

# Dimittendledighed i en krisetid

## Program for minikonference

Mandag den 5. oktober 2020 13:00 – 15:00 i Altinget og Mandag Morgens gård,  
Ny Kongensgade 10, 1472 København

### 13:00 – 13:05 Velkomst til de fysiske deltagere og onlinedeltagerne

Dagens moderator, chefredaktør Lisbeth Knudsen, byder velkommen

### 13:05 – 13:30 Oplæg: Udfordringen: Nyeste tal om udviklingen i dimittendledigheden

Kristian Würtz, Rådmand for Sociale Forhold og Beskæftigelse i Aarhus Kommune og Lars Qvistgaard, Formand hos Akademikerne, præsenterer de seneste nøgletal om dimittendledighed

### 13:30 – 13:40 Beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard om sit blik på udfordringen

Beskæftigelsesminister, Peter Hummelgaard, præsenterer regeringens syn på problemstillingen

### 13:40 – 14:00 Dialog mellem kommunerne, Akademikerne og Peter Hummelgaard om mulige løsninger

Cecilia Lonning-Skovgaard, Beskæftigelses- og Integrationsborgmester i Københavns Kommune, Brian Dybro, Rådmand for Beskæftigelses- og Socialforvaltningen i Odense Kommune og Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne, præsenterer løsningsforslag og går i dialog med Peter Hummelgaard

### 14:00 – 14:50 Politisk debat om udfordring og løsninger

Paneldebat med Katarina Ammitzbøll (K), Morten Dahlin (V), Astrid Carøe (SF) og Kasper Sand Kjær (S). Mulighed for spørgsmål og kommentarer fra deltagerne i gården og live stream

### 14:50 – 15:00 Afslutning og opsamling

Rådmand Kristian Würtz samler op på dagens diskussioner

### 15:00 – 15:30 Netværk



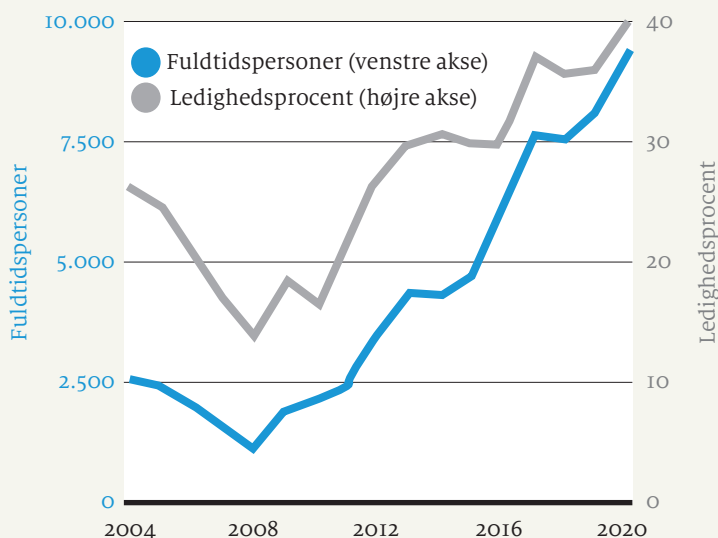
# 4 ud af 10 akademiske dimittender i Danmark i dag er ledige

**Beskæftigelse og ledighed** Akademikere udgør en stigende del af den samlede arbejdsstyrke i Danmark, og er i dag en gruppe på godt en halv million personer. Samtidig er andelen af ledige akademikere steget til tæt på en fjerdedel af den samlede ledighed. Især de nyuddannede er ramt; en situation som er blevet kraftigt forværret af coronakrisen.

Faktaarket belyser forholdene for akademiske dimittender på tværs af de relevante områder: beskæftigelse, ledighed, uddannelse samt erhverv og efterspørgsel.

