

**UNIVERSITETS-
UDDANNEDES
VEJ UD PÅ
ARBEJDSMARKEDET**



CEA
VI FREMMER VIDEN

KONTAKT



Claus Aastrup Seidelin

Cheføkonom

clas@dea.nu

Redaktion:

Claus Aastrup Seidelin, cheføkonom, DEA

Lukas Hidan, projektassistent, DEA

Dato for udgivelse: August 2016

Udgiver: DEA

Design: Jacob Birch Studio

INDHOLD

4	Forord	31	6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job
6	1. Intro og hovedkonklusioner	31	Dimittenders match på arbejdsmarkedet
8	2. Tidligere analyser	34	Hvordan har krisen påvirket dimittendernes match?
10	3. Data og metode	37	7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?
10	Populationsafgrænsning og datagrundlag	37	Dimittender i ikke-matchende job fordelt på hovedområder
13	Metoder til at måle match	38	Dimittender i ikke-matchende job fordelt på karakteristika
13	Akademisk match	43	8. Konklusion
13	Lønmæssigt match	45	9. Litteraturliste
15	4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?		
15	Antal dimittender fordelt på hovedområder		
17	Beskrivelse af dimittenderne		
21	5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet		
21	Dimittenderne i arbejdsstyrken		
23	Dimittender fordelt på beskæftigelsestyper		
25	Hvor finder dimittenderne beskæftigelse?		
28	Hvordan er dimittenderne blevet ramt af krisen?		

FORORD

Klik dig rundt
i rapporten

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner
2. Tidligere analyser
3. Data og metode
4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?
5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet
6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job
7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?
8. Konklusion
9. Litteraturliste

Danmark er helt afhængig af, at mange unge mennesker har lyst til at investere hoveder, tid og energi i en uddannelse på det højeste akademiske niveau. Vi skal leve af kloge hoveder – og kloge hænder. Men det er ikke ligegyldigt, hvad man er klog på, eller hvad man kan. For en dag forlader de unge universiteterne og rammer arbejdsmarkedet. Og det møde skal helst være godt – både for den enkelte unge og for samfundet.

Udfordringen, som vi er nødt til at holde os for øje, er balancen mellem arbejdsmarkedet på den ene side, der i stigende grad efterspørger højtuddannede – og på den anden side arbejdsstyrkens kvalifikationer, der skal udnyttes i tilstrækkeligt omfang. Hvis ikke vi mestrer balancen, risikerer vi uddannelse, som ikke kommer i spil. Ud over at indebære et spild af samfundets ressourcer kan det føre til lavere produktivitet og mindre økonomisk vækst.

I 2012 gennemførte DEA en undersøgelse af, hvor gode dimittenderne på landets universiteter var til at finde job, der matchede deres akademiske kompetencer eller

belønnede dem økonomisk for at bringe deres kompetencer i spil. Undersøgelsen viste, at hovedparten af dimittenderne fandt beskæftigelse på et passende akademisk niveau, men også at de humanistiske dimittender klarede sig mindre godt sammenlignet med andre kandidater.

Men hvordan har dimittendernes beskæftigelse og match udviklet sig i de senere år, hvor Danmark har været ramt af den største økonomiske krise i nyere tid? Hvor hårdt er dimittenderne blevet ramt af krisen inden for forskellige hovedområder, og i hvilket omfang har de været i stand til at arbejde sig op på et matchende akademisk niveau efter en svær indtræden på arbejdsmarkedet? Det ser vi nærmere på i nærværende registerbaserede undersøgelse, der giver et aktuelt indblik i, hvordan nyuddannede akademikere i perioden fra 2001 til 2013 klarer overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet.

Der er heldigvis godt nyt. Undersøgelsen viser, at selv om dimittendledigheden er steget siden krisens indtog i

2008, er arbejdsløsheden blandt dimittenderne generelt ikke så høj, som det ofte fremføres, og langt størstedelen finder beskæftigelse inden for jobs, der matcher deres kompetencer.

Der er dog stor forskel på, hvordan dimittenderne klarer sig på arbejdsmarkedet på tværs af hovedområder. Mens andelen i matchende job ligger højest for de sundheds- og samfundsvidenskabelige dimittender, har de humanistiske dimittender fortsat langt vanskeligere ved at finde matchende job.

Selv om analysen tegner et positivt billede af matchet mellem arbejdsmarked og de nyuddannede dimittender, viser den også, at der fortsat er behov for massivt fokus på, hvordan særligt de humanistiske uddannelser i endnu højere grad kan uddanne kandidater, der passer til arbejdsmarkedets krav og behov.

Forhåbentlig kan denne undersøgelse være et vidensbidrag til den aktuelle debat om, hvorvidt vi uddanner rigtigt, og i hvilket omfang de store årgange af akademikere er i stand til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og få job, som matcher deres kompetencer.

God læselyst!



Stina Vrang Elias
Adm. direktør, DEA

● Forord

1. Intro og hovedkonklusioner
2. Tidligere analyser
3. Data og metode
4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?
5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet
6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job
7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?
8. Konklusion
9. Litteraturliste

1. INTRO OG HOVEDKONKLUSIONER

I takt med, at optaget på de lange videregående uddannelser er steget kraftigt gennem de seneste 15 år, er der kommet større politisk bevågenhed på, hvorvidt vi uddanner rigtigt, og i hvilket omfang de store årgange af akademikere er i stand til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet og få job, som matcher deres kompetencer. Dette er en vigtig diskussion, idet arbejdsmarkedet på den ene side i stigende grad efterspørger højtuddannede i takt med, at der stilles stadigt større krav til arbejdskraftens kompetencer. På den anden side er det vigtigt hele tiden at holde sig for øje, at de kvalifikationer, arbejdsstyrken har, udnyttes i et tilstrækkeligt omfang, og at der ikke forekommer en vedvarende og udbredt overuddannelse, som ud over at indebære et spild af samfundets ressourcer risikerer at føre til lavere produktivitet og mindre økonomisk vækst.

Selv om de fleste uddannelser utvivlsomt skaber en værdi for samfundet, er det en udfordring, som skal tages alvorligt. Dels fordi de kommende års besparelser på uddannelsesområdet vil stille endnu større krav til,

hvordan ressourcerne bruges mest hensigtsmæssigt, og fordi adgangen til kvalificeret arbejdskraft – ikke mindst den højtuddannede – er en afgørende forudsætning for øget vækst. Set fra et samfundsmæssigt perspektiv er det derfor relevant at undersøge dimittendernes indtræden og match på arbejdsmarkedet efter endt studium.

DEA gennemførte i 2012 en undersøgelse af, hvor gode dimittenderne på landets universiteter var til at finde job, der matchede deres akademiske kompetencer eller belønnede dem økonomisk for at bringe deres kompetencer i spil.¹ Undersøgelsen viste, at hovedparten af dimittenderne fandt beskæftigelse på et passende akademisk niveau, men også at de humanistiske dimittender klarede sig mindre godt sammenlignet med andre.

I nærværende rapport opdateres undersøgelsen med henblik på at analysere, hvordan dimittendernes be-

1. Se DEA (2012)

Forord

● 1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

skæftigelse og match har udviklet sig i de senere år, hvor Danmark har været ramt af den største økonomiske krise i nyere tid. Hvor hårdt er dimittenderne blevet ramt af krisen inden for forskellige hovedområder, og i hvilket omfang har de været i stand til at arbejde sig op på et matchende akademisk niveau efter en svær indtræden på arbejdsmarkedet?

Hovedkonklusionen i undersøgelsen er, at selv om dimittendledigheden er steget siden krisens indtog i 2008, er arbejdsløsheden blandt dimittenderne generelt ikke så høj, som det ofte fremføres i medierne. Ét år efter endt uddannelse havde cirka 87 pct. af dimittenderne, der dimitterede fra 2001 til 2013, et job, som enten krævede en akademisk uddannelse eller et job, hvor de blev belønnet økonomisk for deres akademiske kompetencer. En andel, som stiger til knap 90 pct. efter fem år på arbejdsmarkedet.

Der er dog stor forskel på, hvordan dimittenderne klarer sig på arbejdsmarkedet på tværs af hovedområder. Mens andelen i matchende job ligger højest for de sundheds- og samfundsvidenskabelige dimittender på cirka 93 og 95 pct. henholdsvis ét og fem år efter afsluttet uddannelse, har de humanistiske dimittender fortsat langt vanskeligere ved at finde matchende job, idet andelen for denne gruppe blot udgør cirka 73 pct. året efter endt studium. Dog gælder det, at humanisterne i højere grad er bedre til at arbejde sig op på et matchen-

de akademisk niveau – andelen stiger til knap 81 pct. efter fem år – omend de aldrig når helt samme match som de øvrige dimittender. Matchet for dimittender på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser ligger nogenlunde midt imellem de to grupper.

Rapporten er opbygget på følgende måde: Afsnit 2 indeholder en kort gennemgang af tidligere analyser, som har været fremført i debatten om akademikere og overuddannelse. I afsnit 3 beskrives metoden, som anvendes til at opgøre dimittendernes match mellem uddannelse og beskæftigelse. Afsnit 4 præsenterer statistik for dimittendernes fordeling på køn, alder, etnicitet, mv., mens afsnit 5 beskriver, hvor mange dimittender der finder job efter studiet. I afsnit 6 og 7 analyseres matchet for dimittenderne, og der ses på, hvordan det har udviklet sig under den økonomiske krise for forskellige hovedområder. Afsnit 8 konkluderer.

Forord

● 1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

2. TIDLIGERE ANALYSER

De humanistiske fakulteter (2008), Akademikernes Centraladministration, AC (2010) og Magisterforeningen (2011) var blandt de første til at undersøge akademikerne – med særligt fokus på humanisternes – overgang fra studium til beskæftigelse. Metoden i disse studier var hovedsageligt surveys, som blev rundsendt til et udsnit af dimittender med henblik på at afdække deres oplevelse af at komme ud på arbejdsmarkedet.

Den første større undersøgelse, som tog afsæt i registerdata fra Danmarks Statistik og dermed fulgte udviklingen for samtlige kandidater for en række udvalgte årgange, blev foretaget af DEA (2012). På baggrund af data for dimittender, som afsluttede en lang videregående uddannelse i perioden fra 2001 til 2009, konkluderede undersøgelsen, at ét år efter afsluttet uddannelse havde cirka 80 pct. af dimittenderne fra de humanistiske uddannelser et job, som krævede en akademisk uddannelse eller et job, hvor de blev økonomisk belønnet for deres akademiske kompetencer. Til sammenligning klarede dimittenderne fra de samfundsvidenskabelige

og tekniske uddannelser sig bedre, idet cirka 95 pct. var ansat i et akademisk eller lønmæssigt matchende job ét år efter, de afsluttede deres uddannelse.

