

# Det første år på arbejdsmarkedet

Kandidatdimittenders trivsel, deres veje efter kandidatuddannelsen  
og oplevelse af match mellem uddannelse og job





## INDHOLD

# Det første år på arbejdsmarkedet

---

<b>1</b>	<b>Resumé</b>	<b>5</b>
----------	---------------	----------

---

<b>2</b>	<b>Indledning</b>	<b>11</b>
2.1	Baggrund	11
2.2	Formål og undersøgelsesspørgsmål	15
2.3	Datagrundlag, design og metode	15

---

<b>3</b>	<b>Kandidatdimittenders veje efter dimission</b>	<b>17</b>
3.1	Svære overgang til arbejdsmarkedet for dimittender fra højledighedsuddannelser	18
3.2	Dimittenders overgange til arbejdsmarkedet	20

---

<b>4</b>	<b>Kandidatdimittenders oplevelse af jobsøgning og ledighed</b>	<b>25</b>
4.1	Dimittenders tilgange til jobsøgning	26
4.2	Dimittender har skullet lære at være jobsøgende	28
4.3	Oplevelse af trivsel og mistrivsel i jobsøgningen	31

---

<b>5</b>	<b>Kandidatdimittenders generelle trivsel</b>	<b>36</b>
5.1	En større andel dimittender fra uddannelser med høj ledighed er i stor risiko for mistrivsel	36
5.2	En større andel er stressede blandt dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed	40
5.3	Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed er oftere ensomme	43

---

<b>6</b>	<b>Kandidatdimittender i job</b>	<b>46</b>
6.1	Beskæftigede dimittendernes oplevelser af, hvorfor de fik jobbet	47
6.2	Brug af faglighed, erfaringer og kompetencer i jobbet	50
6.3	Dimittenders faglighed og det sociale på arbejdspladsen	55

---

	<b>Appendiks A – Litteraturliste</b>	<b>59</b>
--	--------------------------------------	-----------

---

	<b>Appendiks B – Datagrundlag, design og metode</b>	<b>63</b>
--	---	-----------

---

	<b>Appendiks C – Vægtning</b>	<b>70</b>
--	-------------------------------	-----------

---

# 1 Resumé

I denne rapport formidler Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) resultaterne af en undersøgelse af, hvordan dimittender fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed oplever overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked sammenlignet med dimittender fra uddannelser med lav og middel dimittendledighed.

De videregående uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans og dimittendledigheden har det seneste årti været i fokus i forskellige regeringsgrundlag, den uddannelsespolitiske debat, kommissionsarbejde og reformer på det videregående område. Særligt har der været fokus på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed, hvor den nuværende regerings ambition om, at 20 % af de kandidatstuderende skal optages på en erhvervs kandidatuddannelse, og 10 % skal optages på kandidatuddannelser på 1,25 studieår, udgør seneste forsøg på at styrke koblingen mellem uddannelse og arbejdsmarked (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023). Trods reformerne og det politiske fokus på området var der i 2022 stadig stor variation i dimittendledighedsgraderne blandt de videregående uddannelser og blandt forskellige udbud af samme uddannelse (Aziz & Lind, 2020a-d; Dansk Erhverv, 2022; Uddannelses- og Forskningsministeriet, u.å., a).

Selvom der har været meget fokus på at fremme arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser, mangler der viden om dimittendernes perspektiver, da det vil bidrage til at pege på, hvad uddannelser, arbejdsgivere og beslutningstagere skal være særligt opmærksomme på, når uddannelser og navnlig afslutning på uddannelser skal tilrettelægges. Hvordan er vejene fra dimension til job for dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed sammenlignet med for dimittender fra uddannelser med middel og lav dimittendledighed? Hvordan er dimittendernes oplevelser, erfaringer, følelser og trivsel i forbindelse med jobsøgning, ledighed og første job? Hvilke forhold oplever beskæftigede dimittender har været afgørende for, at de fik jobbet? Og hvordan matcher deres uddannelsesbaggrund og kompetencer praktisk, fagligt og socialt med jobbet? Alt det belyser vi i denne undersøgelse.

Målgruppen for rapporten er politiske beslutningstagere og ledelser på universiteterne, herunder fx personer med ansvar for organiseringen af uddannelserne og arbejdsmarkedsrettede aktiviteter såsom studieledere og karrierevejledere. Rapportens resultater vil også være relevante for arbejdsgivere, som er interesserede i at udvide deres rekrutteringsgrundlag og integrere medarbejdere med mindre traditionelle fagligheder. Rapporten kan herudover spille ind i de aktuelle debatter om de videregående uddannelsers relevans og uddannelsernes rolle i at facilitere overgangen til arbejdsmarkedet. Det er vores håb, at rapporten kan hjælpe til at kvalificere udformningen og ud-møntningen af kandidataftalen.

Rapporten er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt dimittender fra kandidatuddannelser et år efter deres dimission, hvor vi sammenligner studerende fra uddannelser med henholdsvis høj, middel og lav dimittendledighed, samt en kvalitativ undersøgelse blandt kandidatstuderende fortrinsvis på uddannelser med høj dimittendledighed.

## Kandidatuddannelser med høj, middel og lav dimittendledighed

Analyserne i rapporten skelner mellem uddannelser med høj, middel og lav dimittendledighed. Vi definerer de tre grupper således:

- **Lav dimittendledighed:** 10 % eller mindre er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Middel dimittendledighed:** 11 % til 29 % er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Høj dimittendledighed:** 30 % eller mere er ledige 12 måneder efter dimission.

Nyere kandidatuddannelser, hvor det ikke har været muligt at udregne en dimittendledighedsgrad, indgår ikke i rapportens analyser. Dette kræver nemlig, at første kohorte af kandidater fra uddannelsen har dimitteret minimum 12 måneder før seneste beskæftigelsesdata i registret.

## Hovedresultater

Undersøgelsen er gennemført i en tid med højkonjunktur, hvor vi har set relativt lave og faldende dimittendledighedsgrader på tværs af kandidatuddannelserne. Alligevel har dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed ofte en sværere overgang til arbejdsmarkedet med længere ledighedsperioder, en vanskelig jobsøgningsproces, oftere tidsbegrænsede stillinger og mere eller mindre ufrivillige perioder som selvstændige.

Dimittender fra uddannelser med høj ledighed har det også gennemsnitligt sværere, når de kommer i job. Færre oplever, at de kan anvende deres uddannelsers 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. Undersøgelsen viser også, at dimittender fra uddannelser med høj ledighed, og særligt langtidsledige dimittender, generelt har dårligere trivsel, ligesom flere oplever stress og ensomhed.

Resultaterne udfoldes mere detaljeret nedenfor.

## Sværere overgang til arbejdsmarkedet for dimittender fra højledighedsuddannelser

Dimittender fra uddannelser med høj ledighed har ofte en sværere overgang til arbejdsmarkedet end andre kandidatdimittender. Ca. et år efter dimission er 48 % fastansat i en fuldtidsstilling, 19 % i en tidsbegrænset stilling, mens 20 % er ledige, og 4 % af de ledige angiver, at de har fået et job, men ikke er startet endnu. Til sammenligning er 79 % af dimittenderne fra uddannelser med lav ledighed fastansat i en fuldtidsstilling, og 5 % erklærer sig ledige (heraf erklærer 23 %, at de har fået et job, men bare ikke er startet endnu).

Ca. hver tredje af de ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed har i løbet af det første år efter dimission haft arbejde, inden de blev ledige. De har ofte været i tidsbegrænsede ansættelser, ansat på deltid eller arbejdet som selvstændige/freelance. Selvstændige dimittender fra højledighedsuddannelser svarer markant oftere, at de blev selvstændige, fordi de havde svært ved at finde et job, og at de vil tage imod det, hvis de får et godt fuldtidsjob. Samtidig er der markant færre af disse, der klarer sig økonomisk godt eller trives som selvstændige. Flere af de interviewede dimittender fra uddannelser med høj ledighed fortæller, at de har valgt at tage ufaglært eller andet arbejde under deres kvalifikationsramme for at slippe for ledighed.

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 %). 48 % af beskæftigede dimittender fra højledighedsuddannelser oplever, at de har fået deres job pba. erhvervs erfaring fra studiejob, og 40 % pga. netværk, hvor de tilsvarende tal for dimittender fra uddannelser med lav ledighed er hhv. 26 % og 17 %. De interviewede dimittender kan fortælle, at individuelle arbejdsgivers kendskab til deres uddannelse og faglige profil kan være afgørende for, om de får et job.

## Vanskelig og frustrerende jobsøgningsproces for dimittender fra højledighedsuddannelser

Et år efter dimission oplever mange dimittender fra højledighedsuddannelser, at overgangen til arbejdsmarkedet og jobsøgningsprocessen er vanskelig. Fx oplever 57 % af dimittenderne fra uddannelser med høj dimittendledighed, at det er svært at finde jobopslag, der henvender sig til folk med deres uddannelse, mens dette kun gør sig gældende for 15 % af dimittenderne fra uddannelser med lav dimittendledighed. Der er også højere andele, der oplever udfordringer med at finde jobopslag, der henvender sig til folk med deres faglige kompetencer, samt med at sætte ord på deres faglige kompetencer i jobansøgninger. Mange ledige dimittender oplever stor frustration over at være ledige og kæmper med at bevare en optimistisk indstilling. Dimittender, der har været ledige længe, kan få en følelse af modløshed, få lavt selvværd og en følelse af ikke at lykkes.

Flere af de interviewede dimittender beskriver dog, at de gennem en læreproces gradvist er blevet bedre til jobsøgningen. Dimittenderne beskriver, at de har skullet lære at finde relevante stillinger, at tillære sig en særlig jobsøgningsattitude og tilpasse deres ansøgninger til de enkelte stillingsopslag.

