

Kort fortalt

# Det første år på arbejdsmarkedet for kandidater

## Baggrund

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) har undersøgt, hvordan dimittender fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed oplever det første år på arbejdsmarkedet, sammenlignet med dimittender fra uddannelser med lav dimittendledighed.

Vi har her samlet de mest centrale resultater, som viser, hvor man kan rette blikket hen, når man vil styrke studerendes overgang til arbejdsmarkedet. Det er ikke mindst relevant i arbejdet med at udmønte den vedtagne kandidatreform.

## Hovedpointer

- Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed har en sværere overgang til arbejdsmarkedet.
- Relevante studiejob, praktik og netværk hjælper dimittenderne til en nemmere overgang til arbejdsmarkedet.
- Flere dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever mistrivsel, stress og ensomhed.
- Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever et dårligere match mellem kompetencer fra uddannelsen og indholdet i jobbet, når de kommer i job.

## Kontakt /



Bjarke Tarpgaard  
Hartkopf  
Områdechef  
bhfeva.dk

## **Sværere overgang til arbejdsmarkedet for dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed**

Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed har ofte en sværere overgang til arbejdsmarkedet med længere ledighedsperioder, en vanskelig jobsøgningsproces, hyppigere tidsbegrænsede stillinger og mere eller mindre ufrivillige perioder som selvstændige.

Færre dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed, der har været i job, oplever, at de fik jobbet pga. faglig viden (32 %) samt metoder og færdigheder fra studiet (26 %), end tilsvarende dimittender fra uddannelser med lav ledighed (hhv. 63 % og 40 %), mens flere angiver, at de har fået deres job på baggrund af studiejob eller netværk.

## **Flere oplever mistrivsel, stress og ensomhed**

Et år efter dimission oplever mange dimittender fra højledighedsuddannelser, at overgangen til arbejdsmarkedet og jobsøgningsprocessen er vanskelig. Mange af de ledige dimittender oplever stor frustration over at være ledige, ligesom de kæmper med at bevare en optimistisk indstilling til jobsøgningen. Dimittender, der har været ledige længe, kan få en følelse af modløshed, få lavt selvværd og en følelse af ikke at lykkes.

Kandidatdimittender fra uddannelser med høj ledighed har også dårligere generel trivsel og højere forekomster af stress og ensomhed – sammenlignet med dimittender fra uddannelser med mellem og lav dimittendledighed. 35 % af dimittender fra højledighedsuddannelser er således i risiko eller stor risiko for mistrivsel mod 20 % af dimittender fra lavledighedsuddannelser. Ledighed, og især lang ledighed, ser ikke overraskende ud til at hænge sammen med dårligere trivsel. Blandt de ledige dimittender er andelen i risiko eller stor risiko for mistrivsel således 45 %. Samme mønster ses i forhold til stress og ensomhed.

## **Dårligere jobmatch for kandidater fra uddannelser med høj ledighed**

Dimittender fra uddannelser med høj ledighed har det også gennemsnitligt sværere, når de kommer i job. Færre oplever, at de kan anvende deres uddannelses kernefaglighed direkte, og færre oplever, at der er et godt match mellem job og arbejdsopgaver og deres faglige profil og kompetencer fra uddannelsen. Færre oplever også, at deres faglige profil er genkendelig for deres arbejdsgiver, og at de bliver anerkendt for deres faglighed og får kvalificeret faglig sparring fra deres kolleger. Mange dimittender fra uddannelser med høj ledighed ser derfor også deres nuværende job og arbejdsopgaver som et midlertidigt skridt mod job og/eller arbejdsopgaver, der bedre matcher deres kompetencer og interesser.

Fx vurderer 41 % af dimittenderne fra uddannelser med høj ledighed, at de kan anvende deres uddannelsers kernefaglighed direkte i deres job på dimittendarbejdsmarkedet mod 62 % dimittender fra uddannelser med lav ledighed. Flere af de interviewede dimittender oplever endvidere, at det kan være svært at indgå såvel fagligt som socialt på arbejdspladsen, hvis ens faglighed ikke er genkendelig for såvel leder som kolleger.