En anden undersøgelse, som efterfølgende har set på akademikerens vej ud på arbejdsmarkedet, er en registerbaseret analyse foretaget af Kraka (2012). Hovedresultatet fra denne undersøgelse var, at op mod 20 pct. af alle akademikere besad et job i 2009, som de formelt set var overkvalificeret til, hvilket var mere end en fordobling siden 1993. I forlængelse heraf viste analysen, at de akademikere, som varetog et job, der ikke matchede deres uddannelsesmæssige baggrund, samtidig optjente en løn, der i gennemsnit var 10-15 pct. lavere end for de øvrige akademikere på arbejdsmarkedet.

En tredje undersøgelse, som her er relevant at nævne, er et nyligt notat fra AC (2016) som har opgjort, hvor mange akademikere der udfører akademisk arbejde defineret ved job, som giver en løn mindst svarende til startlønnen for en akademisk medarbejder i staten.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

● **2. Tidligere analyser**

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

AC finder, at cirka 96 pct. af alle akademiske lønmodtagere er i akademisk beskæftigelse, mens cirka 85 pct. af de beskæftigede dimittender, opgjort ét år efter dimission, er i et akademisk job. I notatet anvendes en løngrænse for akademisk arbejde, som svarer til startlønnen for kandidater i staten (løntrin 4 for AC-fuldmægtige).

Nærværende undersøgelse er et bidrag til ovenstående analyser og giver et aktuelt billede af, hvad der karakteriserer dimittenderne på forskellige hovedområder samt en dybdegående analyse af dimittendernes match mellem deres uddannelse og beskæftigelse, herunder betydningen af den økonomiske krise for nyuddannedes indtræden på arbejdsmarkedet gennem den seneste årrække.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

● **2. Tidligere analyser**

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

3. DATA OG METODE

I dette afsnit beskrives, hvordan populationen er afgrænset og hvilket datagrundlag, der ligger til grund for de følgende analyser. Herudover præsenteres den statistiske metode, som er anvendt til at analysere dimittendernes match mellem uddannelse og efterfølgende beskæftigelse.

POPULATIONSAFGRÆNSNING OG DATAGRUNDLAG

Der tages udgangspunkt i samtlige kandidater, som har afsluttet en lang videregående uddannelse (som deres højeste fuldførte uddannelse) i Danmark i perioden fra 2001 til 2014. Dermed ses der i rapporten bort fra dimittender, som har taget en diplomuddannelse, en masteruddannelse eller en ph.d. uddannelse.

Da vi ønsker at undersøge, hvordan dimittenderne inden for forskellige hovedområder klarer sig på arbejdsmarkedet, foretages en sammenligning af beskæftigelsesudviklingen for kandidaterne på tværs af hovedområder. Herved opnås et relativt billede af, hvordan dimittendernes indtræden og de efterfølgende år på

arbejdsmarkedet er forløbet afhængig af den enkeltes uddannelsesbaggrund.

Det er dimittendernes kandidateksamen, som afgør kategoriseringen af hovedområdet, hvor der skelnes mellem henholdsvis humanistiske (HUM), samfundsvidenskabelige (SAM), tekniske (TEK), naturvidenskabelige (NAT) og sundhedsvidenskabelige (SUND) kandidater. I nedenstående tabel er en oversigt over udvalgte uddannelsesgrupper, som hører ind under de fem forskellige hovedområder.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

● **3. Data og metode**

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 1. Udvalgte uddannelsesgrupper på hovedområder

Humanistiske uddannelser (HUM)	Dansk / medie, kommunikations- og informationsvidenskab / sprog / historie / musik / kultur / pædagogik / engelsk
Samfundsvidenskabelige uddannelser (SAM)	Økonomi / jura / revision / psykologi / statskundskab / sociologi / business administration / Cand. merc.
Tekniske uddannelser (TEK)	Civilingeniør / datalogi / veterinærvidenskab / landbrugsvidenskab
Naturvidenskabelige uddannelser (NAT)	Biologi / fysik / datalogi / nanoteknologi / geografi / matematik / geologi
Sundhedsvidenskabelige uddannelser (SUND)	Medicin / tandlæge / farmaceut / folkesundhedsvidenskab / sygeplejevidenskab

Anm.: Tekniske uddannelser inkluderer også kandidatuddannelsen cand.arc (som ikke er en universitetsuddannelse), da der i undersøgelsen tages udgangspunkt i samtlige kandidater, som har afsluttet en lang videregående uddannelse i Danmark i perioden 2001-2014.
Kilde: Danmarks Statistik.

Til populationsudvælgelsen anvendes registerdata fra Danmarks Statistik, som indeholder oplysninger om samtlige kandidater, der dimitterede fra danske universiteter i perioden 2001 til 2014. En dimittendårgang inkluderer dimittender, der afslutter deres uddannelse inden for et pågældende år. Herudover trækker undersøgelsen på baggrundsuplysninger og beskæftigelsesoplysninger, hvor sidstnævnte indeholder oplysninger om dimittendernes beskæftigelse for november måned for årene 2002-2014. Derved er det muligt at undersøge dimittendernes beskæftigelsesstatus ét år efter de dimitterer fra deres uddannelse og tilsvarende den efterfølgende beskæftigelsesstatus for ældre dimittendårgange.

For at kunne analysere dimittendernes overgang til og indplacering på det danske arbejdsmarked efter endt studium anvendes såkaldte DISCO-fagklassifikationskoder, som bruges af Danmarks Statistik til at inddele arbejdsmarkedet i forskellige jobfunktioner, som afhænger dels af, hvilke kvalifikationskrav udførelsen af et job forudsætter, dels hvilken type af job, der er tale om. Klassifikationen opdeler arbejdsmarkedet i 558 forskellige jobfunktioner, som for eksempel omfatter lægearbejde, softwareudvikling, undervisning på gymnasialt niveau, hotelreceptionistarbejde, mv. Det er disse jobfunktioner, som ligger til grund for de følgende analyser af dimittendernes matchende beskæftigelse.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

● **3. Data og metode**

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Der anvendes alene data for beskæftigede i virksomheder med flere end ti ansatte og for beskæftigede ansat i jobfunktioner med mere end 25 observationer. Baggrunden for dette er, at oplysninger for beskæftigede i virksomheder med færre end ti ansatte hovedsageligt er baseret på oplysninger indhentet fra arbejdsløshedskasser og uddannelse frem for indberetninger fra virksomheder, hvilket er med til at gøre oplysningerne mere usikre. Eksklusionen af jobfunktioner med færre end 25 observationer skyldes, at det for at kunne opgøre dimittendernes match på arbejdsmarkedet er nødvendigt at beregne den gennemsnitlige uddannelseslængde og gennemsnitslønnen for de enkelte jobfunktioner, hvilket forudsætter et tilstrækkeligt stort antal af observationer i jobfunktionen (se mere herom nedenfor).

Tabel 2 viser datagrundlaget for de følgende analyser, hvor det fremgår, at en del observationer afhængig af hovedområdet er udeladt af undersøgelsen som følge af ovenstående to kriterier.

Tabel 2. *Datagrundlag. Dimittendårgang 2001-2013, ét år efter afsluttet uddannelse*

	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Antal dimittender i alt	43.354	55.851	20.884	15.943	15.623
Antal dimittender i arbejdsstyrken	39.739	53.333	19.654	14.992	15.107
– heraf andel med valide jobfunktioner, pct.	70,7	78,8	70,6	76,3	73,8
Antal dimittender der indgår i analyser af match	28.093	42.013	13.873	11.433	11.150

Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

● **3. Data og metode**

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

METODER TIL AT MÅLE MATCH

Som tidligere nævnt fokuseres der i undersøgelsen på, i hvilket omfang dimittender ansættes i job med kompetencekrav, der forudsætter en lang videregående uddannelse. Det undersøges, hvor stor en andel af dimittenderne som er overuddannet i forhold til de arbejdsopgaver, de udfører i deres job. Dette begreb kaldes i den samfundsøkonomiske litteratur også for et uddannelsesmæssigt vertikalt mismatch.²

Til at belyse, hvor stor en andel af dimittenderne med en lang videregående uddannelse der ansættes i jobfunktioner, som kræver kompetencer på et akademisk niveau, benyttes to mål for match, som er velkendte i litteraturen og anvendt i en tidligere analyse af DEA (2012) om humanisternes arbejdsmarked. De to måder at måle et match på er beskrevet nedenfor, hvor der i forhold til den tidligere DEA-analyse er foretaget nogle revideringer, blandt andet som følge af datarevideringer i inddelingen af jobfunktioner hos Danmarks Statistik. Det er derfor ikke umiddelbart muligt direkte at sammenligne resultaterne for de følgende analyser med resultaterne fra den tidligere DEA-rapport.

AKADEMISK MATCH

Det første og mest anvendte mål for match i litteraturen er et såkaldt *akademisk match*, som afdækker hvorvidt uddannelsesniveaet for kandidater med en lang videregående uddannelse varierer fra det gennemsnitlige

uddannelsesniveau inden for en bestemt jobfunktion. Med andre ord om en kandidat har et højere uddannelsesniveau end de øvrige beskæftigede, som er ansat i samme jobfunktion.

En persons uddannelse matcher et job, hvis vedkommendes uddannelsesniveau ligger inden for én standardafvigelse fra den gennemsnitlige uddannelseslængde i den aktuelle jobfunktion. Da der her alene fokuseres på kandidater med en lang videregående uddannelse, er det således nødvendigt, at det gennemsnitlige uddannelsesniveau er forholdsvis højt i jobfunktionen for at opnå et match.³

LØNMÆSSIGT MATCH

Et andet mål for match mellem uddannelse og beskæftigelse er et såkaldt *lønmæssigt match*, som afdækker om kandidater med en lang videregående uddannelse bliver belønnet for de kompetencer, de tilfører et job. Fordelen ved dette mål er, at matchet tager højde for, om en arbejdsgiver er villig til at betale mere for de ekstra kompetencer, som en universitetsuddannet har i forhold til lavere uddannede kolleger. Tilsvarende gælder det, at hvis en arbejdsgiver ikke ønsker at betale en højere løn, er det et udtryk for, at vedkommende løser

2. Et mismatch kan også være horisontalt, hvilket dækker over, at en person er ansat i et job, der kræver kompetencer på samme akademiske niveau som personens uddannelse, men i en anden faglig retning. Denne type af match behandles ikke i rapporten.

3. Se f.eks. Leaven et. al. (2011).

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

● 3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

opgaver, der ikke adskiller sig væsentligt fra de opgaver, de lavere uddannede og lavere lønnede kolleger udfører i samme job.