## Eksplodiv stigning i ledigheden blandt akademiske dimittender

Ledigheden blandt akademiske dimittender<sup>1</sup>



## Nøglepointer

Antallet af ledige akademiske dimittender er steget med mere end 1.200 personer fra juli 2019 til juli 2020.

Ledigheden blandt dimittender er rekordhøj: Næsten 11.000 var berørt af ledighed i juli måned 2020.

Ledighedsprocenten blandt akademiske dimittender er steget med 24 procentpoint fra 2010 til 2020.



**FIGUR 1**

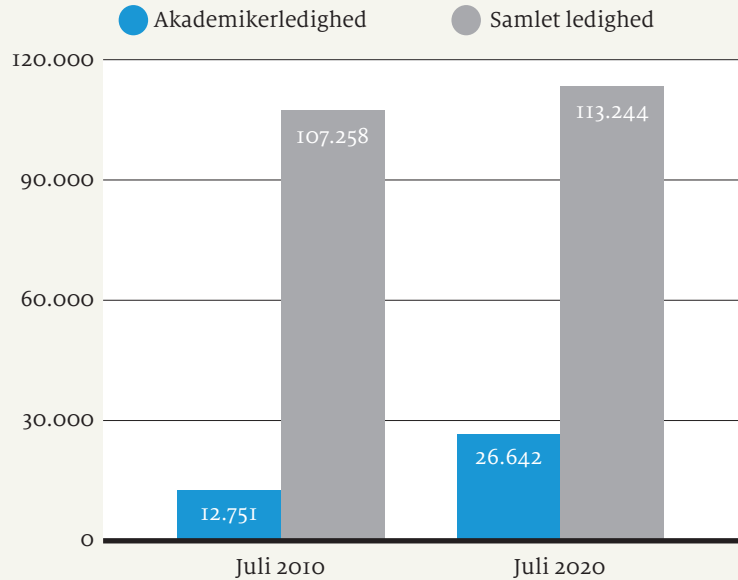
**NOTE<sup>1</sup>** — Dimittender defineres her som nyuddannede med en kandidatalder på 0-12 måneder. Peaket i 2016-2017 skyldes, at den fulde effekt af Fremdriftsreformen træder igennem her.

**KILDE** — Akademikernes ledighedsstatistik. Data fra AKA, CA, AJKS og MA. Fuldtidsledige, ikke sæsonkorrigeret.



## Akademikere fylder mere i ledighedsstatistikkerne

Akademikernes andel af den samlede ledighed



**FIGUR 2** — Akademikerledigheden udgør en markant større andel af den samlede ledighed i dag. Næsten hver fjerde ledig i dag er akademiker, mens de øvrige gruppers andel er faldet i samme periode.

**KILDE** — Jobindsats.dk, fuldtidsledige. Note: Ledige medlemmer af hhv. AKA, CA, AJKS og MA.

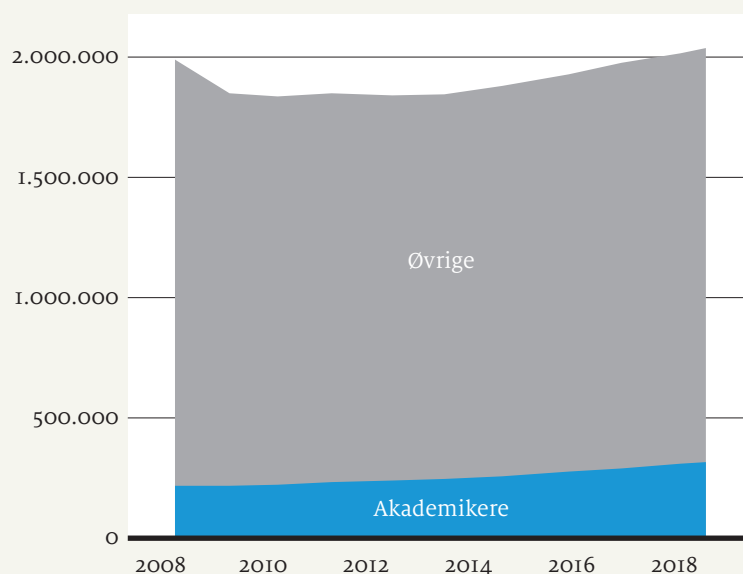
### Nøglepointer

Siden 2010 er antallet af ledige akademikere vokset med 13.891 fuldtidspersoner

Langtidsledigheden blandt akademikere stiger også: I juni 2020 havde mere end 4.000 akademikere været ledige mere end ét år; en vækst på 44 pct. ift. 2019.