## Flere i mistrivsel blandt dimittender fra uddannelser med høj ledighed

Kandidatdimittender fra uddannelser med høj ledighed har generelt værre trivsel – i form af dårligere generel trivsel og højere forekomster af stress og ensomhed – end hvad der gælder for 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 %, og blandt dimittender, der har været ledige i mere end 12 måneder, er andelen 51 %. Samme mønster ses i forhold til stress og ensomhed.

## Dårligere jobmatch for dimittender fra uddannelser med høj ledighed

Denne undersøgelse viser, at der er forskel også blandt de beskæftigede dimittender. 41 % af dimittenderne fra uddannelser med høj ledighed vurderer, de kan anvende deres uddannelsers kernefaglighed direkte i deres job på dimittendarbejdsmarkedet mod 62 % dimittender fra uddannelser med lav ledighed. 53 % af dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever, at deres arbejdsopgaver er fagligt udfordrende, mod 73 % 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. Det kan bl.a. handle om, at man føler sig udenfor i de sociale samtaler; at man ikke tør stille spørgsmål eller udtale sig kritisk; eller at man savner sparring eller ikke får tildelt opgaver, der passer til ens kompetencer. Grundet udfordringerne med at få gode jobmatch ser mange dimittender fra uddannelser med høj ledighed derfor også deres nuværende job og arbejdsopgaver som et midlertidigt skridt mod job og/eller arbejdsopgaver, der bedre matcher deres kompetencer og interesser.

## Dimittendundersøgelsen bekræfter fund fra undersøgelse blandt kandidatstuderende

I undersøgelsen af kandidatstuderendes oplevelse af overgangen til arbejdsmarkedet (EVA, 2024) fandt vi, at mange kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed fandt overgangen til arbejdsmarkedet og jobsøgningsprocessen vanskelig allerede under uddannelsen. De fandt det vanskeligt at finde relevante jobopslag, sætte ord på faglige kompetencer i ansøgninger samt at finde arbejdsgivere, der kender deres uddannelse og faglighed. Mange bekymrede sig allerede under uddannelsen om udsigten til en potentielt lang ledighedsperiode af økonomiske og mentale grunde, og mange var stressede med ledighedsfrygt som begrundelse og i stor risiko for mistrivsel. Der er således en høj grad af konsistens fra de kandidatstuderendes tanker og bekymringer før dimission til deres oplevelser ca. et år efter dimission.

## Perspektivering

Undersøgelsen viser, at dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed ofte har en sværere overgang til arbejdsmarkedet, og at der er udfordringer i matchet mellem dimittend og job,



også når de har landet deres første ansættelse. Den svære overgang har konsekvenser for dimittendernes trivsel, men undersøgelsen indikerer også, at der for arbejdsgiverne kan være uudnyttede muligheder for at få mere gensidig glæde af den højtuddannede arbejdskraft, de ansætter i stillinger, hvor matchet mellem faglighed og opgaver ikke i udgangspunktet er helt optimalt. Endelig peger undersøgelsen på, at det fortsat er vigtigt at stræbe efter gennemsigtighed i uddannelsesvejledningen, så de studerende i videst muligt omfang vælger uddannelse på et oplyst grundlag, også hvad angår udsigterne til relevant beskæftigelse.

## Hvad kan uddannelserne gøre?

Undersøgelsen peger på, at der kunne være nogle relativt konkrete håndtag for uddannelserne at skrue på, hvis uddannelserne – særligt dem med høj dimittendledighed – skal hjælpe deres studerende i overgangen til arbejdsmarkedet.

For det første giver flere dimittender 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. Uddannelserne kunne også overveje at gøre mere ud af at opdyrke og vedligeholde alumnenetværk eller arbejde med ambassadørordninger for at få permanente repræsentanter på de arbejdspladser, der allerede har ansat dimittender fra deres uddannelse.

For det andet viser undersøgelsen, at mange dimittender stadig har svært ved at omsætte og oversætte deres faglighed til at finde relevante job og skrive gode jobansøgninger selv et år efter dimission. Det virker oplagt, at der ikke er nogen nemme løsninger til at udbedre dette problem, men det er relevant for uddannelsessted og dimittender at forholde sig til, hvordan denne oversættelse kan ske bedst muligt med henblik på i ansøgningerne at beskrive en faglighed, der i højere grad vækker genklang hos arbejdsgivere. Det kan måske foregå i samarbejde med ovennævnte netværk, mere aktiv brug af aftagerpaneler eller ved inddragelse af ekstern kommunikativ ekspertise.

For det tredje bekræfter undersøgelsen, i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, at relevante studiejob, praktik og netværk kan være med til at hjælpe dimittenderne i job. Uddannelserne bør så vidt muligt facilitere, at sådanne supplerende aktiviteter er mulige at varetage for de studerende, samtidig med at de er studieaktive. Dette er også et opmærksomhedspunkt, som er værd at tage med i arbejdet med at implementere de nye 75-ECTS-kandidatuddannelser, der er kortere end de hidtidige toårige kandidatuddannelser.

## 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 kan arbejde aktivt med at skabe bedre match mellem dimittender og relevante arbejdspladser. Undersøgelsen peger på, at det 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. De interviewede dimittender påpeger fx selv, at nysgerrighed, anerkendelse og mulighed for sparring fra både chef og kolleger kan betyde meget for dimittendernes motivation for at blive i jobbet.

## Hvad kan politikerne gøre?

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.

### Datagrundlaget

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder:

- Spørgeskemadata fra EVA's survey blandt kandidatdimittender
- Registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM)
- Kvalitative interview blandt udvalgte kandidatdimittender fortrinsvis fra kandidatuddannelser med høj dimittendledighed.

I surveyen bestod populationen af alle aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der havde start på deres kandidatuddannelse før 2021, i alt 34.792 studerende. Spørgeskemaet blev udsendt til denne målgruppe i slutningen af august 2023, dvs. lige over 12 måneder efter at de skulle have afsluttet deres kandidatuddannelse, såfremt de afsluttede på normeret tid. Svarprocenten er minimum 25.

Se appendiks B for yderligere om datagrundlag, design og metode. Se appendiks C for yderligere oplysninger om vægtning, bortfald og vægtningsstrategi.

## 2 Indledning

Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) formidler i denne rapport resultaterne af en undersøgelse af overgangen til arbejdsmarkedet for kandidatdimittender fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Vi undersøger, hvilke veje dimittenderne tager mod arbejdsmarkedet efter dimission, matchet mellem kandidatuddannelse og job, deres jobsøgning og håndtering af ledighed samt de(t) første job og deres trivsel i både ledighed og job. Vi har særligt fokus på, om nogle af de forskelle mellem kandidatstuderende fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed, vi fandt i EVA's rapport om kandidatstuderendes overgang til arbejdsmarkedet (EVA, 2024), kan genfindes et år efter deres kandidatdimission.

### 2.1 Baggrund

Fra starten af 00'erne og frem til omkring 2012 steg optaget til de videregående uddannelser, herunder universitetsuddannelserne, kraftigt (EVA, 2015, 2018). Optaget blev også øget på uddannelser, der i dag har en høj dimittendledighed. En del af baggrunden for stigningen var de politiske målsætninger om, at flere unge skulle have en videregående uddannelse. I regeringsgrundlaget fra 2011, *Et Danmark, der står sammen*, fremgår det fx, at regeringen ville hæve målsætningen om, hvor stor en andel af en ungdomsårgang der gennemfører en videregående uddannelse, til 60 % i 2020. Samtidig ville regeringen indføre en ny målsætning om, at mindst 25 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en lang videregående uddannelse. Den daværende regering lagde dog vægt på, at den øgede volumen skulle følges af en højere *kvalitet* og *relevans* af de videregående uddannelser (Regeringen, 2011).

Til at hjælpe med at fremme arbejdet for at styrke kvalitet og relevans af de videregående uddannelser i lyset af det stigende optag blev Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (Kvalitetsudvalget) nedsat. Udvalget nåede frem til, at de store stigninger i optaget ville medføre store forandringer af, hvilket arbejdsmarked fremtidens akademikere ville møde, hvor en langt højere andel ifølge udvalget skal ansættes i den private sektor fremadrettet (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015).

Kvalitetsudvalget konkluderede derfor, at der var behov for et stigende fokus på at sikre dimittendernes relevans på det private arbejdsmarked. Udvalget var endvidere kritiske over for den relativt store stigning i optaget på uddannelser med høj dimittendledighed og anbefalede på den baggrund en kraftigere dimensionering af disse uddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2015).

På baggrund af Kvalitetsudvalgets analyser og anbefalinger blev der i 2015 gennemført ledighedsbestemt dimensionering (Uddannelses- og Forskningsministeriet, u.å.,b), mens der i 2019 blev indført et nyt bevillingssystem for de videregående uddannelser, hvor de resultatbaserede bevillinger bl.a. afhænger af dimittendledighedsgraderne (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2019). Lovkrav om aftagerpaneler (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2007, § 13), institutionsakkreditering (AI, u.å.) og prækvalifikation af nye uddannelser (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022c, 2022d) har også som formål at styrke arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser.

Det udbredte fokus på uddannelser med høj dimittendledighed afspejler sig også i universiteternes oplæg til udmøntningen af aftalen *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark* fra 2021 (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022e), hvor universiteterne har lagt op til at nedskalere særligt uddannelser med høj dimittendledighed i de store byer.<sup>1</sup> Aftalen havde som mål at flytte videregående uddannelsespladser ud af de fire største danske byer (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022e).