Et lønmæssigt match er i rapporten defineret ved, at en person med en lang videregående uddannelse har en aflønning, der er mindst ti pct. højere og statistisk signifikant fra gennemsnittet af de beskæftigede med en videregående uddannelse i samme jobfunktion.⁴ De gennemsnitlige lønforskelle er estimeret på basis af en OLS-regression, hvor der kontrolleres for alder, køn, civilstand, etnicitet, erhvervs erfaring, sektor og studieretning for at tage højde for, at sammensætningen af akademikere og personer med en videregående uddannelse kan afvige i de forskellige jobfunktioner. Da der er et databrud i inddelingen af jobfunktioner fra 2010 og frem, er regressionen blevet foretaget i to trin for perioderne 2001-2009 og 2010-2014, hvor det er en forudsætning, at der er mindst 100 beskæftigede i jobfunktionen.

4. Se f.eks. Gottschalk & Hansen (2001).

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

● **3. Data og metode**

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

4. HVEM ER DIMITTENDERNE OG HVOR MANGE ER DE?

I dette afsnit ses der på, hvordan udviklingen har været i antallet af dimittender samt hvordan dimittendårgangene fordeler sig på de fem hovedområder. Herudover præsenteres statistik for, hvad der karakteriserer dimittenderne, og hvordan de adskiller sig fra hinanden på tværs af hovedområderne.

ANTAL DIMITTENDER FORDELT PÅ HOVEDOMRÅDER

Figur 1 viser, at der har været en meget kraftig stigning i antallet af dimittender i mere end et årti. I perioden fra 2001 til 2013 er antallet af dimittender steget fra cirka 8.400 til 15.700, hvilket svarer til en stigning på over 85 pct. Faldet i 2014 skyldes, at figuren er baseret på det seneste tilgængelige uddannelsesregister, som omfatter dimittender frem til og med 1. oktober 2014.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● **4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?**

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

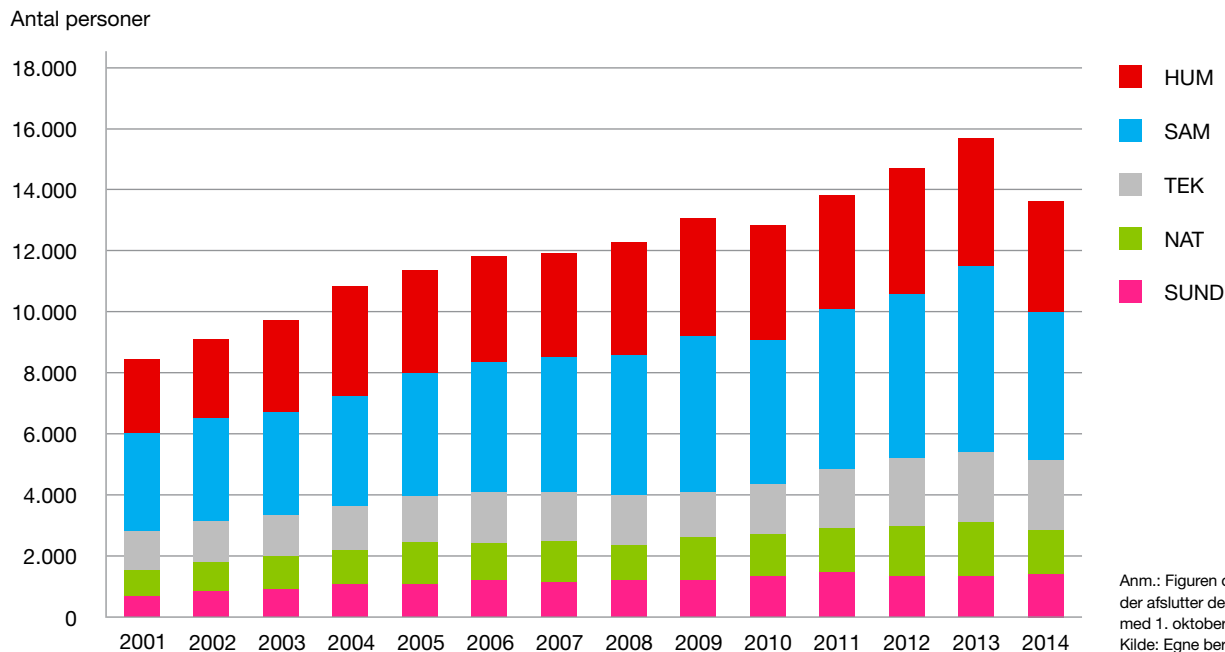
6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Figur 1. Dimittender fordelt på hovedområder, 2001-2014



Anm.: Figuren omfatter alene dimittender, der afslutter deres uddannelse frem til og med 1. oktober 2014.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● 4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Gruppernes indbyrdes forhold har været nogenlunde uændret hen over perioden, hvor andelen af tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige dimittender er steget en smule på bekostning af andelen af de humanistiske og samfundsvidenskabelige dimittender. Set over hele perioden er der i gennemsnit blevet uddannet flest kandidater inden for det samfundsvidenskabelige område med en andel på 37 pct., mens den næststørste gruppe udgøres af humanister med 28 pct. De resterende godt 35 pct. af kandidaterne med en lang videregående uddannelse fordeles sig nogenlunde ligeligt mellem de tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige kandidatuddannelser.

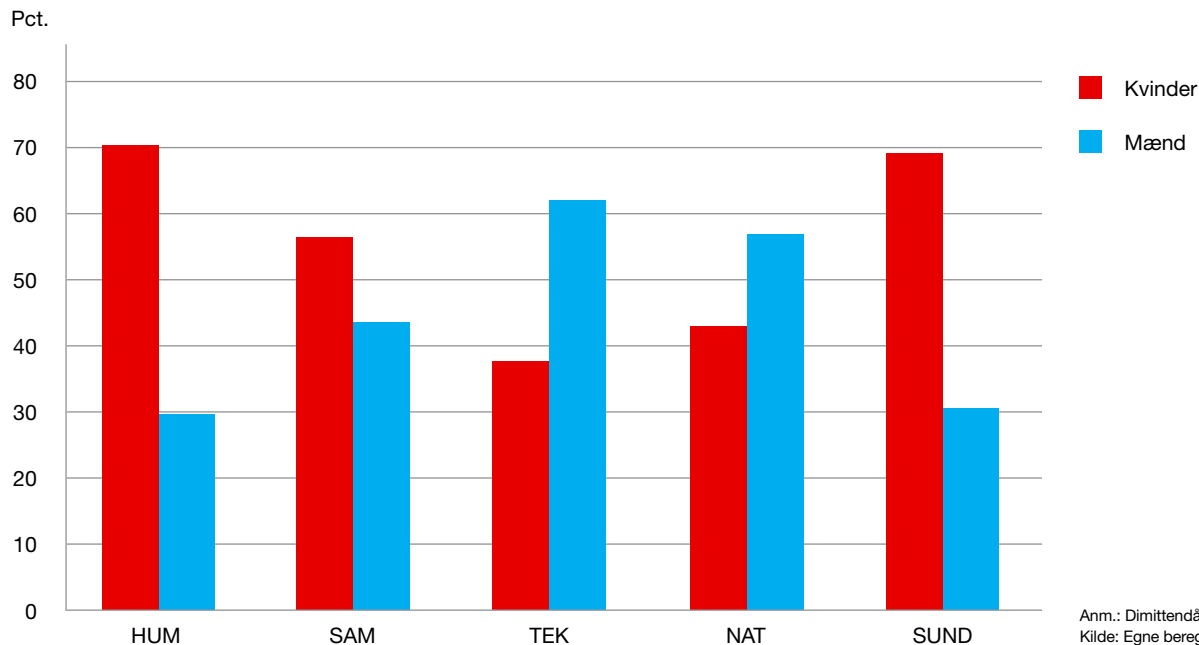
denskabelige område med en andel på 37 pct., mens den næststørste gruppe udgøres af humanister med 28 pct. De resterende godt 35 pct. af kandidaterne med en lang videregående uddannelse fordeles sig nogenlunde ligeligt mellem de tekniske, naturvidenskabelige og sundhedsvidenskabelige kandidatuddannelser.

BESKRIVELSE AF DIMITTENDERNE

I dette afsnit beskrives, hvad der karakteriserer dimittenderne inden for de fem hovedområder. For at gøre billedet så aktuelt som muligt, er det alene den seneste årgang – det vil sige dimittenderne fra årgang 2014 – der er beskrevet på tidspunktet, hvor de dimitterede fra deres uddannelse.

Jf. Figur 2 var cirka 70 pct. af dimittenderne fra de humanistiske og sundhedsvidenskabelige uddannelser i 2014 kvinder, mens andelen af kvinder lå på 55 pct. for de samfundsvidenskabelige dimittender. Omvendt var der klart flest mandlige dimittender på de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser.

Figur 2. Dimittender fordelt på køn



Anm.: Dimittendårgang 2014.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● 4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

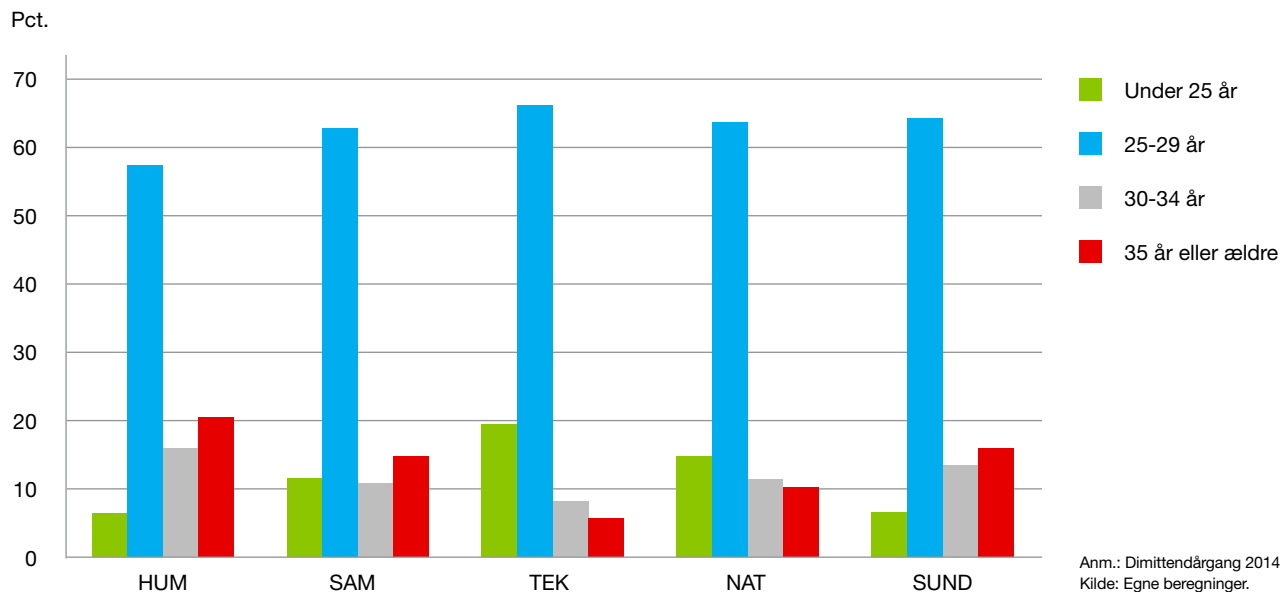
8. Konklusion

9. Litteraturliste

De humanistiske kandidater er generelt ældre end dimittenderne fra de øvrige hovedområder. Det ses af Figur 3, hvor godt 20 pct. af dimittenderne fra humaniora er 35 år eller ældre, når de afslutter deres studium, mens dette kun er tilfældet for cirka fem pct. af dimittenderne på de tekniske uddannelser og 10-15 pct.

på de øvrige hovedområder. Også de sundhedsvidenskabelige dimittender er generelt ældre, når de færdiggør deres studium. Blot seks pct. af de humanistiske dimittender under 25 år, når de afslutter deres uddannelse, mens det er tilfældet for 20 pct. af de tekniske dimittender.