## Akademikere søger mod den private sektor

Andelen af akademikere i den private sektor



**FIGUR 3** — Beskæftigelsen blandt akademikere er steget massivt de seneste 10-12 år; både på det offentlige og det private område.

**KILDE** — Egne beregninger på grundlag af registerdata fra Danmarks Statistik (AC), 2018. Note: Akademikere defineres ved de uddannelsesgrupper, som organiseres af Akademikernes medlemsorganisationer.

### Nøglepointer

Andelen af akademikere i den private sektor er vokset med ca. 5 procentpoint siden 2008.

I 2020 er 156.550 akademikere beskæftigede i den offentlige sektor. Det er 48.250 personer mere end i 2010 – en stigning på 45 pct.

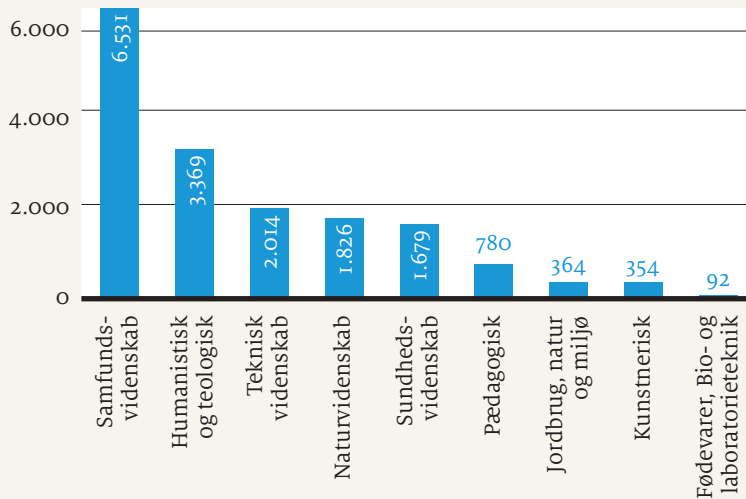
312.700 akademikere var privatansatte i 2018. Det er knap 100.000 mere end i 2008 – en stigning på 46 pct.

Akademikerbeskæftigelsen i den private sektor er stigende i alle regioner og topper i Hovedstaden med godt 166.600 beskæftigede i den private sektor i 2018. En stigning på 7,1 procentpoint fra 2008.