Reformkommissionen og den tidligere S-regering foreslog at reformere en stor del af særligt de humanistiske og samfundsvidenskabelige universitetsuddannelser i Danmark med målet om at øge deres arbejdsmarkedsrelevans (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022f; Reformkommissionen, 2022a). Denne ambition blev videreført af SVM-regeringen, som i deres regeringsgrundlag, *Ansvar for Danmark*, ligeledes lagde op til at omlægge op imod halvdelen af kandidatuddannelserne til 1-årige kandidatuddannelser med et tydeligt arbejdsmarkedssigte eller erhvervs kandidatuddannelser. Derudover tilkendegav regeringen at overveje en dimensionering af udvalgte videregående uddannelser, så de bedre matcher efterspørgslen på arbejdsmarkedet (Regeringen, 2022).

Med det udgangspunkt indgik Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), SF, Danmarksdemokraterne, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti 27. juni 2023 *Aftale om rammerne for reform af universitetsuddannelserne i Danmark* (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023). Aftalen indebærer følgende:

---

1 Københavns Universitet (KU) har meldt ud, at det agter at skære 10 % af deres årlige optag af studerende frem mod 2030 – i alt 1.590 studiepladser, hvoraf 40 % af dem vil blive taget fra de humanistiske fag (KU, 2021). Copenhagen Business School (CBS) har meldt ud, at de i første omgang vil nedlægge 334 studiepladser ved at lukke seks uddannelser (CBS, 2021). Aarhus Universitet (AU) har meldt ud, at de i første omgang vil nedlægge eller udflytte 745 studiepladser ved blandt andet at lukke syv uddannelser (Omni-bus, 2021).

- 10 % af de kandidatstuderende skal optages på en kandidat, der forkortes fra 2 studieår (svarende til 120 ECTS) til 1 ¼ studieår (svarende til 75 ECTS).
- 20 % af de kandidatstuderende skal optages på kandidater, der omlægges til fleksible erhvervs-kandidater på enten 120 eller 75 ECTS. Det nuværende loft på 50 erhvervs-kandidatuddannelser fjernes.<sup>2</sup>
- Dimittender med en kandidatuddannelse på 75 ECTS får mulighed for videreuddannelse.
- Optaget på bacheloruddannelserne reduceres fra 2025 med 8 %.
- Universiteterne kan oprette 1.100 engelsksprogede studiepladser på de ordinære kandidatuddannelser hvert år i perioden 2024-2028 og 2.500 pladser fra 2029. Det er aftaleparternes ambition, at halvdelen af pladserne på erhvervs-kandidatuddannelserne tildeles internationale studerende.
- Ifølge aftalen skal kandidatuddannelserne afsluttes en måned tidligere end i dag, fx ved tidligere studiestart.

Der er således udsigt til en omfattende reform af kandidatuddannelserne. I forbindelse med udmøntningen og implementeringen af aftalen er det relevant at være opmærksom på, hvilke elementer af overgangen til arbejdsmarkedet kandidatdimittender oplever som særligt vigtige eller vanskelige inden for de eksisterende uddannelser.

### 2.1.1 Faglig kontekst

Trods det stærke fokus på arbejdsmarkedsrelevansen af de videregående uddannelser og særligt kandidatuddannelser med høj dimittendledighed mangler der viden om perspektivet fra de mange dimittender fra disse uddannelser, der skal finde deres vej ud på arbejdsmarkedet og til job, deres kandidatuddannelser har forberedt dem til. Denne rapport fra EVA vil søge at udfylde dette videnshul.

Reformkommissionen har udgivet rapporten *Nye Reformveje 1* (Reformkommissionen, 2022a) samt en række baggrundsanalyser, der blandt andet beskæftiger sig med kandidatuddannelserne og kandidatdimittenders syn på overgangen til arbejdsmarkedet (Reformkommissionen, 2022b, 2022c, 2022d). Reformkommissionen finder blandt andet, at kandidatdimittender samlet set har gode kompetence- og jobmatch sammenlignet med dimittender fra andre videregående uddannelser, men der er dog variation mellem hovedområder.

---

2 "Udgangspunktet for reformen er, at tilgangen til heltidskandidatuddannelserne på 120 ECTS eller mere fra 2032 maksimalt kan udgøre 70 % af den samlede tilgang til kandidatuddannelserne. Partierne er enige om en målsætning om, at 20 % af de kandidatstuderende fremover skal tage deres uddannelse som en erhvervs-kandidat eller som en ny erhvervsrettet kandidatuddannelse med virksomhedsforløb. Såfremt dette ikke sker, vil et tilsvarende antal kandidatuddannelsespladser i stedet skulle udbydes på kandidatuddannelser på 1¼ studieår, så tilgangen på erhvervs-kandidatuddannelserne (eller de nye erhvervsrettede kandidatuddannelser med virksomhedsforløb) og kandidatuddannelserne på 1¼ studieår udgør 30 % af den samlede tilgang. Reformøkonomien er således baseret herpå." (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2023, s. 7)

Reformkommissionen finder også, at kandidatdimittender oplever, at de iht. deres arbejdsgivers behov har opnået for meget teoretisk viden og metoder fra deres uddannelse, hvorimod de har opnået for lidt evne til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger.

Reformkommissionens analyser leverer vigtig viden om særligt arbejdsmarkedsmatchet for kandidatdimittenderne. Deres analyser omhandler dog ikke kandidatdimittenders oplevelse af ledighed og de(t) første job samt trivsel i de forskellige faser i overgangen til arbejdsmarkedet.

De videregående uddannelser samt fagforeninger som DJØF foretager dimittendundersøgelser løbende. Disse er typisk spørgeskemaundersøgelser blandt dimittender, der spørger ind til deres syn på deres uddannelsers arbejdsmarkedsrelevans<sup>3</sup>. Denne rapport supplerer disse dimittendundersøgelser ved også at inddrage kvalitative data fra interview med dimittender, hvorved billedet nuanceres.

Uddannelses- og Forskningsministeriet udgav i september 2022 notatet *Resultater fra Danmarks Studieundersøgelse 2021 – Dimittenders overgang til Arbejdsmarkedet* (Uddannelses- og Forskningsministeriet, 2022b). Notatet viste blandt andet, at i alt 42 % af dimittenderne fra kandidatuddannelser erklærede sig helt enige eller enige i, at overgangen fra deres uddannelse til arbejdsmarkedet var svær. Mellem hver tredje og hver fjerde erklærede sig også helt enige eller enige i udsagn om manglende kompetencematch eller jobmatch mellem uddannelse og arbejde som årsag til, at overgangen til arbejdsmarkedet var svær.

Uddannelses- og Forskningsministeriets notat skelner mellem sektorer af videregående uddannelse, men ikke mellem hovedområder eller kandidatuddannelser med hhv. høj og lav dimittendledighed.<sup>4</sup>

EVA udgav tidligere i 2024 rapporten *Overgangen fra kandidat til arbejdsmarkedet – Kandidatstuderendes opfattelser, strategier og handlinger ift. arbejdsmarkedet samt oplevelse af uddannelsernes støtte*, som viste, at mange kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed fandt overgangen til arbejdsmarkedet og jobsøgningsprocessen vanskelig allerede under uddannelsen. De fandt det vanskeligt at finde relevante jobopslag, sætte ord på faglige kompetencer i ansøgninger samt at finde arbejdsgivere, der kender deres uddannelse og faglighed. Nærværende rapport følger op med en undersøgelse af, hvordan kandidater oplever overgangen et år efter dimission.

---

3 Se fx: <https://www.kvalitet.aau.dk/evalueringer-undersogelser/dimittendundersogelser/> - <https://medarbejdere.au.dk/strategi/uddannelse/kvalitetsarbejde-paa-aarhus-universitet/dokumentation/beskaeftigelsesundersogelsen/> - <https://uddannelses-kvalitet.ku.dk/kvalitetssikring/faelles-procedurer/dimittendundersogelser/> - <https://www.djoef.dk/-/media/documents/djoef/dj-oe-f-analyse/s-aa-dan-fik-de-jobbet-2020.ashx>.

4 Reformkommissionens, DM's og UFM's analyser samt andre dimittendundersøgelser er retrospektive undersøgelser, hvor man beder dimittenderne huske tilbage på og vurdere forhold på deres uddannelse. Surveyforskningen har vist, at der forekommer en række metodiske problemer herved, der kan medføre bias og upræcision i besvarelsene. Respondenterne kan for det første have svært ved at huske ting, der ligger tilbage i tiden. For det andet har respondenter ofte en tendens til at genfortolke fortiden, så de passer med det nutidige billede, de har af sig selv.

## 2.2 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Formålet med rapporten er at levere ny viden om kandidatdimittenders overgang til arbejdsmarkedet set fra deres perspektiv. Vi sammenligner løbende dimittender fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Vi vil i rapporten besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvordan er dimittendernes veje til job efter kandidatuddannelsen? Hvilke forskelle er der mellem dimittender fra uddannelser med høj og lav ledighed? Og hvilke forskellige typer af veje kan man identificere?
2. Hvordan er dimittendernes oplevelser og erfaringer med jobsøgning og ledighed? Hvordan navigerer de i jobsøgningsverdenen, og hvad er deres tilgang til jobsøgning? Hvordan er deres følelser af fx optimisme og modløshed i relation til ledighed og jobsøgning?
3. Hvordan er trivslen blandt forskellige grupper af dimittender, herunder dimittender fra uddannelser med høj og lav ledighed? Forskellig arbejdsmarkedsstatus? Og ledige dimittender med forskellige ledighedslængder?
4. Hvordan er beskæftigede dimittenders oplevelser af, hvilke faktorer var afgørende for, at de fik jobbet, og er de gået på kompromis med deres ønsker til job? Hvordan er deres oplevelser af overensstemmelser eller mangler på samme mellem kompetencer, uddannelsesfaglighed og jobbet, samt hvordan deres faglighed og uddannelsesbaggrund spiller sammen med det sociale på jobbet?