Figur 3. Aldersfordeling for dimittender



Anm.: Dimittendårgang 2014.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● 4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

En af årsagerne til de humanistiske dimittenders højere alder, når de afslutter deres uddannelse, er, at de typisk er ældre, når de begynder. Studerende, der begyndte på en humanistisk bacheloruddannelse i perioden 2004 til 2014, var i gennemsnit 23,7 år. Til sammenligning var gennemsnitsalderen for dem, der begyndte på en naturvidenskabelig, samfundsvidenskabelig eller teknisk bacheloruddannelse henholdsvis 22,4; 22,2 og 21,8 år i samme periode.⁵ Trods den relativt høje dimittendalder var gennemsnitsalderen for studerende, der påbegyndte en sundhedsvidenskabelig bacheloruddannelse, 21,8 år.

I lyset af aldersfordelingen blandt dimittenderne er det ikke overraskende, at der er flest blandt de sundhedsvidenskabelige og humanistiske dimittender, som har børn, når de afslutter deres uddannelse. Tabel 3 viser fordelingen af børn for de fem hovedområder. Knap hver fjerde af de sundhedsvidenskabelige dimittender havde i 2014 ét eller flere børn, mens det for humanisterne var cirka hver femte. Andelen af forældre blandt dimittenderne på de tre øvrige hovedområder ligger væsentligt lavere.

Tabel 3. Fordeling af dimittender med børn

Andel i pct.	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Ingen børn	80,2	85,3	89,1	85,8	75,5
Et barn	13,8	9,9	8,0	10,4	16,5
To børn eller flere	5,9	4,9	2,9	3,8	8,0
Total	3.528	4.865	2.318	1.425	1.499

Anm.: Dimittendårgang 2014.
Kilde: Egne beregninger.

5. Se Undervisningsministeriets databank, www.uvm.dk

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● 4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Af Tabel 4 fremgår det, at der er stor forskel på andelen af dimittender med en indvandrer- eller efterkommerbaggrund mellem de fem hovedområder. På de humanistiske uddannelser er det cirka 90 pct. som har en dansk baggrund, mens det gælder for 71 pct. af de tekniske

dimittender. Også på de sundhedsvidenskabelige uddannelser er der forholdsvis mange med en ikke-etnisk dansk baggrund – cirka hver fjerde dimittend – mens andelen er lidt lavere for de samfundsvidenskabelige og naturvidenskabelige uddannelser med cirka 15 pct.

Tabel 4. Dimittender fordelt efter oprindelse

Andel i pct.	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Dansker	89,7	85,3	71,2	84,5	75,0
Indvandrer	8,6	12,0	26,0	13,8	21,2
Efterkommer	1,6	2,7	2,8	1,7	3,8
Total	3.528	4.865	2.318	1.425	1.499

Anm.: Dimittendårgang 2014.
Kilde: Egne beregninger.

Hvad angår dimittendernes karaktergennemsnit fra den adgangsgivende uddannelse, er der generelt ikke de store forskelle mellem hovedområderne. Med undtagelse af dimittenderne på de sundhedsvidenskabelige

uddannelser, som havde et karaktergennemsnit på 8,2, blev de studerende på de andre hovedområder optaget på deres uddannelse med et karaktergennemsnit på mellem 7,1 og 7,5.

Tabel 5. Dimittenders karaktergennemsnit fra adgangsgivende uddannelse

Andel i pct.	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Karaktergennemsnit	7,1	7,4	7,5	7,4	8,2
Total	2.499	3.545	1.541	1.082	1.064

Anm.: Dimittendårgang 2014.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

● 4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

5. DIMITTENDERNES OVERGANG TIL ARBEJDSMARKEDET

I dette afsnit ses nærmere på dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet efter afsluttet uddannelse – hvor mange finder job umiddelbart efter studiet og inden for hvilke brancher? Herudover analyseres det, hvordan beskæftigelsesudviklingen har været for dimittenderne særligt under den økonomiske krise, og om der er nogle hovedområder, som er blevet ramt hårdere end andre.

DIMITTENDERNE I ARBEJDSSTYRKEN

Tabel 6 viser andelen af dimittender, som indgår i arbejdsstyrken efter afsluttet uddannelse, fordelt på hovedområder. Arbejdsstyrken er defineret ved lønmodtagere, selvstændige og arbejdsløse, hvor kandidater, der er ansat i løntilskud, er medtaget i statistikken for lønmodtagere.

Det fremgår af tabellen, at for dimittendårgangene 2001-2013 var andelen, som stod uden for arbejdsstyrken ét år efter afsluttet uddannelse, højest blandt de humanistiske dimittender med 8,3 pct., mens andelen var lavest for de sundhedsvidenskabelige dimittender med

3,3 pct. Andelen af de tekniske og naturvidenskabelige dimittender, som stod uden for arbejdsstyrken ét år efter afsluttet uddannelse, lå på omkring seks pct., mens andelen for de samfundsvidenskabelige dimittender udgjorde 4,5 pct.

Fem år efter afsluttet uddannelse var forskellene mellem hovedområderne indsnævret, hvor humanisterne uden for arbejdsstyrken dog fortsat lå to-tre procentpoint højere end de andre hovedområder. Også efter fem år var de sundhedsvidenskabelige dimittender bedst repræsenteret i arbejdsstyrken.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● 5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 6. Dimittender i arbejdsstyrken fordelt på hovedområder

		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Et år efter afsluttet uddannelse	Andel	91,7	95,5	94,1	94,0	96,7
	Total	43.354	55.851	20.884	15.943	15.623
Fem år efter afsluttet uddannelse	Andel	93,8	96,5	95,3	95,4	97,2
	Total	28.397	35.124	13.255	9.997	9.980

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), dimittendårgang 2001-2009 (fem år efter afsluttet uddannelse), arbejdsstyrken.

Kilde: Egne beregninger.

Af de dimittender, der stod uden for arbejdsmarkedet ét år efter afsluttet studium, var cirka halvdelen registreret hos Danmarks Statistik i kategorien "øvrige uden for arbejdsstyrken". Disse dimittender modtog ikke nogen form for offentlig forsørgelse, og det er derfor usikkert, hvad denne gruppe foretog sig. Formentlig omfattede en del af gruppen dimittender, som rejste til udlandet efter uddannelsen samt dimittender, der valgte at blive hjemmegående husmødre/fædre efter studiet.

Den næststørste gruppe af dimittender, som stod uden for arbejdsstyrken, var personer på barseldagpenge. Denne andel udgjorde omtrent 21 pct. og lå på nogenlunde samme niveau for de fem hovedområder. Blandt øvrige kategorier uden for arbejdsstyrken kan nævnes folkepension, som udgjorde lidt over to pct. ét år efter endt uddannelse og knap fire pct. fem år efter endt uddannelse.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

DIMITTENDER FORDELT PÅ BESKÆFTIGELSESTYPER

Ud over at se på, hvor stor en andel af dimittenderne der står uden for arbejdsstyrken efter endt studium, er det også relevant at se på, i hvilket omfang dimittenderne rammes af dimittendledighed, og om der er forskel i dimittendledigheden mellem de forskellige hovedområder.

Det er særligt de humanistiske uddannelser, der rammes af dimittendledighed. Tallene i Tabel 7 viser, at 12,5 pct.

– dvs. hver ottende – af dimittenderne, som afsluttede en humanistisk uddannelse i 2001-2013, var arbejdsløs ét år efter færdiggørelsen af deres studium. Tilsvarende var det cirka otte pct. af de tekniske og naturvidenskabelige dimittender, seks pct. af de samfundsvidenskabelige samt 2,3 pct. af de sundhedsvidenskabelige dimittender, som endnu ikke var i job ét år efter deres studietid.⁶

Tabel 7. Dimittenders beskæftigelsestype ét år efter afsluttet uddannelse

Ét år efter afsluttet uddannelse, pct.	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Selvstændige	2,5	1,6	1,8	1,5	0,5
Lønmodtagere	85,0	92,4	90,2	90,2	97,2
Arbejdsløse	12,5	6,0	8,0	8,3	2,3
Total	39.739	53.333	19.654	14.992	15.107

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), arbejdsstyrken.
Kilde: Egne beregninger.

6. Tallene er ikke sammenlignelige med AC's ledighedsstatistik, idet Danmarks Statistik måler arbejdsmarkedsstatus i november måned. Det vi sige, at ledigheden blandt dimittender her defineres som ledigheden i november måned året efter, de dimitterede.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Fem år efter færdiggørelsen af studiet var andelen af ledige humanister faldet til 4,2 pct., men lå dog fortsat på et næsten dobbelt så højt niveau som dimittenderne fra de andre hovedområder. Denne tendens fortsætter, hvis vi følger dimittenderne over en længere periode (udbydes i afsnit 6).