**Uddannelse** Siden 2010 er antallet af kandidater fra de lange videregående uddannelser steget.

### Samfundsvidenskaberne udgør størstedelen af akademikere

Antal dimittender fordelt på længere videregående uddannelse, 2019



**FIGUR 4** — Siden 2010 er antallet af kandidater fra de lange videregående uddannelser steget.

**KILDE** — Danmarks Statistik, 2019.

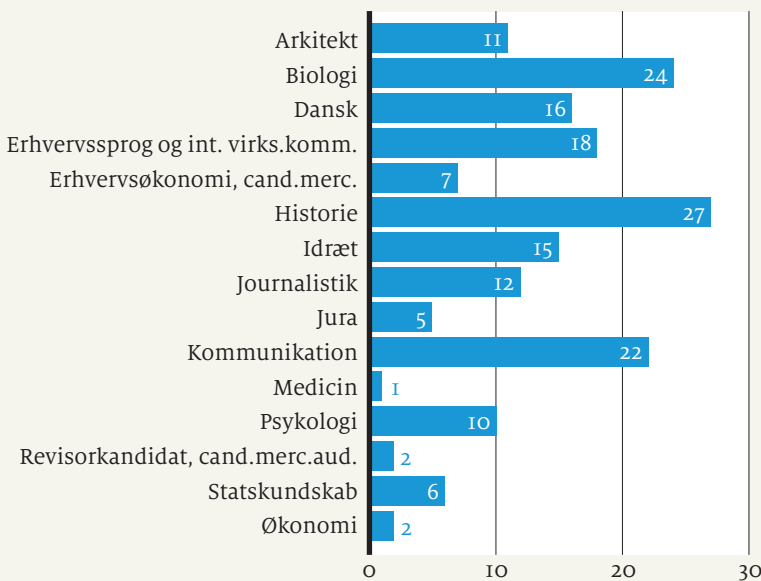
### Nøglepointer

Antallet nyuddannede kandidater er steget fra 11.300 i 2010 til ca. 17.000 kandidater i 2019. En stigning på ca. 50 pct.

38 pct. af de akademiske dimittender er uddannet inden for samfundsvidenskab – 20 pct. inden for humaniora.

### Størst dimittendledighed blandt historikere, biologer og kommunikationsuddannede

Gennemsnitlig ledighed i procent for nyuddannede kandidater i 4. til 7. kvartal efter endt uddannelse, fordelt på de 15 største kandidatuddannelser<sup>1</sup>



**FIGUR 5** **NOTE<sup>1</sup>** — Datagrundlaget er personer, der har færdiggjort en kandidatuddannelse i 2016-2019.

**KILDE** — Uddannelses- og Forskningsministeriet - Uddannelseszoom.

### Nøglepointer

10 måneder efter akademisk dimission er gennemsnitligt 80 pct. af akademikere i beskæftigelse, mens 20 pct. af akademikere stadig er ledige. Dimittender med en kunsterisk eller humanistisk uddannelsesbaggrund er typisk ledige i længere tid, inden de kommer i job. For de humanistiske fagligheder går der f.eks. 19 måneder efter dimission, før 80 pct. er i beskæftigelse.

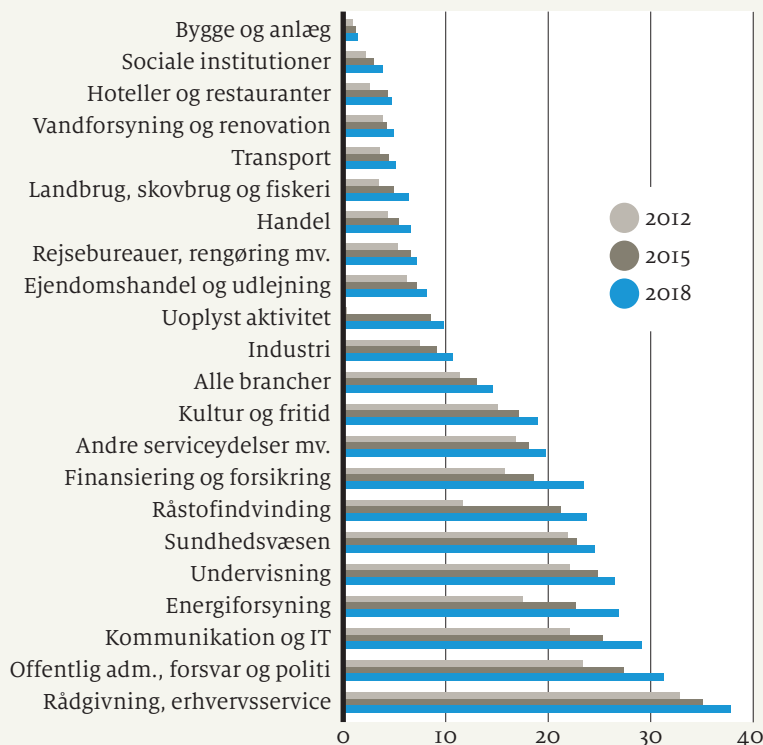
Flere af de 15 mest populære kandidatuddannelser har lav ledighedsprocent. Blandt medicinere, økonomer og revisorer er blot 1-2 pct. ledige i 4. til 7. kvartal efter deres dimission.