## 2.3 Datagrundlag, design og metode

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder:

- Spørgeskemadata fra EVA's survey blandt kandidatdimittender
- Registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet (UFM)
- Kvalitative interview blandt udvalgte kandidatdimittender.

Analyserne baserer sig på 7.776 besvarelser, hvilket svarer til 25 % af den samlede population på 31.100 dimittender. Den reelle svarprocent er formentlig højere, da en ukendt andel af populationen må formodes ikke at have afsluttet på normeret tid og derfor ikke har åbnet surveyen, da de pba. følgebrevet ikke har tænkt, at de er i målgruppen. Under dataindsamlingen var en stor del af henvendelserne i mail-hotlinen netop fra personer, der fortalte, at de endnu ikke er dimitteret fra deres kandidatuddannelse. Af de 31.100 har 8.517 personer eller 27 % åbnet surveyen, og heraf har 7.776 svaret ja til, at de er dimitteret, og har derfor fået de resterende spørgsmål i surveyen.

Der er gennemført semistrukturerede interview med 16 kandidatdimittender. De interviewede dimitterede fra ti forskellige kandidatuddannelser med fortrinsvis høj dimittendledighed, men også enkelte med mellem og lav dimittendledighed. Uddannelserne lå på forskellige universiteter og var inden for forskellige hovedområder.

I rapporten sammenligner vi kvantitativt spørgeskemabesvarelser fra dimittender på kandidatuddannelser med høj dimittendledighed med tilsvarende fra kandidatuddannelser med lav dimittendledighed. De kvalitative interview bruges især til at udfolde dimittendernes oplevelser med uddannelser med hhv. høj og lav ledighed.

Se appendiks B for yderligere oplysninger om data, måling, undersøgelsesdesign og metode.

### **2.3.1 Vægtning af data**

Observationerne i rapportens surveydata er vægtet ved hjælp af propensity score-vægtning for at sikre, at resultaterne i videst muligt omfang er gyldige for den population af kandidatdimittender, vi ønsker at udtale os om. Vægtningen tager højde for skævheder i repræsentativiteten efter køn, alder, startår på kandidatuddannelsen, dimittendledighed for uddannelsen, institution, hovedområde, og om respondenterne har registreret et telefonnummer eller ej.

Se appendiks C for yderligere oplysninger om vægtning, bortfald og vægtningsstrategi.



### 3 Kandidatdimittenders veje efter dimission

Resultaterne fra både de kvalitative og kvantitative analyser viser, at overgangen til arbejdsmarkedet kan foregå på mange forskellige måder. Dimittender fra uddannelser med høj ledighed har dog selv i en højkonjunktur ofte en sværere overgang til arbejdsmarkedet med længere ledighedsperioder, tidsbegrænsede stillinger og mere eller mindre ufrivillige perioder som selvstændige. Resultaterne viser, at der er tydelige forskelle mellem grupperne af dimittender fra hhv. uddannelser med høj og lav dimittendledighed:

- Kun 5 % af dimittenderne fra uddannelser med lav ledighed erklærer sig ledige, og 79 % er fastansat i en fuldtidsstilling, når de bliver adspurgt til deres nuværende arbejdsmarkedsstatus. Samtidig erklærer hver fjerde af de ledige dimittender fra uddannelser med lav ledighed, at de har fået et job, men bare ikke er startet endnu (23 %). På uddannelser med høj dimittendledighed er kun 48 % fastansat i en fuldtidsstilling. Til gengæld er 20 % ledige, 19 % i en tidsbegrænset stilling, og 4 % af de ledige angiver, at de har fået et job, men bare ikke er startet endnu.
- Blandt dimittender fra uddannelser med høj ledighed har langt flere har været i tidsbegrænsede ansættelser, ansat på deltid eller arbejdet som selvstændige/freelance, inden de blev ledige, end det gælder for dimittender fra uddannelser med lav ledighed.
- Selvstændige dimittender fra højledighedsuddannelser svarer markant oftere, at de blev selvstændige, fordi de havde svært ved at finde et job, og at de vil tage imod det, hvis de fik et godt fuldtidsjob. Samtidig er der markant færre af disse, der klarer sig økonomisk godt eller trives som selvstændige.
- Et dimittendjob er ikke bare et dimittendjob: De interviewede kan fortælle om en bred vifte af erfaringer med arbejdsmarkedet efter dimission. Således er der eksempler på faste såvel som midlertidige ansættelser, ansættelser på deltid eller fuldtid eller selvstændigt/freelance arbejde, ligesom der er eksempler på dimittender, der har udført akademisk arbejde i det første job, og andre, der har udført faglært eller ufaglært arbejde.
- De forskellige skridt ind på arbejdsmarkedet kan forekomme i vidt forskellig rækkefølge: Nogle dimittender undgår helt en periode med jobsøgning, idet deres studiejob leder til en ansættelse efter dimission, mens andre har perioder med midlertidige ansættelser afløst af perioder med jobsøgning. For andre kan barsel være en faktor, der gør, at jobsøgningen sættes på pause. Mange ting kan foregå sideløbende med hinanden, og flere søger fx job, mens de er i ansættelse.
- Overgangen til arbejdsmarkedet er en lang proces, der ikke sluttes, når dimittenderne får deres første job: I stedet opfattes det ofte som et trin på vejen til et bedre job.

## 3.1 Sværere overgang til arbejdsmarkedet for dimittender fra højledighedsuddannelser

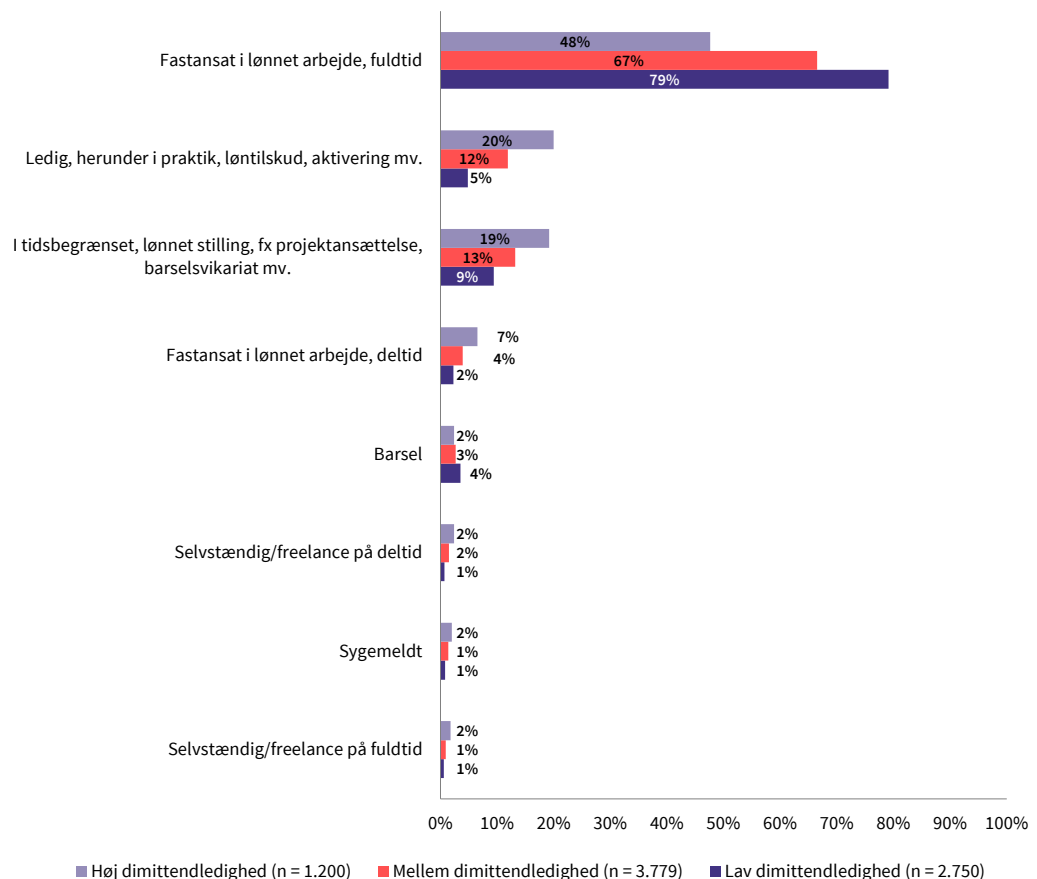
Vores spørgeskemadata er indsamlet i august 2023, dvs. en periode med høj beskæftigelse og lav dimittendledighed. Alligevel viser vores spørgeskemaresultater, at der stadig er forskel på overgangen til arbejdsmarkedet for dimittender fra uddannelser med høj og lav ledighed.

### 3.1.1 Større andele af dimittenderne er ledige eller i tidsbegrænsede stillinger på uddannelser med høj dimittendledighed

Figur 3.1 viser alle dimittenders svar på, hvilken arbejdsmæssig situation de er i lige nu, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 3.1**  
Dimittender fordelt på arbejdsmarkedsstatus

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed.



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Respondenterne har kunnet markere flere kategorier. Figuren viser andelen i procent, der har markeret i hver kategori. Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 7.729.