Tabel 8. *Dimittenders beskæftigelsestype fem år efter afsluttet uddannelse*

Fem år efter afsluttet uddannelse, pct.	HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Selvstændige	4,2	2,4	3,2	2,6	2,5
Lønmodtagere	90,8	95,4	93,5	93,9	96,4
Arbejdsløse	4,9	2,2	3,3	3,5	1,1
Total	26.623	33.882	12.630	9.542	9.703

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (fem år efter afsluttet uddannelse), arbejdsstyrken.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

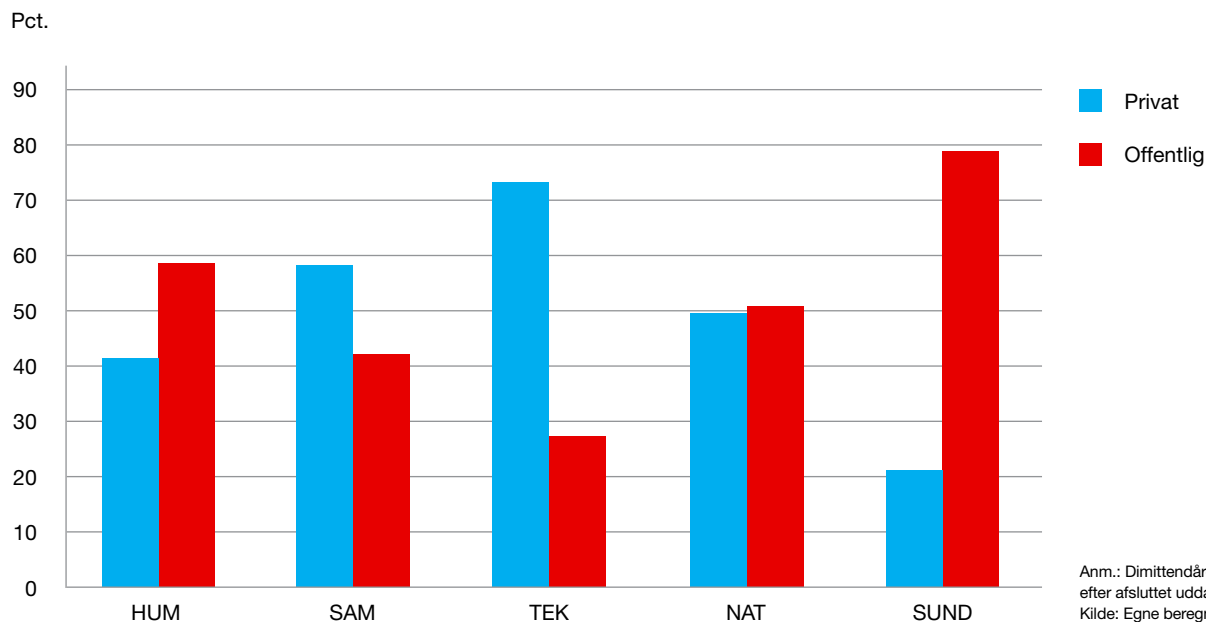
9. Litteraturliste

HVOR FINDER DIMITTENDERNE BESKÆFTIGELSE?

Figur 4 viser, hvordan dimittenderne på de fem hovedområder fordeler sig på de private og offentlige sektorer ét år efter endt studium. Dimittenderne fra de samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser ansættes i langt højere grad i den private sektor.

Omvendt er der væsentligt flere af de humanistiske og især sundhedsvidenskabelige dimittender, som er offentligt beskæftigede. For de naturvidenskabelige dimittender er fordelingen mellem privat og offentlig sektor nogenlunde lige.

Figur 4. Fordeling af dimittender på privat og offentlig beskæftigelse



Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (et år efter afsluttet uddannelse), arbejdsstyrken.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● 5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Hvis der ses på branchefordelingen for dimittenderne, gælder det, at næsten en fjerdedel af dimittenderne på de humanistiske uddannelser ender med at undervise på de gymnasiale uddannelser og på de videregående uddannelsesinstitutioner. Blandt de samfundsvidenskabelige dimittender er det ofte i den offentlige administration samt inden for revision og advokatvirksomhed, at mange finder beskæftigelse. For de tekniske dimittender er det branchen arkitekter og rådgivende ingeniører, som er den største aftager af nyuddannede. De naturvidenskabelige dimittender er fordelt på lidt flere brancher, hvilket blandt andet omfatter brancherne videregående uddannelsesinstitutioner, it-konsulenter samt offentlig administration. For sundhedsvidenskabelige kandidater er det ikke overraskende brancherne hospitaler samt læger og tandlæger, hvor langt de fleste dimittender finder job.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 9. Brancher med flest dimittender
 Dimittendårgang 2001-2013, arbejdsstyrken, andel i pct.

HUM		SAM		TEK	
Gymnasier og erhvervsskoler	13,9	Offentlig administration	17,0	Arkitekter og rådg. ingeniører	23,5
Videregående udd.institutioner	8,5	Revision og bogføring	7,3	Videregående udd.institutioner	9,8
Voksenundervisning	6,0	Advokatvirksomhed	6,2	It-konsulenter	8,3
Organisationer og foreninger	5,6	Forsvar, politi og retsvæsen	4,9	Offentlig administration	6,0
Offentlig administration	5,4	Virksomhedskonsulenter	4,3	Forskning og udvikling	4,3
Total	34.922	Total	50.100	Total	17.895
NAT		SUND			
Videregående udd.institutioner	15,0	Hospitaler	64,8		
It-konsulenter	14,9	Læger og tandlæger	12,3		
Gymnasier og erhvervsskoler	11,8	Videregående udd.institutioner	3,9		
Offentlig administration	7,1	Medicinalindustri	3,6		
Forskning og udvikling	4,6	Detailhandel med husholdn. artikler	2,7		
Total	13.712	Total	14.767		

Anm.: Tabellen viser de fem brancher med flest dimittender ét år efter afsluttet uddannelse, 127-branchegruppering (DB07).
 Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

HVORDAN ER DIMITTENDERNE BLEVET RAMT AF KRISEN?

Det er typisk de dimittender, der entrerer arbejdsmarkedet for første gang, som rammes hårdest af konjunktursving. Det skyldes, at udbuddet af job typisk er lavt under lavkonjunkturer, hvilket gør det vanskeligt for især nyuddannede at finde job – og særligt på et matchende niveau – da de ofte står bagerst i jobkøen. Tilsvarende er andelen af dimittender, der finder job efter studiet, ofte højere under højkonjunkturer, hvor jobbene typisk er mange og konkurrencen derfor mindre.

Figur 5 viser lønmodtagere og selvstændiges andel af den samlede arbejdsstyrke for dimittendårgangene 2001-2013 fordelt på de fem hovedområder ét år efter afsluttet uddannelse. Figuren illustrerer tydeligt, at konjunkturerne har meget stor betydning for dimittendernes beskæftigelsessituation.

I 2003 var der lavkonjunktur samtidig med, at der var ansættelsesstop i staten, hvilket førte til et fald i beskæftigelsen for nyuddannede dimittender inden for især de humanistiske, samfundsvidenskabelige og tekniske uddannelser. Efterfølgende steg beskæftigelsen frem til 2008, hvorefter krisen førte til et drastisk fald i beskæftigelsen. Særligt humanisterne blev hårdt ramt, hvor beskæftigelsesandelen faldt betydeligt og lå i 2014 knap 11 procentpoint lavere end før-krise-niveauet. Til sammenligning var andelen af beskæftigede i 2014

omkring seks procentpoint lavere for de tekniske, samfunds- og naturvidenskabelige dimittender, mens sundhedsvidenskabelige dimittender stort set var tilbage på niveauet før krisen.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

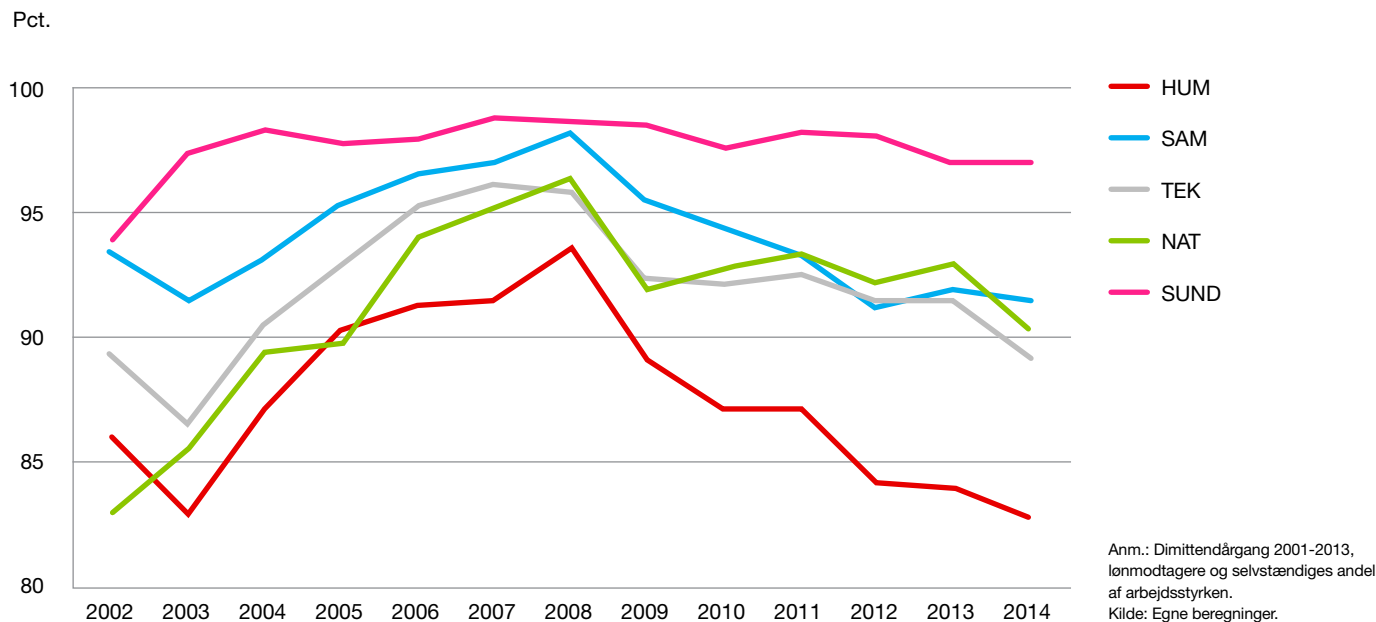
6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Figur 5. Dimittendernes beskæftigelse ét år efter afsluttet uddannelse



Hvis dimittendårgangene derimod følges over tid gælder det, at forskellene mellem kandidaterne for de fem hovedområder mindskes med tiden, hvad angår beskæftigelsesudviklingen. Figur 6 viser andelen af lønmodtagere og selvstændige i arbejdsstyrken for dimittendårgang 2001, hvor forskellene i arbejdsløsheden

mellem hovedområderne falder betydeligt frem til 2008. Det bemærkes, at de humanistiske dimittender dog aldrig når helt den samme beskæftigelsesandel som de øvrige kandidater.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