Historie og biologi er nogle af de populære uddannelser med størst ledighed. 27 pct. af dimittenderne fra historie er ledige i 4. til 7. kvartal efter dimission, 24. pct. for biologi.

**Erhverv og efterspørgsel** Inden for alle brancher ansættes i stigende omfang akademikere.

## Ansættelse af akademikere stiger på tværs af brancher

Andel akademikere beskæftiget i branchen, procent



**FIGUR 6**  
KILDE — Danmarks Statistik, HFUDD16.

### Nøglepointer

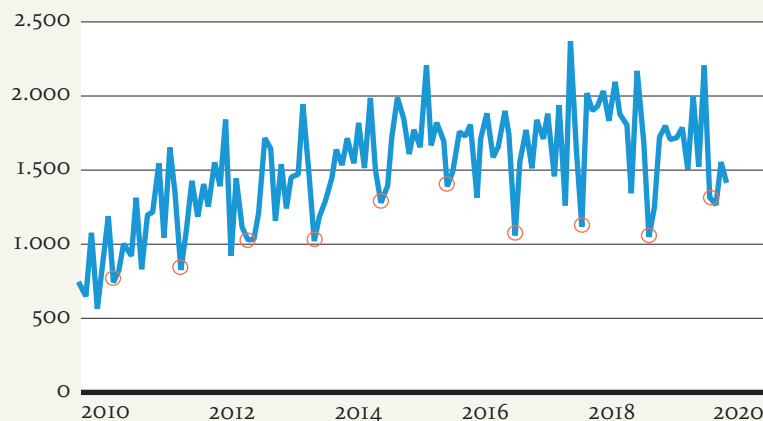
Akademikernes andel af de beskæftigede i virksomhederne er steget fra 11,3 procent i 2012 til 14,6 procent i 2018.

De store virksomheder beskæftiger flest akademikere. Her stiger antallet mest.

I små og mellemstore virksomheder er der også en stabil vækst ifølge Akademikernes egne registerdata.

## Dårligt match mellem dimittendtidspunkt og jobopslag

Antal jobopslag målrettet kandidater fra 2010-2019



**FIGUR 7**  
NOTE! — Punkter markeret med røde cirkler angiver juli måned for det pågældende år.  
KILDE — Labor Intelligence Tool, DAMVAD Analytics (2019).

### Nøglepointer

Som en konsekvens af fremdriftsreformen dimitterer langt hovedparten af kandidaterne i juni. Virksomhederne har færrest jobopslag i juli, hvor dimittenderne starter jobsøgning.

# Flere dimittender i job

## LØSNINGSKATALOG TIL POLITIKERE

### Behov for handling

Coronakrisen og det medfølgende økonomiske chok har sat sine klare spor i dansk økonomi. I andet kvartal af 2020 tyder alt på et fald i BNP på 7,4 pct. – et historisk højt tal. Samtidig træder ca. 40.000 dimittender fra de videregående uddannelser ud på arbejdsmarkedet. Det er en farlig cocktail. Faldet i økonomien går bl.a. ud over dimittenderne, da de endnu ikke har opbygget solid erhvervs erfaring. Det er derfor svært at træde ind på arbejdsmarkedet, når mange arbejdsgivere begrænser eller stopper nyansættelser.

De politiske ledere på beskæftigelsesområdet i de fire store universitetsbyer (Odense, Aalborg, Aarhus og København) ønsker i samarbejde med Akademikerne at få folketingspolitikere i tale for at etablere ekstraordinære initiativer og sætte fokus nye tiltag i indsatsen for de ledige dimittender. Selvom det er lokalt, man står med indsatsen og ansvaret for at hjælpe de unge dimittender, er det så stor og vigtig en samfundsopgave, at det kræver handling fra centralt hold.