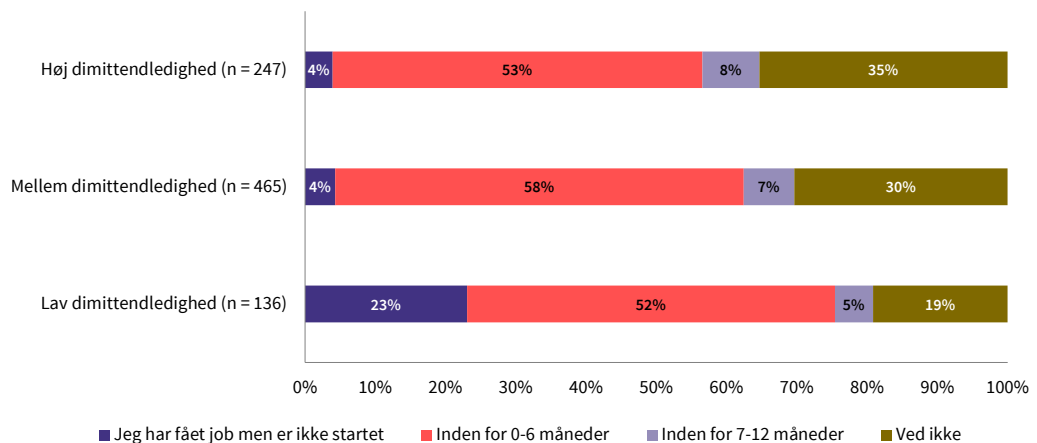
Figuren viser, at de fleste dimittender på tværs af uddannelsestype er fastansat i fuldtidsstillinger i august 2023. Andelene er dog lavere blandt dimittenderne fra uddannelser med høj ledighed, der oftere er ledige, ansatte i tidsbegrænsede stillinger eller i deltidsstillinger. Figuren viser således, at 48 % af dimittenderne fra uddannelser med høj ledighed er fastansat i fuldtidsstillinger mod 79 % af dimittenderne fra uddannelser med lav ledighed. Blandt dimittender fra uddannelser med høj ledighed er der til gengæld 20 % ledige, 19 % i tidsbegrænsede stillinger og 7 % i deltidsstillinger, mod hhv. 5 %, 9 % og 2 % på uddannelser med lav ledighed.

### 3.1.2 Hver fjerde ledige dimittend fra uddannelser med lav ledighed har fået et job, men er ikke startet endnu

Figur 3.2 viser ledige dimittenders svar på, hvornår de forventer at få et lønnet arbejde, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 3.2**  
**Ledige dimittenders forventninger til, hvornår de får et lønnet job**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed.



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Hvornår forventer du at få et lønnet job?" Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 848.

Figuren viser, at hver fjerde ledige dimittend (23 %) fra uddannelser med lav dimittendledighed har fået et job, som de ikke er startet på endnu. Den tilsvarende andel for uddannelser med høj eller mellem dimittendledighed er 4 %. Omkring halvdelen af de ledige dimittender fra alle tre typer af uddannelser forventer, at der vil gå mellem 0-6 måneder, inden de får et job, og 8 % af de ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed forventer, at der går mellem 7-12 måneder, mod 5 % på uddannelser med lav ledighed.

## 3.2 Dimittenders overgange til arbejdsmarkedet

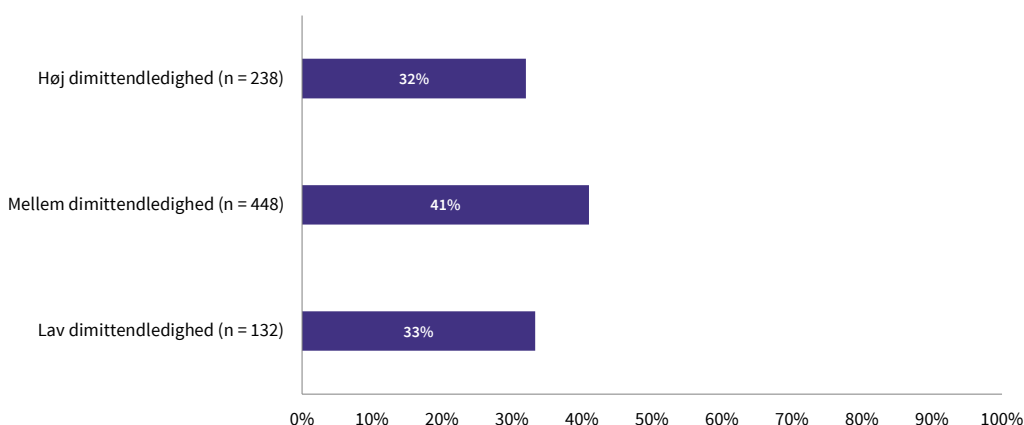
Vores spørgeskema- og interviewdata viser, at mange dimittender ikke har en simpel overgang fra kandidatuddannelse til fast fuldtidsjob, evt. med en ledighedsperiode imellem. I stedet har mange i løbet af det første år efter dimission haft et job og er blevet ledige igen eller har arbejdet som selvstændige eller freelance i kortere eller længere perioder.

### 3.2.1 Omkring hver tredje ledige dimittend har haft et lønnet arbejde efter dimission

Figur 3.3 viser ledige dimittenders svar på, om de har haft et lønnet arbejde efter dimission, fordelt på dimittender fra uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 3.3**  
**Ledige dimittenders angivelse af, om de har haft job siden dimission**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed.



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Har du haft lønnet arbejde, siden du dimitterede fra din kandidatuddannelse? Med lønnet arbejde mener vi også arbejde som selvstændig." Figuren viser andelen, der har svaret ja til spørgsmålet. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 817.

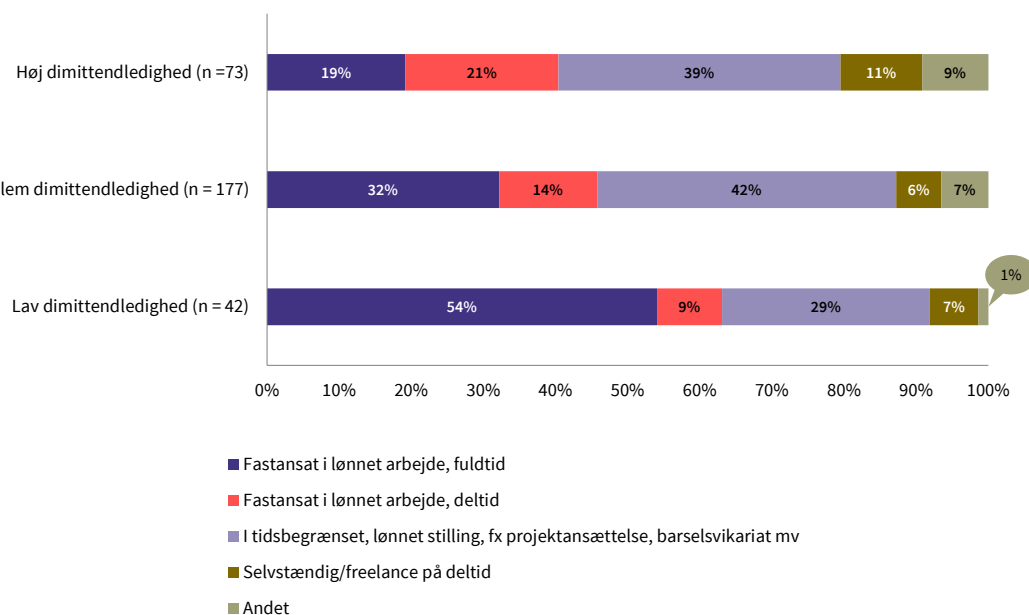
Figuren viser, at en stor andel af de ledige dimittender på tværs af uddannelser har haft et lønnet arbejde på et tidspunkt i det år, der er gået efter deres dimission. For alle tre typer af uddannelser er andelen omkring hver tredje, således hhv. 32 %, 41 % og 33 % på uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed.

### 3.2.2 Store andele af de ledige dimittender fra uddannelser med lav ledighed har været fuldtidsansat i lønnet arbejde siden dimission

Figur 3.4 viser, hvilke stillingstyper de ledige dimittender har haft erfaring med siden dimission.

**Figur 3.4**  
**Seneste stillingstype for ledige dimittender**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed.



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Hvilken type stilling [har du i jobbet/havde du i jobbet/havde du i det seneste job]?" Figuren viser andelen, der markerer i hver stillingstype. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der både har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." og ja på spørgsmålet "Har du haft lønnet arbejde, siden du dimitterede fra din kandidatuddannelse? Med lønnet arbejde mener vi også arbejde som selvstændig." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 292.