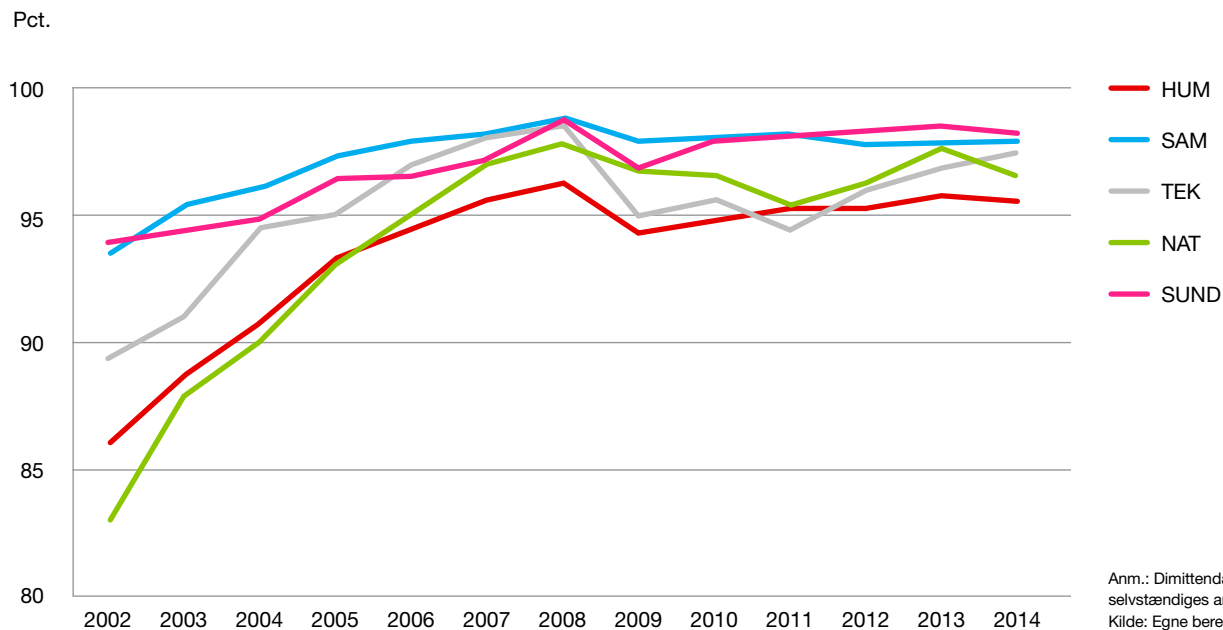
6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Figur 6. Beskæftigelsesudvikling for dimittendårgang 2001



Anm.: Dimittendårgang 2001, lønmodtagere og selvstændiges andel af arbejdsstyrken.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

● **5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet**

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

6. DIMITTENDERNES MATCH MELLEM UDDANNELSE OG JOB

Som tidligere nævnt har der over den seneste årrække været en kraftig vækst i antallet af akademikere, hvilket har medført, at flere akademikere har skullet finde vej ud på arbejdsmarkedet. Et relevant spørgsmål er i den forbindelse, i hvilken omgang de store årgange af akademikere har formået at finde job, hvor de kan bruge deres faglige kompetencer. Dette spørgsmål analyseres nærmere i dette afsnit, hvor vi dykker ned i matchet mellem uddannelse og efterfølgende beskæftigelse og ser på, hvordan matchet for dimittenderne har udviklet sig under krisen på tværs af de fem hovedområder.

DIMITTENDERS MATCH PÅ ARBEJDSMARKEDET

Tabel 10 viser dimittendernes akademiske match henholdsvis ét og fem år efter afsluttet uddannelse.

Det fremgår, at der ét år efter afsluttet uddannelse er væsentlig forskel mellem hovedområderne på, hvor stor en andel af dimittenderne der finder job, som matcher deres uddannelse. Ikke overraskende er det de sundhedsvidenskabelige dimittender, som i klart størst

omfang – med godt 84 pct. – formår at finde job, som matcher deres akademiske kompetencer. Omvendt er det mindre end halvdelen af de humanistiske og samfundsvidenskabelige dimittender, som ender i et akademisk matchende job. For de naturvidenskabelige og tekniske dimittender er det omkring 55 og 63 pct., som året efter studiet finder ansættelse i en jobfunktion, hvor den gennemsnitlige uddannelseslængde er på niveau med en lang videregående uddannelse.

Samme tendens gør sig gældende, hvis der ses på det akademiske match fem år efter afsluttet uddannelse. Igen er det de humanistiske dimittender, som har sværest ved at finde matchende job, idet kun lidt over halvdelen finder et arbejde, hvor deres uddannelseslængde matcher deres kollegers uddannelse. De samfundsvidenskabelige, tekniske og naturvidenskabelige dimittender klarer sig en smule bedre efter de første fem år på arbejdsmarkedet, mens matchet for de sundhedsvidenskabelige dimittender igen er klart højest efter fem år med en andel på godt 85 pct.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

● 6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 10. Akademisk match for dimittender fordelt på hovedområder

Akademisk match		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Ét år efter afsluttet uddannelse	Andel	45,1	49,4	62,6	55,3	84,3
	Total	28.093	42.013	13.873	11.433	11.150
Fem år efter afsluttet uddannelse	Andel	51,4	53,1	63,6	55,4	85,6
	Total	20.962	28.562	9.725	7.842	6.518

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), dimittendårgang 2001-2009 (fem år efter afsluttet uddannelse), arbejdsstyrken.

Kilde: Egne beregninger.

Hvis vi ser på dimittendernes lønmæssige match mellem uddannelse og beskæftigelse, gælder det, at knap 63 pct. af de humanistiske dimittender bestrider et job ét år efter afsluttet uddannelse, som lønmæssigt matcher en lang videregående uddannelse. De tekniske dimittender ligger lidt højere med godt 68 pct., mens de natur-, sundheds- og især samfundsvidenskabelige dimittender

matcher bedst med en andel på 80-90 pct. Billedet er nogenlunde uændret efter fem år på arbejdsmarkedet, hvor andelen af dimittender med et lønmæssigt match stiger relativt mest for humanisterne. Til gengæld falder andelen af dimittender med et lønmæssigt match på både de tekniske og naturvidenskabelige uddannelser.

Tabel 11. Lønmæssigt match for dimittender fordelt på hovedområder

Lønmæssigt match		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Ét år efter afsluttet uddannelse	Andel	62,6	90,0	68,4	80,6	86,8
	Total	26.228	40.665	13.354	11.000	10.996
Fem år efter afsluttet uddannelse	Andel	68,2	91,4	63,9	78,9	87,5
	Total	20.105	27.965	9.488	7.839	6.416

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), dimittendårgang 2001-2009 (fem år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.

Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

● **6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job**

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 10 og 11 viser, at der er forskel på, hvor stor en andel af dimittenderne på de fem hovedområder, der finder job, som matcher deres uddannelse, afhængigt af hvilket af de to mål for match, der anvendes. At andelen af dimittender med et lønmæssigt match er væsentligt højere end andelen med et akademisk match skyldes, at der er en del dimittender, som har et job, de formelt set er overkvalificeret til, men hvor de bliver økonomisk belønnet for deres kompetencer. Dermed må det formodes, at de dimittender, som ikke har et akademisk, men et lønmæssigt match, tilfører jobbet en merværdi, som kommer til udtryk i form af et højere lønniveau end det gennemsnitlige for de øvrige beskæftigede med en videregående uddannelse inden for samme jobfunktion.

I det følgende kombineres ovenstående to mål for match til at måle et *kombineret match* således, at en dimittend matcher, hvis en eller begge af ovenstående definitioner opfyldes. Dette kan være fornuftigt ud fra en betragtning om, at et match mellem uddannelse og beskæftigelse ikke nødvendigvis behøver at være et klassisk akademikerjob. Så længe en dimittend belønnes for sine akademiske kompetencer, klassificeres personen som matchende. Dimittender, der for eksempel finder job i mindre, private virksomheder, hvor de er den eneste eller blandt få akademikere, betegnes derfor som matchende, såfremt deres løn afspejler, at de bliver belønnet økonomisk for deres akademiske kompetencer.

Figur 7 viser, hvor stor en andel af dimittenderne, der oplever et kombineret match mellem uddannelse og beskæftigelse henholdsvis ét og fem år efter afsluttet uddannelse. Det ses, at andelen af dimittender, der matcher, stiger væsentligt på alle hovedområder, når de to metoder kombineres, og udgør samlet set cirka 87 pct. ét år efter afsluttet uddannelse, stigende til knap 90 pct. efter fem år på arbejdsmarkedet. Andelen er højest for de samfunds- og sundhedsvidenskabelige dimittender med henholdsvis 93 og 95 pct. ét og fem år efter studiet, mens andelen er lidt lavere for de tekniske og naturvidenskabelige dimittender. De humanistiske dimittender ligger klart lavest med en andel på blot 73 pct. efter ét år, hvor andelen dog stiger til at udgøre knap 81 pct. efter fem år på arbejdsmarkedet.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

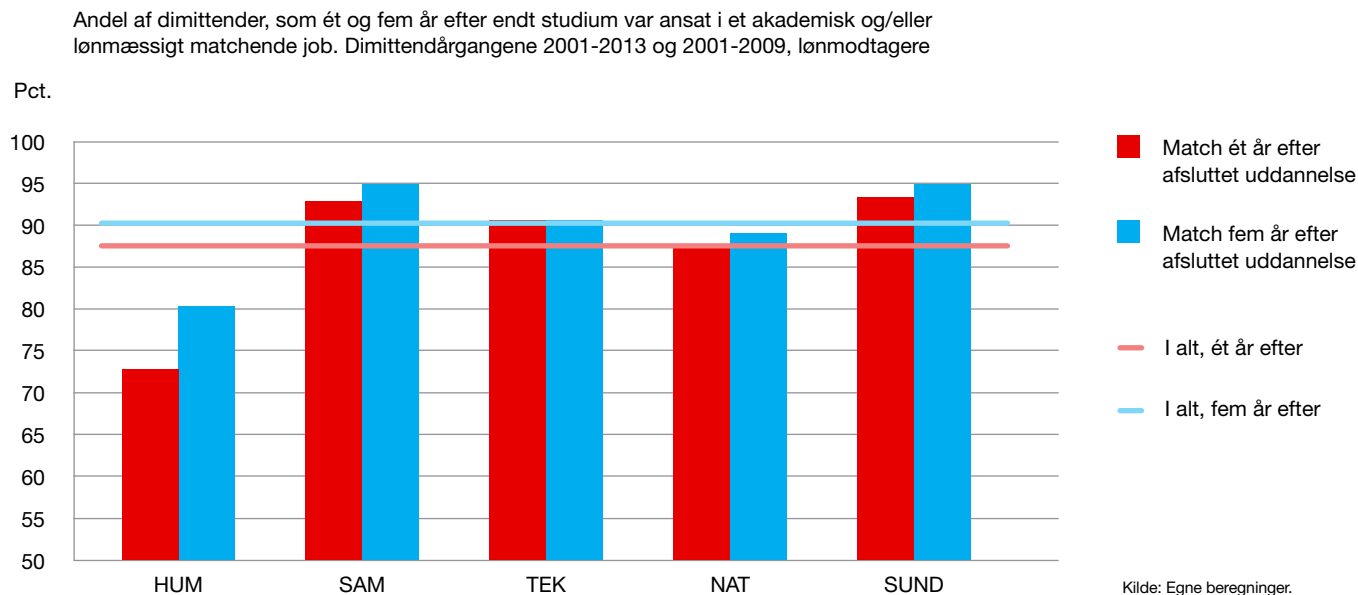
● **6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job**

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Figur 7: Kombineret match for dimittender fordelt på hovedområder



Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

● **6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job**

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

HVORDAN HAR KRISEN PÅVIRKET DIMITTENDERNES MATCH?