### En brændende platform

Ledigheden blandt dimittender er rekordhøj: Næsten 11.000 var berørt af ledighed i juli 2020. Det er ikke en ny udfordring, men den er blevet forværret af corona-pandemien:

- I løbet af juli 2020 var over 33.000 akademikere berørt af ledighed. En vækst på næste 6.000 flere akademikere i forhold til samme tidspunkt i 2019.
- Langtidsledigheden stiger. I juni 2020 var der mere end 4.000 akademikere med en ledighed på mere end et år – en vækst på 44 pct. i forhold til 2019.

Vi må ikke tabe dimittenderne og de mange ledige akademikere. Tallene taler for sig selv. Det er tid til at handle – og nu der skal bygges bro mellem uddannelse og arbejdsmarked.

De mange ledige akademikere repræsenterer et stort uudnyttet

potentiale, som vi skal have gavn af. Både af hensyn til samfundet, som har investeret i uddannelserne, af hensyn til virksomhederne, som har brug for arbejdskraft med de rette kompetencer og af hensyn til det enkelte menneske, som er ramt af ledighed.

### Forslag til handling

De fire store uddannelsesbyer (Aalborg, Odense, Aarhus og København) og Akademikerne kommer her med en række konkrete forslag til regeringens centrale prioriteringer af dansk økonomi. Nogle af forslagene kan sættes i værk og hjælpe ledige dimittender i job nu og her.

Der skal sættes ind i forhold til uddannelse, beskæftigelse og erhvervsfremme. Tre indsatsområder, som alt for ofte eksisterer adskilt fra hinanden, men som skal spille meget bedre sammen både lokalt, regionalt og nationalt. Kun på den måde letter vi overgangen fra uddannelsesinstitutionerne og ud på arbejdsmarkedet i konkrete jobs.

Og så skal vi se sammenhængene på tværs. Løsninger på problemer i den ene sektor, skaber nogle gange problemer i den anden. Fremdriftsreformen er et eksempel på, at ønsket om at forkorte studietiden til gengæld betyder, at rigtig mange dimittender bliver færdige i sommermånederne, hvor der typisk er få jobopslag og ikke rekrutteres mange nye medarbejdere. Før var dimittender i højere grad spredt ud over året, lige som virksomhedernes efterspørgsel er det. Nu skal dimittenderne på samme tid kæmpe om at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Det er ikke optimalt.

På samme måde kan beskæftigelsespotentialet for ledige med fordel være en integreret del af de mange gode tiltag i erhvervsfremmesystemet. Tiltag, der kan bringe ledige dimittender i spil, så de kan være med til at sikre kvalificeret arbejdskraft til virksomheder og dermed øge virksomhedernes vækstmuligheder.



## Initiativer på den korte bane

### Styrket kontakt mellem virksomheder og dimittender – bedre mulighed for virksomhedspraktik og løntilskud

- I dag kan en ledig akademiker komme i virksomhedspraktik i 4 uger. Ordningen bør udvides til 8 uger, som det har været tidligere. Mange opgaver kræver mere end 4 uger til oplæring og udførelse, og det tager tid at lære nye medarbejdere og kulturen på arbejdspladsen godt at kende.
- I dag kan en ledig akademiker blive ansat med løntilskud efter seks måneders ledighed. Det bør kunne ske efter tre måneder.
- Forbedrede muligheder for, at små virksomheder kan deles om en praktikant eller en ansat i løntilskud, hvis de ikke har opgaver nok til en fuldtidsakademiker.