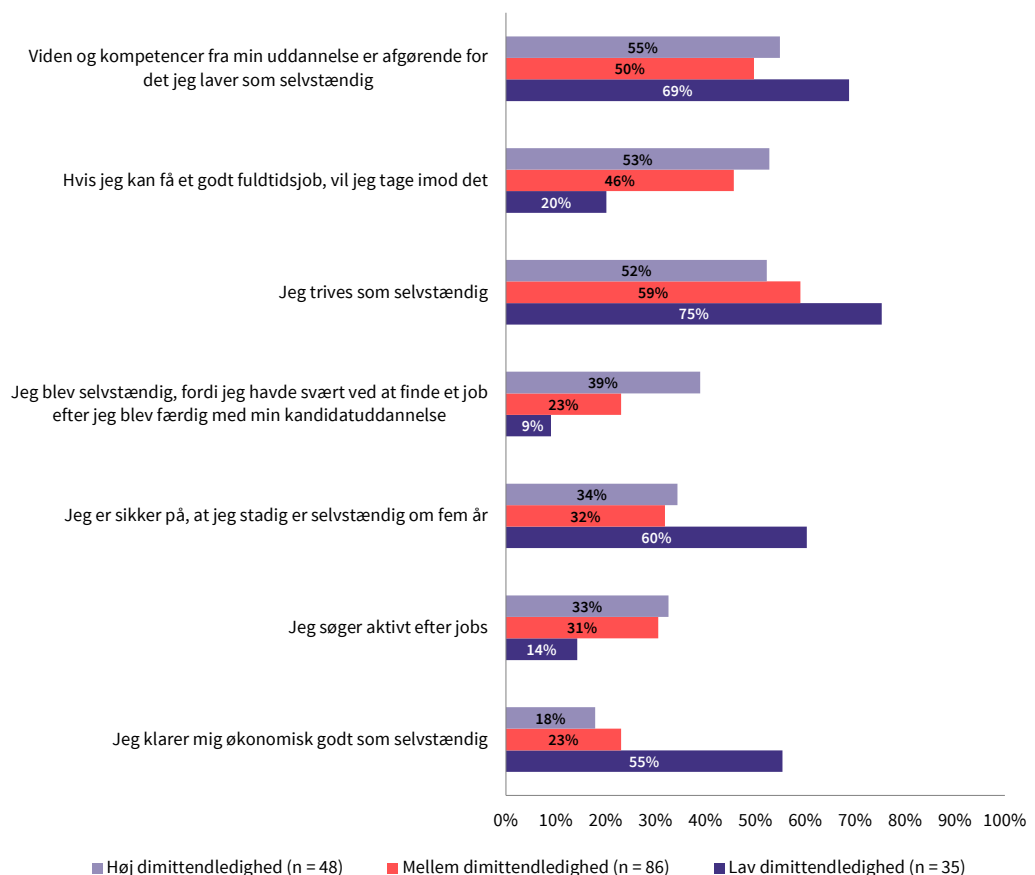
Figuren viser, at der er relativt store forskelle i andelen, der har haft de forskellige typer af stillinger blandt ledige dimittender fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed. For 54 % af de ledige dimittender fra uddannelser med lav dimittendledighed, der har været i job siden dimission, var jobbet at være fastansat i en fuldtidsstilling. På uddannelser med høj dimittendledighed er den tilsvarende andel 19 % – en forskel på 25 procentpoint. På uddannelser med høj dimittendledighed er der til gengæld flere, der har været deltidsansatte (21 % mod 9 % på uddannelser med lav dimittendledighed), i tidsbegrænsede stillinger (39 % mod 21 % på uddannelser med lav ledighed) og selvstændig/freelance (11 % mod 7 % på uddannelser med lav ledighed).

### 3.2.3 Mange selvstændige fra uddannelser med høj ledighed blev selvstændige, fordi de havde svært ved at finde et job

Figur 3.5 viser selvstændige/freelancearbejdende dimittenders svar på en række udsagn om deres tilværelse som selvstændig/freelance, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 3.5**  
**Selvstændige eller freelancearbejdende dimittender**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om din tilværelse som selvstændig/freelance?" Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Selvstændig/freelance på fuldtid" eller "Selvstændig/freelance på deltid" på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 169.

Figuren viser store forskelle i oplevelsen af tilværelsen som selvstændige eller freelance mellem dimittender fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed. Selvstændige eller freelancearbejdende dimittender fra uddannelser med høj ledighed angiver markant oftere, at de blev selvstændige, fordi de havde svært ved at finde et job (39 % mod 9 % på uddannelser med lav dimittendledighed), at de vil tage imod det, hvis de kan få et godt fuldtidsjob (53 % mod 20 % på uddannelser

med lav ledighed), og at de aktivt søger efter job (33 % mod 14 % på uddannelser med lav ledighed). Samtidig angiver markant færre, at de klarer sig økonomisk godt som selvstændig (18 % mod 55 % på uddannelser med lav ledighed), at de er sikre på, at de vil være selvstændige om fem år (34 % mod 60 % på uddannelser med lav ledighed), og at de trives som selvstændige (52 % mod 75 % på uddannelser med lav ledighed).

### 3.2.4 Overgangen til arbejdsmarkedet kan se ud på mange måder

Det kvalitative materiale viser, at dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet kan se ud på mange forskellige måder. Denne variation beskriver vi nedenfor. Det er vigtigt at pointere, at de snørklede veje optræder på tværs af uddannelser, dvs. både for dimittender fra høj- og lavledighedsuddannelser.

#### **Et job er ikke bare et job**

Vores interviewede dimittender har været ansat i mange forskellige stillingstyper. Dette betyder, at det ikke er fyldestgørende at sige, at de er kommet i job. En ansættelse kan fx variere ved at være enten fast eller midlertidig og enten omfatte akademisk, faglært eller ufaglært arbejde. Ansættelserne varierer også ved enten at være deltid eller fuldtid eller ved at være et arbejde som freelance/selvstændig.

#### **De forskellige skridt ind på arbejdsmarkedet kan forekomme i vidt forskellig rækkefølge**

Nogle dimittender oplever, at overgangen til arbejdsmarkedet er karakteriseret ved mange skift og usikkerhed, således at de gentagne gange inden for en kortere periode oplever at være både job-søgende og i job. Andre dimittender undgår derimod helt at søge job, idet deres studiejob leder til en ansættelse efter dimission, og for atter andre kan barsel være en faktor, der gør, at jobsøgningen sættes på pause. Mange ting kan foregå sideløbende med hinanden, og nogle søger fx job, mens de er i ansættelse.

#### **Overgangen slutter ikke altid ved det første job**

Overgangen til arbejdsmarkedet er ikke altid en afsluttet proces, når dimittender starter i deres første job. Det kvalitative materiale viser, at det første job i mange tilfælde blot er endnu et skridt på vejen ind på arbejdsmarkedet, enten fordi stillingen er midlertidig, eller fordi stillingen ikke er forenelig med dimittendens ønsker til sit arbejdsliv. Ofte vil den eller de første stilling(er) være afklarende ift. prioriteter og et afsæt for den videre vej ind i arbejdslivet qua afklarende effekt og styrket erfaringsgrundlag at ansøge nye stillinger på.

#### **Fire eksempler på forskellige forløb efter dimission**

**Morten** arbejdede deltid sideløbende med sit studie på en lavledighedsuddannelse. Da han dimitterede, fortsatte han i samme stilling, men nu på fuldtid og med en fastansættelse. Kort efter fik han tilbudt en anden stilling, også en fastansættelse, på samme arbejdsplads. Han takkede ja til denne stilling og arbejder der fortsat ved tidspunktet for interviewet.

**Mette** dimitterede fra en lavledighedsuddannelse, hvorefter hun gik i gang med at søge job. Efter tre måneder tog hun en stilling som ufaglært, som hun besad i tre måneder, hvorefter hun genoptog jobsøgningen. Hun har været jobsøgende siden da og var det stadig ved tidspunktet for interviewet.

**Ulrikke** dimitterede fra en højledighedsuddannelse og fik en fastansættelse efter tre måneder som jobsøgende. Ulrikke sagde op pga. dårligt arbejdsmiljø efter en ansættelsesperiode på omkring tre måneder, hvorefter hun igen begyndte at søge jobs. Omkring ti måneder efter sin dimission begyndte hun i en virksomhedspraktik på en måned og fortsatte derefter i løntilskud på samme arbejdsplads. Ved interviewtidspunktet havde hun netop fået en midlertidig stilling på fem måneder i udlandet med opstart, to uger efter løntilskudsstillingen ophører. Den nye midlertidige ansættelse er med mulighed for forlængelse.

**Dina** arbejdede deltid som rengøringsassistent sideløbende med sit studie på en højledighedsuddannelse. Da hun dimitterede, fortsatte hun i denne stilling, men på fuldtid og som fastansat. Efter et par måneder begyndte hun at søge fagrelevante stillinger og startede i en fuldtidsansættelse et halvt år efter sin dimission. Ved interviewtidspunktet har Dina besluttet at flytte landsdel og søger derfor nyt arbejde, mens hun stadig er i job.



## 4 Kandidatdimittenders oplevelse af jobsøgning og ledighed

Resultaterne fra både de kvantitative og kvalitative analyser viser, at dimittender fra højledighedsuddannelser og særligt med stigende ledighedslængde skifter fra at gå efter det, de omtaler som ”drømmejobbet”, til at anlægge en mere pragmatisk tilgang til jobsøgningen. Mange dimittender fra højledighedsuddannelser har fundet overgangen til arbejdsmarkedet vanskelig, men er gennem en læringsproces gradvist blevet bedre til jobsøgningen. Mange ledige dimittender oplever dog stor frustration over at være ledige og kæmper med at bevare en optimistisk indstilling. Dimittender, der har været ledige længe, kan få en følelse af modløshed, få lavt selvværd og en følelse af ikke at lykkes. Resultaterne viser, at jobsøgningsprocessen opleves ret forskelligt for de to grupper af dimittender:

- Dimittender fra uddannelser med høj ledighed søger oftere bredere end blot stillinger, der matcher deres faglige profil. Det kvalitative materiale viser, at der blandt dimittenderne er to overordnede tilgange til jobsøgning: Man kan enten ”gå efter drømmejobbet” eller anlægge en mere pragmatisk tilgang. Dimittender fra højledighedsuddannelser anlægger oftere en pragmatisk tilgang, ligesom mange dimittender skifter gradvist fra at ”gå efter drømmejobbet” til en mere pragmatisk tilgang, jo længere de er ledige.
- Selv længe efter dimission oplever mange dimittender fra højledighedsuddannelser stadig mange udfordringer i forhold til at finde relevante jobopslag, sætte ord på faglige kompetencer i ansøgninger samt at finde arbejdsgivere, der kender deres uddannelse og faglighed. Flere dimittender beskriver dog, at de gennem en læreproces gradvist er blevet bedre til jobsøgningen. Dimittenderne beskriver, at de har skullet lære at finde relevante stillinger, at tillære sig en særlig jobsøgningsattitude og tilpasse deres ansøgninger til de enkelte stillingsopslag.
- Jobsøgningen opleves oftere frustrerende for dimittender fra uddannelser med høj ledighed, og de er mindre tilbøjelige til at have en optimistisk indstilling til jobsøgningen. Det gælder i særlig grad, hvis dimittenderne har været ledige i lang tid. Interviewmaterialet viser, at dimittendernes humør kan svinge meget i løbet af en ledighedsperiode. Flere dimittender fortæller, at de i perioder har en høj grad af optimisme og tro på, at de nok skal lykkes med at finde et job. I andre perioder er de mere modløse og oplever det som hårdere at være jobsøgende. Dimittender, der har været ledige længe, kan få en følelse af modløshed, få lavt selvværd og en følelse af ikke at lykkes. Det kvalitative materiale viser også, at dimittendernes humør påvirkes af deres omgivelser og de forventninger, de bliver mødt med.