Det fremgik tidligere af rapporten, at dimittenderne blev ramt hårdt af krisen i 2008, og særligt de humanistiske dimittender oplevede et stort fald i beskæftigelsen. Et relevant spørgsmål er i den forbindelse, om dette har betydet, at de også i højere grad er gået på kompromis med

deres akademiske kompetencer i forbindelse med deres indtræden på arbejdsmarkedet og de efterfølgende år.

Figur 8 illustrerer matchet for dimittenderne ét år efter afsluttet uddannelse. Det viser sig, at matchet mellem uddannelse og beskæftigelse ikke umiddelbart ser ud til at følge konjunkturudviklingen, da andelen af nyud-

dannede i matchende job på de fem hovedområder blot ændrede sig med +/- tre procentpoint fra 2002 til 2014. Dog med undtagelse af de humanistiske dimittender, som trods et væsentligt dårligere match oplevede den største stigning i andelen af nyuddannede i matchende job på omkring seks procentpoint i samme periode. Samme tendens gælder i øvrigt også, hvis der måles to år efter endt uddannelse, hvor matchet også her stiger relativt mest for de humanistiske dimittender.

En af årsagerne til, at flere beskæftigede humanister arbejder sig op på et matchende akademisk niveau end de øvrige dimittender kan være, at de – udover at have et lavere udgangspunkt – oplevede det største beskæftigelsesfald under krisen, hvilket betyder, at mange humanister, som havde de dårligste forudsætninger for at finde et matchende job, blev arbejdsløse og derfor ikke indgår i figuren.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

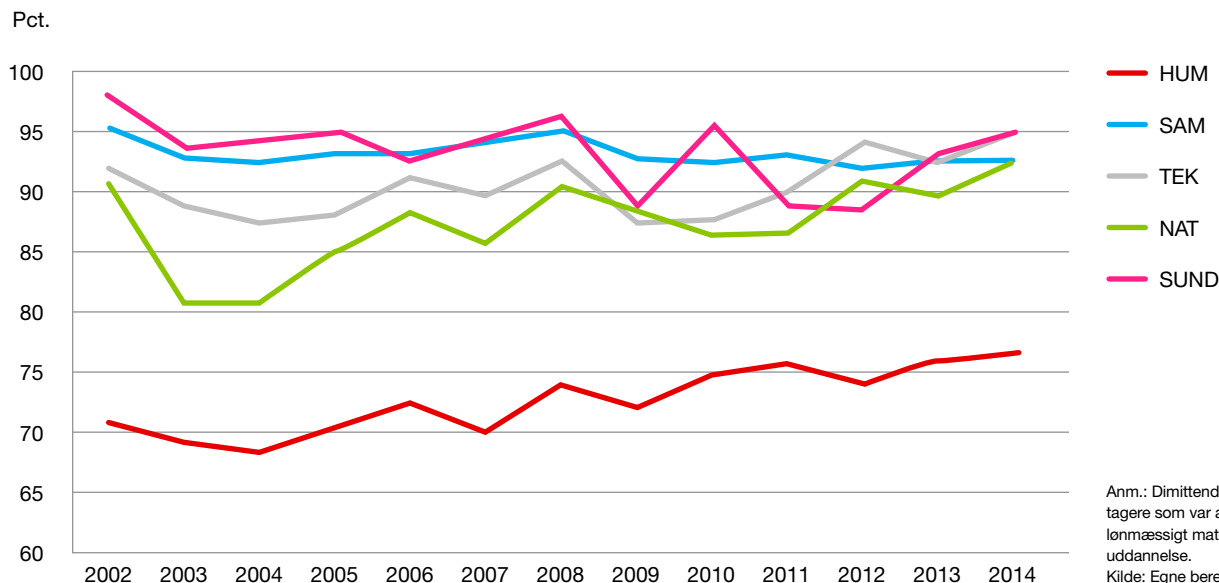
● 6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Figur 8: Dimittendernes match ét år efter afsluttet uddannelse



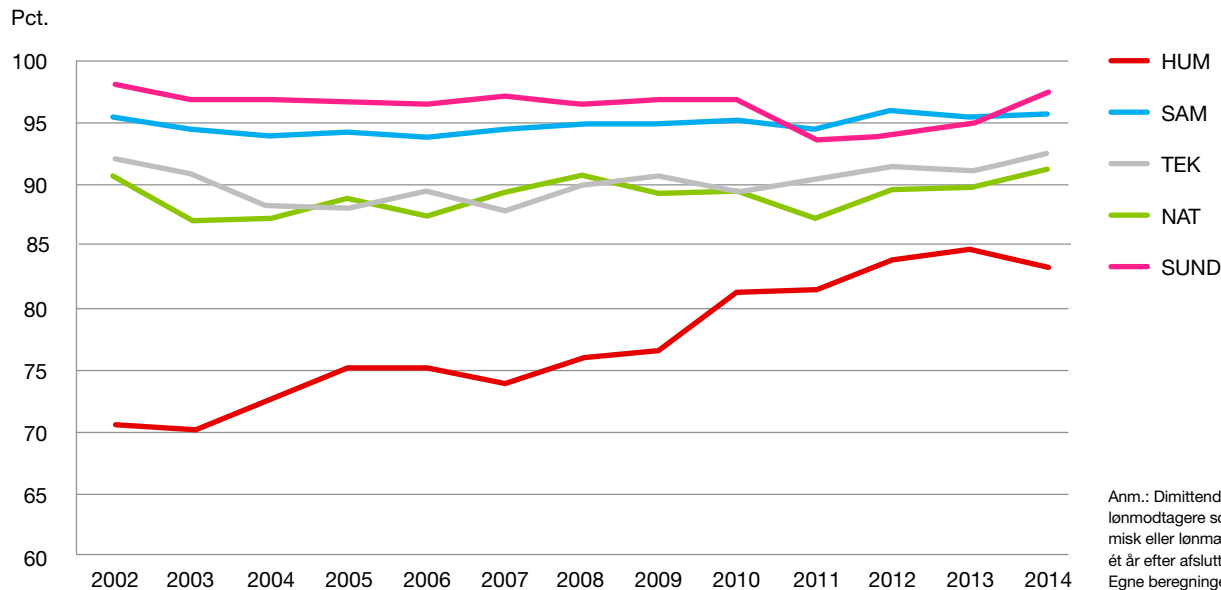
Anm.: Dimittendårgang 2001-2013, lønmodtagere som var ansat i et akademisk og/eller lønmæssigt matchende job ét år efter afsluttet uddannelse.

Kilde: Egne beregninger.

Der har været en nogenlunde tilsvarende udvikling i matchet mellem uddannelse og beskæftigelse, når en bestemt dimittendårgang følges over tid. Således viser Figur 9, at der har været en positiv udvikling for de humanistiske kandidater, der dimitterede i 2001, hvor andelen med et match stiger fra cirka 70 pct. i 2002 til 83 pct. i 2014, mens matchet har ligget på et

nogenlunde konstant niveau for de øvrige dimittender i samme periode. Selv om flere humanistiske kandidater får et matchende job med tiden, ændrer det ikke ved, at andelen, som har et akademisk eller lønmæssigt match, fortsat ligger væsentligt under niveauet for de øvrige kandidater.

Figur 9: Udvikling i match for dimittendårgang 2001



Anm.: Dimittendårgang 2001-2013, lønmodtagere som var ansat i et akademisk eller lønmæssigt matchende job ét år efter afsluttet uddannelse. Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

● **6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job**

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

7. HVILKE DIMITTENDER FINDER IKKE MATCHENDE JOB?

Indtil nu er det blevet analyseret, i hvilket omfang dimittenderne finder beskæftigelse på et matchende niveau efter endt uddannelse. Her er der stor forskel på, hvordan dimittenderne på de fem hovedområder klarer overgangen til arbejdsmarkedet.

I dette afsnit ses der nærmere på, hvilke af de beskæftigede dimittender det er, som har svært ved at finde job på et matchende akademisk og/eller lønmæssigt niveau efter studiet.

DIMITTENDER I IKKE-MATCHENDE JOB FORDELTE PÅ HOVEDOMRÅDER

Selv om langt de fleste dimittender finder job, der matcher deres akademiske kompetencer, er der fortsat en ikke ubetydelig gruppe af dimittender, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet på et passende akademisk og/eller lønmæssigt niveau. For dimittendårgangene 2001-2013 udgjorde denne gruppe lidt over 13.000 dimittender svarende til cirka 13 pct. af det samlede antal dimittender, som

i samme periode fandt beskæftigelse året efter endt uddannelse.

Det fremgår, at knap 54 pct. af dimittenderne i ikke-matchende job er dimittender fra humaniora, hvilket skal ses i forhold til humanisternes andel af det samlede antal dimittender i undersøgelsen, som i samme periode udgjorde cirka 26 pct. Omkring hver femte dimittend i ikke-matchende job har en samfundsvidenskabelig uddannelse mod en andel på cirka 39 pct. for det samlede antal dimittender. De tekniske og naturvidenskabelige dimittender står for omtrent ti pct., hvilket svarer nogenlunde til deres andel af antallet af dimittender, mens de sundhedsvidenskabelige dimittender i ikke-matchende job er underrepræsenteret med cirka fem pct. mod knap 11 pct. for alle dimittender.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● 7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 12. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på hovedområder

Andel i pct.	Antal	Andel
HUM	7.096	53,5
SAM	2.851	21,5
NAT	1.254	9,4
TEK	1.352	10,2
SUND	720	5,4
Total	13.273	100,0

Anm.: Dimittender, som ét år efter endt studium var ansat i et ikke-matchende job fordelt på hovedområder. Dimittendårgangene 2001-2013, lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

DIMITTENDER I IKKE-MATCHENDE JOB FORDELT PÅ KARAKTERISTIKA

Tabel 13 viser, at der for dimittender i ikke-matchende job ikke er væsentlige forskelle mellem mænd og kvinder inden for de fem hovedområder – med undtagelse

af de natur- og sundhedsvidenskabelige dimittender. Den højere andel af humanister i ikke-matchende job, hvor kvinder er særligt godt repræsenteret, synes ikke umiddelbart at skyldes, at kvinder matcher dårligere end mænd.

Tabel 13. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på køn

Andel i ikke-matchende job, pct.		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Kvinder	Andel	26,9	7,7	11,0	8,9	8,1
	Total	18.133	20.470	4.732	4.723	7.519
Mænd	Andel	27,4	6,3	8,5	13,0	1,5
	Total	8.098	20.223	8.628	6.278	3.470

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● 7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 14 viser en klar tendens til, at jo ældre dimittenderne er, når de dimitterer, desto større er andelen, som ét år efter afsluttet uddannelse har et job, der ikke matcher deres uddannelse. For alle fem hovedområder

gælder det, at dimittender under 30 år oplevede et væsentligt bedre match mellem uddannelse og arbejde end dimittender, som var 30 år eller ældre.