### Flere opkvalificeringsforløb målrettet fremtidens arbejdsmarked

Der vil i de kommende år være en stigende efterspørgsel på akademikere med digitale og tekniske kompetencer samt forretningsforståelse bl.a. inden for eksport. Gennem korte opkvalificeringsforløb kan dimittender hjælpe virksomheder til grøn omstilling via fx procesoptimering og projektledelse, anvendelse af data til grøn omstilling, certificeringer inden for bæredygtighed eller grønne udbud og indkøb.

#### Konkret foreslår vi:

En national ordning, som kan supplere den regionale positivliste med online kurser indenfor efterspurgte områder, og hvor ledige med en lang videregående uddannelse kan udvikle deres kompetencer indenfor fx grøn omstilling, digitalisering og eksport. Ordningen skal kunne anvendes af jobcentre, a-kasser, faglige organisationer eller regionale og lokale branchesamarbejder mellem fx erhvervsorganisationer, faglige organisationer og jobcentre.

### Særlige støtteordninger til virksomhederne

I en situation, hvor mange virksomheder har måttet afskedige medarbejdere på grund af coronakrisen, er det højaktuelt at se på værktøjer til at lette virksomhedernes muligheder for at ansætte nyuddannede.

- Isbryderordningen/videnpiloten skal genindføres: Der mangler en bred erhvervsstøtteordning, som især de

mindre virksomheder kan gøre brug af ved uløste udviklingsopgaver i forretningen.

- Den økonomiske ramme for landdistriktsvækstpiloten (under Innovationsfonden) bør udvides.

### On boarding-støtte til dimittender i SMV'er

Flere SMV'er får øjnene op for, hvad en akademiker kan tilføre virksomhederne, men det kan være en stor opgave at ansætte den første akademiker.

#### Konkret foreslår vi:

En særlig dimittend-mentorordning, eller en onboarding-støtteordning, hvor man kombinerer økonomisk støtte til virksomheden med adgang til vejledning og rådgivning af virksomhed og dimittend og lønrefusion for eksisterende medarbejdere, som indgår i oplæringsteamet.

## Initiativer på den længere bane

### Nye alternativer til kandidatoverbygningen udbygges og promoveres

Folketinget har skabt rammerne for en ny og mere fleksibel uddannelsesstruktur for universitetsuddannelserne. Hermed er der mulighed for langt større vekselvirkning mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet. Bachelors retskrav på optagelse på den naturlige kandidatuddannelse er forlænget, hvilket giver bachelorer mulighed for at holde pause i op til 3 år og prøve deres uddannelse af på arbejdsmarkedet, inden de (måske) vælger at fortsætte på kandidatuddannelsen, eller på en af de nye typer overbygningsuddannelser på deltid på universiteterne.

I dag har bachelorer også mulighed for at tage en meritlæreruddannelse, ligesom der er forslag om en meritpædagoguddannelse for bachelorer, der pt. er til behandling i Uddannelses- og Forskningsministeriet.

#### Konkret foreslår vi:

- Universiteterne skal forpligte sig på at levere sporskifte- og karrierevejledning på bacheloruddannelsens 5. semester for uddannelser med særlige ledighedsudfordringer.
- Sporskifte- og karrierevejledning skal give de studerendes blik for de muligheder, der er for at stige af med sin bachelor eller at skifte fagligt spor på overbygningen med henblik på at forbedre sine beskæftigelsesmuligheder. Universiteterne



skal forpligtes på at indhente relevant viden fra jobcentre, regionale erhvervshuse, faglige organisationer og a-kasser om karrierevejledning for bachelorstuderende på 5. semester.

- c. Der bør i regi af Uddannelses- og Forskningsministeriet, Erhvervsministeriet og Beskæftigelsesministeriet igangsættes en afdækning af, om der kan laves andre merituddannelser for bachelorer inden for områder, der efterspørger arbejdskraft.
- d. Universiteter og virksomheder skal arbejde bedre sammen om solution camps, projektorienterede forløb og brug af virksomhedscases i undervisningen.