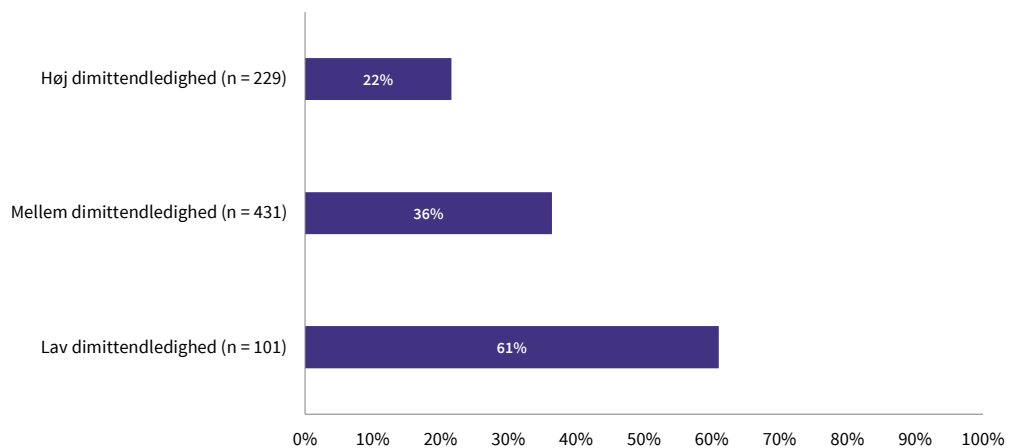
## 4.1 Dimittenders tilgange til jobsøgning

### 4.1.1 Markant flere ledige dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed søger job, der ikke passer på deres faglige profil

Figur 4.1 viser de ledige dimittenders svar på udsagnet ”Jeg søger udelukkende job, der passer på min faglige profil fra min kandidatuddannelse”, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 4.1**  
”Jeg søger udelukkende job, der passer på min faglige profil fra min kandidatuddannelse”

Andele af ledige dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser andelen, der i alt har svaret ”I meget høj grad” eller ”I høj grad” til udsagnet ”Jeg søger udelukkende job, der passer på min faglige profil fra min kandidatuddannelse”. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret ”Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv.” på spørgsmålet ”Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er...”. Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 761.

Figuren viser, at markant flere ledige dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed søger job, der ikke passer på deres kandidatuddannelses faglige profil, end tilsvarende dimittender fra uddannelser med lav ledighed. 22 % af de ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed angiver således, at de i høj eller i meget høj grad er enige i, at de udelukkende søger job, der passer på deres kandidatuddannelses faglige profil. Den tilsvarende andel for ledige dimittender fra uddannelser med lav ledighed er 61 %, dvs. en forskel på 39 procentpoint.

### 4.1.2 Dimittender vælger en pragmatisk tilgang

De interviewede dimittender beskriver stort set alle, at der overordnet er to måder at søge job på; enten går man efter drømmejobbet, eller også følger man en pragmatisk tilgang. Andreas beskriver det således:

”Du kan have to strategier, når du er færdig [med uddannelsen]. Enten går du benhårdt efter at søge dit drømmejob og noget, du virkelig kan bruge fagligt. Og ellers prøver du at kaste dig ud i noget, og så tager du det job, du får muligheden for at få.

ANDREAS, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Underforstået i Andreas' beskrivelse af strategier er, at drømmejobstrategien er ambitiøs og svær, mens den anden skaber bedre muligheder for at komme hurtigt i job.

Sammenholder man de to forskellige jobsøgningstilgange med resultaterne i figur 4.1, kunne det tyde på, at større andele af de ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed anvender den bredere og mere pragmatiske jobsøgningsstrategi.

### **En lang ledighedsperiode kan føre til ændring i tilgang til jobsøgning**

De fleste interviewede dimittender har anlagt den pragmatiske jobsøgningsstrategi fra start, men enkelte startede deres ledighedsperiode med højere ambitioner. Mette fortæller, at hun havde store drømme, da hun dimitterede, men efter en ledighedsperiode på næsten et år har hun måttet erkende, at det er svært at få den type stillinger, hun oprindeligt gik efter.

”Jeg bliver nødt til at få et job og komme ud og komme i gang med min erhvervs erfaring, og jeg bliver nødt til at komme ud og få nogle kolleger. Og så bliver man sådan lidt desperat. Men der er jo heller ikke noget job, der er spildt, tænker jeg, uanset om det lever op til ens faglige kompetencer eller ej, så er det jo stadigvæk erfaring på en eller anden måde. Jeg tror i hvert fald, det er den indstilling, jeg har fået nu, som jeg måske ikke havde, lige da jeg var færdig.

METTE, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Mette synes, det er hårdt at være på dagpenge, hun savner kolleger, og hun vil ikke ”gå på kompromis med [sin] psyke”. Derfor anvender hun en pragmatisk jobsøgningstilgang og søger stillinger, der ligger langt væk fra det, hun egentlig gerne ville.

### **Drømmejobbet er centralt i dimittenders bevidsthed, men ofte som en abstrakt størrelse**

Nogle af de interviewede dimittender har en klar idé om, hvordan deres drømmejob ser ud, men for de fleste er det svært at blive konkrete. Alligevel refererer de fleste til ”drømmejobbet” i deres overvejelser om jobsøgning. Snarere end at være et konkret job eller jobkategori bruges ”drømmejobbet” derfor som en abstraktion uden for rækkevidde, som de ikke kan tillade sig selv at forvente, hvorfor de i stedet må forlade sig på at være ”realistiske”.

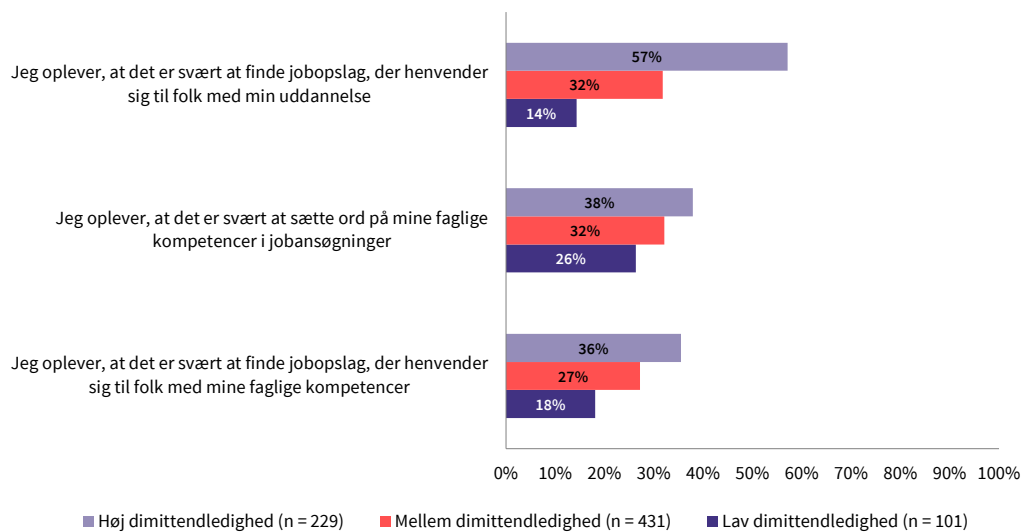
## 4.2 Dimittender har skullet lære at være jobsøgende

### 4.2.1 Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever i højere grad udfordringer i deres jobsøgning

Figur 4.2 viser de ledige dimittenders svar på en række udsagn omkring deres oplevelser med jobsøgning, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 4.2**  
Ledige dimittenders oplevelse af jobsøgning

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om din jobsøgning?" Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 761.

Figuren viser, at ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed i højere grad oplever udfordringer end ledige dimittender fra uddannelser med lav ledighed. Figuren viser fx, at 57 % af dimittenderne fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever, at det er svært at finde jobopslag, der henvender sig til folk med deres uddannelse, hvilket i samme grad kun gør sig gældende for 15 % af dimittenderne fra uddannelser med lav dimittendledighed. Der er også højere andele, der oplever udfordringer med at finde jobopslag, der henvender sig til folk med deres faglige kompetencer, samt at sætte ord på deres faglige kompetencer i jobansøgninger. Disse resultater er bemærkelsesværdigt parallelle til tilsvarende resultater blandt kandidatstuderende på uddannelser med høj og lav ledighed før dimission (EVA, 2024, afsnit 3.2).

## 4.2.2 Dimittender skal lære at forstå og navigere i jobsøgningsverdenen

Flere af de interviewede dimittender udtrykker, at jobsøgningsprocessen er svær, og de har skullet lære at søge jobs. Både de dimittender, der har fået job, og dem, der på interviewtidspunktet var ledige, fortæller, at det har overrasket dem, hvor svært det er at søge job. De har skullet lære at navigere i forskellige digitale platforme, dagpengeregler og implicite forståelser. Herudover er der mindst fire ting ved jobsøgningen, der ifølge dimittenderne kan udfordre:

1. At finde relevante stillinger
2. At sætte ord på faglige kompetencer
3. Tidskrævende tilpasninger af ansøgninger
4. Tillæring af en særlig jobsøgningsattitude.