## Perspektiver – hvad kan vi lære af fundene?

### Hvad kan politikerne gøre?

Overordnet set peger undersøgelsen på, at man med fordel kan styrke overgangen fra særligt kandidatuddannelser med høj ledighed til arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen underbygger, at relevante studiejob, praktik og netværk kan være med til at hjælpe dimittenderne i job. Det peger på, at sådanne supplerende aktiviteter skal være mulige at varetage for de studerende samtidig med, at de er studieaktive. Dette er et opmærksomhedspunkt, som er værd at tage med i arbejdet med de nye 75-ECTS-kandidatuddannelser, der er kortere end de hidtidige 2-årige kandidatuddannelser.

Undersøgelsens resultater kan rejse spørgsmålet, om der stadig optages for mange studerende på de kandidatuddannelser, der er præget af høj dimittendledighed. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at vi endnu ikke har set den fulde effekt af de allerede gennemførte tiltag i form af dimensionering, nedlægning af studiepladser og sammenlægning af uddannelser.

Dertil kommer, at der er en række forskellige andre hensyn, som bør tages med i betragtning, hvis man politisk overvejer at regulere optaget yderligere. Herunder hvilken betydning det har for opretholdelsen af forskningsmiljøer på mindre uddannelser, regional uddannelsesdækning samt behovet for specialiserede kompetencer og viden i samfundet nu og på længere sigt.

### Hvad kan uddannelserne gøre?

Flere dimittender fra højledighedsuddannelser giver klart udtryk for, at de har været udfordrede af, at mange arbejdsgivere ikke kender deres uddannelse og dimittendernes faglighed. Uanset deres kompetencer og evner til at oversætte kompetencerne i en god ansøgning er deres erfaring, at de bliver sorteret fra til fordel for dimittender fra uddannelser, arbejdsgiverne kender. Hvis det er rigtigt, kan en del af udfordringen imødegås ved at skabe et bedre kendskab til disse uddannelser blandt relevante arbejdsgivere. Det kunne fx ske ved at systematisere samarbejdet med relevante arbejdspladser om formidling af kontakt vedrørende projektorienterede forløb (praktik), specialesamarbejder eller de forpligtende virksomhedsforløb, der er lagt op til i kandidatreformen.

### Hvad kan arbejdsgiverne gøre?

I en tid, hvor mange brancher har rekrutteringsvanskeligheder, vil der alt andet lige være flere arbejdsgivere, der oplever at få medarbejdere ind med en uddannelse og faglighed, som er utraditionel i forhold til branchen. Arbejdsgiverne kan derfor også have fordel af aktivt at engagere sig i dimittender, der har en faglighed, som ikke som udgangspunkt er velkendt, foruden at arbejdsgiverne også arbejde aktivt med at skabe bedre match mellem dimittender og relevante arbejdspladser.

Også efter ansættelse er væsentligt at være opmærksom på, hvordan dimittender med mindre kendte uddannelser bliver en del af det faglige og sociale fællesskab på arbejdspladsen, og hvordan de bedst får lov at sætte deres kompetencer i spil. Nysgerrighed, anerkendelse og mulighed for sparring fra både chef og kolleger kan betyde meget for dimittendernes motivation for at blive i jobbet.

## Det bygger undersøgelsen på

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder:

- Spørgeskemadata fra survey blandt dimittender fra kandidatuddannelser ét år efter færdiggørelse
- Registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM)
- Kvalitative interviews blandt udvalgte kandidatstuderende på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed.

Danmarks Evalueringsinstitut  
– analyser, redskaber og udvikling, der styrker uddannelser og  
dagtilbud.



Danmarks  
Evalueringsinstitut

+45 35 55 01 01  
eva@eva.dk  
www.eva.dk

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut  
Citat med kildeangivelse er tilladt  
Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)  
Foto: [xxxx]  
ISBN (www) [xxxx]