansatte er der i din/ jeres virksomhed? (de selvstændige)

Enkeltmandsvirk-somhed	2-5 ansatte	6-10 ansatte	11-20 ansatte	21-50 ansatte	Over 50 ansatte	Total
70 %	24 %	2 %	2 %	1 %	0 %	100 %

n: 294

Blandt de som beskæftiger flere end blot sig selv, beskæftiger 61% andre kandidatuddannede. Hovedparten af de øvrige kandidatuddannede er også humanister (70%). Derefter følger IT-kandidater og samfundsvidenskabelige kandidater. Tabel B26 neden for giver billedet af den samlede fordeling.

Tabel B26: Hvilken type akademikere beskæftiger du/ I? (de selvstændige som beskæftiger mere end én person i virksomheden)

Naturvidenska-belige/ tekniske kandidater	IT-kandidater	Erhvervs-økono-miske kandidater	Samfunds-viden-skabelige kandi-dater	Humanistiske kandidater	Teologer	Sundheds-viden-skabelige kandi-dater
17 %	24 %	19 %	22 %	70 %	6 %	2 %

n: 54