Tabel 14. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på alder

Andel i ikke-matchende job, pct.		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Under 30 år	Andel	22,1	5,4	8,5	8,5	2,1
	Total	14.388	29.398	11.155	7.337	7.215
30 år eller ældre	Andel	33,0	11,4	13,4	19,9	15,4
	Total	11.706	10.983	2.085	3.583	3.610

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

Tabel 15 viser, at der ikke er nogen sammenhæng mellem, hvorvidt dimittenderne har børn og om de ender i et ikke-matchende job ét år efter studiet. Den lidt højere andel af dimittender med børn på de humanistiske, naturvidenskabelige og tekniske uddannelser, som

ender i ikke-matchende job, kan skyldes, at de i højere grad end dimittenderne uden børn er afhængige af en indkomst, og at de derfor er mere villige til at tage et job, der ikke matcher deres uddannelse, hvis alternativet er at gå arbejdsløs.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● **7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?**

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 15. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på børn

Andel i ikke-matchende job, pct.		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Ingen børn	Andel	26,4	7,0	9,1	11,7	6,9
	Total	19.809	32.781	11.424	8.636	7.721
Børn	Andel	28,8	7,0	10,6	14,4	5,8
	Total	6.285	7.600	1.816	2.284	3.104

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

Tabel 16 viser, at andelen af dimittender med en indvandrer- eller efterkommerbaggrund, der er i job, som ikke matcher deres uddannelse, er væsentligt højere end for dimittender med dansk oprindelse for de fem hovedområder med undtagelse af sundhedsvidenskab. Det er især blandt humanistiske og samfundsviden-

skabelige dimittender, at indvandrere og efterkommere er overrepræsenteret sammenlignet med danskere, mens andelen i ikke-matchende job er nogenlunde den samme for de naturvidenskabelige og tekniske dimittender og lidt lavere for de sundhedsvidenskabelige uddannelser.

Tabel 16. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på oprindelse

Andel i ikke-matchende job, pct.		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Dansker	Andel	26,5	6,4	9,2	12,1	7,3
	Total	24.724	37.831	11.467	10.031	8.790
Indvandrer eller efterkommer	Andel	33,7	15,5	10,7	14,0	3,5
	Total	1.507	2.862	1.893	970	2.199

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● 7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 17 viser, at andelen af humanistiske dimittender ansat i job, der ikke matcher deres uddannelse, er væsentlig højere for de offentligt ansatte end privat ansatte. Det tilsvarende gør sig gældende for de tekniske

dimittender, mens andelen af dimittender, der ender i et ikke-matchende job ét år efter studiet, er nogenlunde ligeligt fordelt mellem den private og offentlige sektor for de tre øvrige hovedområder.

Tabel 17. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på sektor

Andel i ikke-matchende job, pct.		HUM	SAM	TEK	NAT	SUND
Privat sektor	Andel	23,9	7,2	7,7	13,6	6,7
	Total	8.985	21.664	9.368	4.905	1.971
Offentlig sektor	Andel	28,7	6,8	13,4	12,2	6,5
	Total	17.245	19.027	3.991	6.096	9.018

Anm.: Dimittendårgang 2001-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere.
Kilde: Egne beregninger.

I forlængelse heraf viser Tabel 18 en oversigt over de jobfunktioner, hvor flest dimittender har fundet beskæftigelse, der ikke matcher deres kompetencer. Det fremgår, at blandt de humanistiske dimittender er det især inden for undervisning og de pædagogiske fag, at mange finder job på et lavere akademisk niveau. For de samfundsvidenskabelige dimittender er det blandt andet inden for socialrådgivningsarbejde, design af it-systemer og analyse af forretningsapplikationer og detailhandel, at en del ender i ikke-matchende job. Design af it-systemer og analyse af forretningsappli-

kationer er også den jobfunktion, hvor flest tekniske og naturvidenskabelige dimittender ender i ikke-matchende job, mens det blandt sundhedsvidenskabelige dimittender er inden for fysioterapi.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● **7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?**

8. Konklusion

9. Litteraturliste

Tabel 18. Dimittender i ikke-matchende job fordelt på jobfunktioner
Dimittendårgangene 2009-2013 (ét år efter afsluttet uddannelse), lønmodtagere

HUM	SAM	TEK
Undervisning på grundskoleniveau	Socialrådgivningsarbejde	Design af it-systemer og analyse af forretningsapplikationer
Pædagogisk arbejde	Design af it-systemer og analyse af forretningsapplikationer	Ingeniørarbejde, ekskl. elektrotek.
Bibliotekararbejde og andet informationsarbejde	Salgsarbejde i butik	Salgsarbejde i butik
Pædagogisk medhjælp	Rengøring af kontorer, mv.	Rengøring af kontorer, mv.
Specialpædagogisk arbejde	Undervisning på grundskoleniveau	Undervisning ved arbejdsmarkedsuddannelser
NAT	SUND	
Design af it-systemer og analyse af forretningsapplikationer	Fysioterapeutarbejde	
Undervisning på grundskoleniveau	Sygeplejerskearbejde, specialfunktioner	
Salgsarbejde i butik	Ergoterapeutarbejde	
Bibliotekararbejde og andet informationsarbejde	Bioanalytikerarbejde, basisfunktioner	
Arbejde med overordnet it-arkitektur	Social- og sundhedsarbejde, privat	

Anm.: Tabellen viser de fem jobfunktioner med flest dimittender i ikke-matchende job ét år efter afsluttet uddannelse på 6-cifret niveau for dimittendårgangene 2009-2013, da der forekommer et databrud i inddelingen af jobfunktioner i 2010 og fremefter.

Kilde: Egne beregninger.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

● **7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?**

8. Konklusion

9. Litteraturliste

8. KONKLUSON

Denne rapport giver et aktuelt indblik i, hvordan nyuddannede akademikere klarer overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet, både hvad angår beskæftigelse og jobmatch. Det er et område, som er kommet højt på den politiske dagsorden i takt med, at optaget på de lange videregående uddannelser er steget kraftigt gennem de seneste 15 år.

For at kunne analysere, hvor gode dimittenderne er til at finde job, der matcher deres akademiske kompetencer, tages der udgangspunkt i en tidligere analyse fra DEA (2012). I denne analyse defineres et match ved, om en kandidat bestrider et job, som er karakteriseret ved et uddannelsesniveau svarende til en lang videregående uddannelse eller aflønnes højere i forhold til lavere uddannede kolleger i samme job. Denne type af match kaldes i litteraturen for et uddannelsesmæssigt vertikalt match.

Rapporten dokumenterer, at selv om dimittendledigheden er steget kraftigt siden krisens indtog i 2008,

er arbejdsløsheden blandt dimittenderne generelt set forholdsvis lav. Allerede ét år efter endt uddannelse havde cirka 87 pct. af dimittenderne i perioden fra 2001 til 2013 et job, som krævede en akademisk uddannelse eller et job, hvor de blev belønnet for deres akademiske kompetencer. En andel, som stiger til knap 90 pct. efter de første fem år på arbejdsmarkedet.

Til gengæld viser rapporten også, at der er stor forskel på, hvordan dimittenderne klarer sig på arbejdsmarkedet mellem hovedområderne. Mens andelen i matchende job ligger højest for de sundheds- og samfundsvidenskabelige dimittender på cirka 93 og 95 pct. ét og fem år efter afsluttet uddannelse, har de humanistiske dimittender vanskeligere ved at finde matchende job, idet andelen for denne gruppe blot udgør 73 pct. året efter endt studium, stigende til knap 81 pct. efter fem år. Det er især ældre humanister i den offentlige sektor, som har svært ved at finde job på matchende kompetenceniveau. Matchet for tekniske og naturvidenskabelige dimittender ligger nogenlunde midt imellem de to grupper.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

● 8. Konklusion

9. Litteraturliste

Overordnet set viser rapporten, at nyuddannede akademikere generelt set har kvalifikationer, der efterspørges af arbejdsmarkedet, og at langt størstedelen finder beskæftigelse inden for jobfunktioner, der matcher deres kompetencer. Der er dog fortsat en ikke ubetydelig gruppe af dimittender særligt inden for de humanistiske uddannelser, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet og derved bidrager til et mismatch mellem det danske uddannelsessystem og arbejdsmarkedet.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

● **8. Konklusion**

9. Litteraturliste

9. LITTERATURLISTE

Akademikernes Centraladministration (2016): "Hvad er op og ned på det akademiske arbejdsmarked?", april.

Akademikernes Centraladministration (2010): "Det frie valg eller det frie fald? – Overgangen fra studium til job", København.

Akademikernes Centraladministration (2007): "Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse", København.

De humanistiske fakulteter (2008): "Humanistundersøgelsen 2007 – Humanisternes veje fra uddannelse til job", København.

DEA (2013): "Faglig interesse eller fast arbejde: Hvad bestemmer de unges uddannelsesvalg?", notat 27/06.

DEA (2012): "Humanisterne på vej mod nye arbejdsmarkeder", marts.

Gottschalk, P. & M. Hansen (2001): "Is the Proportion of College Workers in Non-College Jobs increasing?", Boston.

Kraka (2016): "Hvor mange akademikere arbejder akademisk – useriøse tal i debatten", april.

Kraka (2012): "Stadigt flere akademikere er overuddannede til deres job", marts.

Leuven, E. og H. Oosterbeek: "Overeducation and Mismatch in the Labor Market", Handbook of Education Economics", Vol. 4.

Forord

1. Intro og hovedkonklusioner

2. Tidligere analyser

3. Data og metode

4. Hvem er dimittenderne og hvor mange er de?

5. Dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet

6. Dimittendernes match mellem uddannelse og job

7. Hvilke dimittender finder ikke matchende job?

8. Konklusion

● 9. Litteraturliste

VÆKST GENNEM VIDEN

DEA er en ideologisk uafhængig tænketank, der arbejder for, at Danmark øger sin værdiskabelse og vækst samt tiltrækker internationale virksomheder gennem viden om uddannelse, forskning og innovation.

Tænketanken DEA kæmper grundlæggende for, at flere unge får en uddannelse, der efterspørges, at forskning bliver omsat til innovation i private og offentlige virksomheder, og at Danmark er et attraktivt land for videnbaserede virksomheder.

DEA vil nå sine mål gennem:

- Analyser og undersøgelser, der styrker DEAs dagsorden
- Involvering af virksomheder, uddannelsesinstitutioner og organisationer via partnerskaber og projekter
- Udfordring af vanetænkning og bidrag til løsning af samfundsudfordringer