### Større arbejdsmarkedsrelevans på uddannelserne (employability)

Der skal være krav til kandidatuddannelser med særlige ledighedsudfordringer om at integrere arbejdsmarkedsrelevans i uddannelserne på en sådan måde, at der støttes op om uddannelsens faglighed, fx efter inspiration fra Aalborg Universitets arbejde med karriereforløb.

#### Konkret foreslår vi:

- a. Der bør indføres et krav om praktikum, der har form af særlige ekstra aktiviteter (dvs. ud over den ECTS-givende undervisning), og som strækker sig over kandidatuddannelsens fire semestre. Praktikum skal gøre studerende i stand til at oversætte deres faglighed til konkrete kompetencer, som efterspørges af virksomhederne. En viden som den studerende kan bruge i forhold til at foretage et beskæftigelseskløgt valg af fagspecialisering, vælge at have et relevant projektorienteret forløb samt gøre kandidatspecialet karriererelevant og springbræt til første job som nyuddannet.
- b. Der bør være et krav om "Karriere-VIP" på alle uddannelser med særlige ledighedsudfordringer. Karriere-VIP er en medarbejder (typisk fastansat underviser), der i samarbejde med studieleder og studienævn har til opgave at sikre, at der i uddannelsens faglige miljø arbejdes med at få skabt en tydelig arbejdsmarkedsrelevans i undervisningen, herunder virksomhedssamarbejder. Det centrale er, at det foregår internt på uddannelserne, som en integreret del af det faglige miljø.
- c. Som en del af at sikre relevansen af uddannelserne skal der årligt foretages en revidering af uddannelsens kompetenceprofil således at uddannelsen til stadighed giver de studerende relevante og efterspurgte kompetencer. Det arbejde skal ske i tæt dialog med uddannelsens aftagerpanel, der

forelægges og godkender forslag til reviderede kompetenceprofiler, fx sådan som man arbejder med arbejdsmarkedsbilletter på IT-universitetet. Det centrale er, at det foregår årligt i en formaliseret struktur.

### Flere iværksættere og freelancere blandt dimittenderne

Det bør blive lettere for studerende og dimittender at finde nye veje til job. F.eks. ved at blive iværksættere eller freelancere. Der bør oprettes en iværksætterpulje til universiteterne, så det muliggøres at oprette tværfaglige iværksætterforløb. Her ved kan de studerende få erfaringer med både iværksætteri og med at samarbejde med andre faggrupper allerede inden dimission.

#### Konkret foreslår vi:

- a. At de lovgivningsmæssige og praktiske barrierer for, at dimittender bliver iværksættere eller freelancere, fjernes.
- a. At virksomhederne kommer på banen. Der bør laves en digital platform, hvor virksomheder kan præsentere mindre opgaver, de har behov for at få lavet af højtuddannede freelancere. Det vil mindske afstanden mellem akademikerne og virksomhederne og synliggøre for hvilke opgaver virksomhederne efterspørger.

### Innovationspulje til virksomheder

Der bør oprettes en national pulje, hvor virksomheder kunne søge midler til løsning af udviklingsopgaver, forudsat at der rekrutteres en dimittend til opgaven.

### Oplysningskampagne

Der bør igangsættes en oplysningskampagne til virksomhederne via brancheorganisationerne. Kampagnen skal udbrede kendskabet til de nye muligheder for vekselvirkning mellem universitetsuddannelserne og arbejdsmarkedet, særligt i forhold til at ansætte bachelorer, herunder at øge kendskabet til de nye muligheder, der er for at tage en overbygningssuddannelse på deltid i forbindelse med ansættelsen. På samme måde skal brancheorganisationerne oplyse virksomhederne om fordelene ved projektorienterede forløb, som både kan løse konkrete problemer for virksomhederne her og nu, men også åbne virksomhedernes øjne for, hvad akademikere kan og dermed give dem mod på at ansætte flere akademikere i fremtiden.