### 1. Vanskeligt at finde relevante stillinger

Figur 4.2 viser bl.a., at det er svært for dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed at finde jobopslag, der henvender sig til folk med deres uddannelse og faglige kompetencer. Interviewene peger i samme retning, især blandt dimittender fra uddannelser, som dimittenderne beskriver som mindre kendte. Dimittenderne har således måttet være kreative i deres jobsøgning, eksperimentere med mange forskellige søgeord samt analysere en bred vifte af jobopslag og prøve at læse deres egne evner ind i stillingsbeskrivelserne, selv om opslaget ikke henvendte sig direkte til folk med deres uddannelsesbaggrund:

**”Det er jo lidt en fluffy ende at søge job i, for der bliver brugt rigtig mange forskellige begreber for det samme. Så det var heller ikke altid helt let at søge job faktisk. Man skulle lede rigtig meget, prøve rigtig mange forskellige ord og synonyme, både på dansk og engelsk.**

MIA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Oskar fortæller, at kun 3 ud af 30-40 jobopslag, han søgte, direkte efterspurgte dimittender med hans uddannelsesbaggrund.

Mia og Oskars erfaringer står i kontrast til fx Mortens oplevelse med jobsøgning. Morten er dimittet fra en uddannelse med lav ledighed og beskriver sin uddannelsesbaggrund som et prestigefyldt og eftertragtet ”generaliststudie” på jobmarkedet, hvor masser af jobopslag specifikt nævner, at de søger dimittender fra hans studie.

### 2. Svært at sætte ord på faglige kompetencer

Figur 4.2 viser, at flere ledige dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever det som svært at sætte ord på deres faglige kompetencer i jobansøgninger. Dina beskriver denne oplevelse således:

”Jeg er lidt dårlig til at spille på min faglighed, jeg promoverer mig selv meget på min personlighed, hvem jeg er som menneske, hvordan jeg behandler andre. Selvfølgelig også de klassiske, som at jeg er god til teamarbejde, og at jeg også kan arbejde selvstændigt, og det er også rigtigt, jeg har lavet meget af begge dele på mit studie. Men jeg kunne helt klart lære noget stadig med hensyn til at slå hårdt på ens faglige kompetencer.

DINA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Dina fortæller, at hun i et vist omfang erstatter beskrivelsen af sine faglige kompetencer med at fremhæve sine personlige kompetencer.

### 3. Tidskrævende at tilpasse ansøgninger

For flere af de interviewede er det kommet som en overraskelse, hvor meget tid det kræver at udarbejde jobansøgninger. De fortæller, at det tager lang tid at skrive en god jobansøgning, og særligt til job, de meget gerne vil have, hvor de derfor gør sig ekstra umage. Oskar uddyber herunder:

”Det tager betydeligt mere tid, end man tror. Og derfor bliver dét at skulle lave x antal ansøgninger om ugen faktisk et større job, end jeg tænkte, det oprindeligt var. Jeg tænkte, at når man nu havde fået sat sit CV og sin standardansøgning nogenlunde op, så skal den selvfølgelig adapteres til det [enkelte] job, men den tilpasning kan vel ikke tage mere end en time eller to, og så kan man vel have tre ansøgninger afsted om dagen. Det var min meget uvidende oprindelige tanke. I realiteten er det ikke sådan, det er.

OSKAR, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Især dimittender, som søger bredt og altså søger meget forskellige job, kan ikke bare genbruge en standardansøgningsskabelon, men må lægge et stort arbejde i at tilpasse ansøgningen og i at forklare deres uddannelse og kompetencer.

Oskar beskriver dog, at det med tiden er lykkedes ham at finde en god form på sine ansøgninger og CV, hvilket har lettet hans jobsøgningsproces. Dette eksemplificerer en anden oplevelse blandt dimittenderne; nemlig at det kan blive nemmere og mindre tidskrævende at sende ansøgninger, i takt med at de bliver bedre til at skrive jobansøgninger og opbygger et repertoire af ansøgninger, de kan trække på.

### 4. Beskedenhed og usikkerhed kan stå i vejen for ”den rigtige jobsøgningsattitude”

Der er eksempler i materialet på, at dimittenders beskedenhed og usikkerhed kan være en hindring i deres jobsøgning. Dina fortæller, at hun aktivt arbejder på ikke at sortere stillingsopslag fra, blot fordi hun ikke kan tjekke af ved samtlige kvalifikationsbeskrivelser i opslaget:

”Jeg er storslem til at sidde der og læse [et jobopslag] og så: Den kan jeg tjekke af, den kan jeg tjekke af, det kan jeg ikke, heller ikke den der, er det så noget for mig? Er jeg så overhovedet relevant til at søge denne stilling? Jeg har heldigvis læst nogle artikler om, at man bare skal søge det, fordi du sagtens kan lære det på jobbet, men det kan være frustrerende nogle gange.

DINA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Næsten alle interviewede dimittender fortæller ligeledes, at det kan være svært og grænseoverskridende at promovere sig selv på LinkedIn eller i en ansøgning. De fortæller, at det kræver et særligt sprog og attitude, som ikke falder alle naturligt og behageligt, men som de alligevel opfatter som en del af spillets regler:

”Det er jo også svært at skrive en ansøgning, for man skal ligesom være sådan lidt cocky: ”Jeg kan alt muligt, jeg kommer lige med en frisk bemærkning, så I lægger mærke til mig”. Og også LinkedIn-verdenen er på en måde modbydelig, synes jeg, men det er bare også der, man skal ind, det må man bare erkende, at det er en del af spillet.

METTE, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Der er således også en læringsproces i at forstå og formidle sit studie på en måde, der har gennemslagskraft i en ansøgning eller på LinkedIn. Det kan være en særlig udfordring for de dimittender, der ikke oplever at kunne trække på konkrete erfaringer og faglige kompetencer fra deres uddannelse.

## 4.3 Oplevelse af trivsel og mistrivsel i jobsøgningen

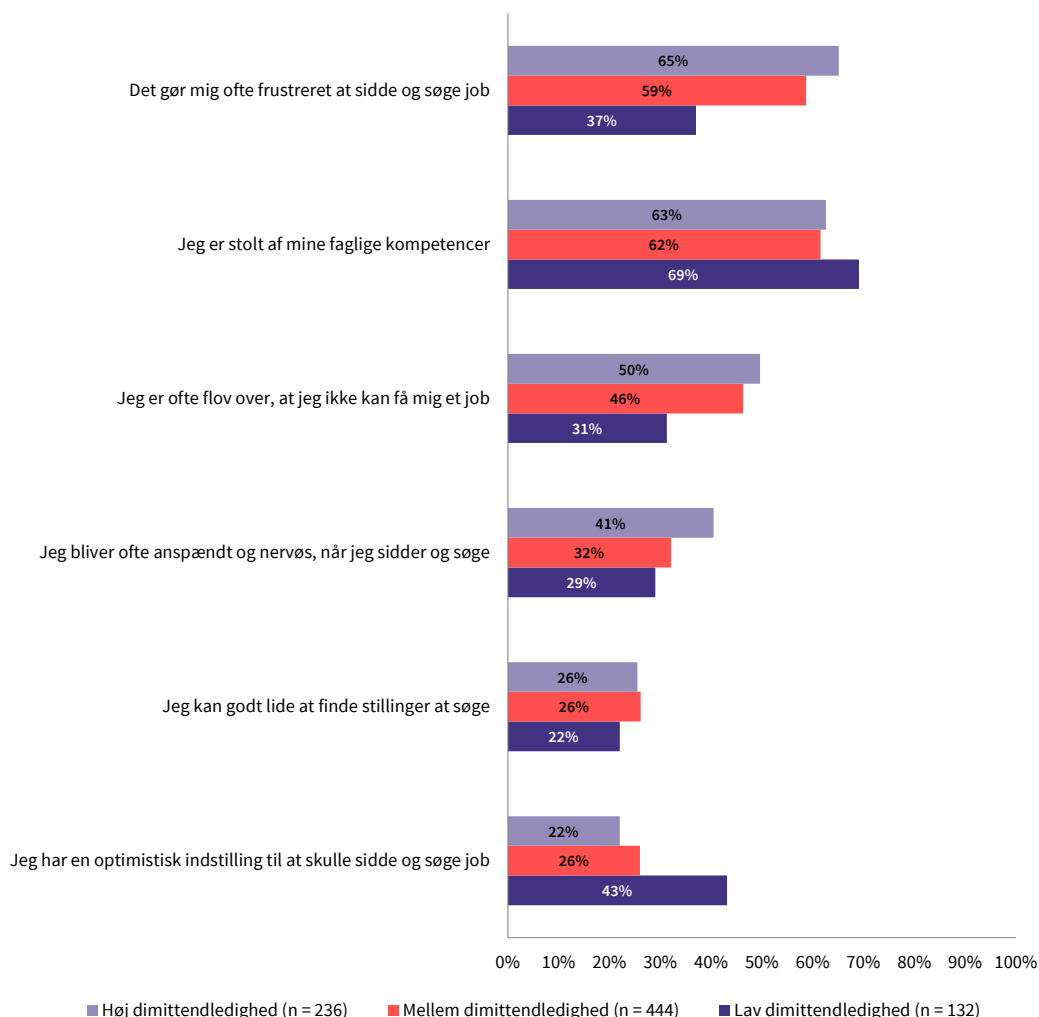
### 4.3.1 Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed føler sig i højere grad frustrerede og pessimistiske i jobsøgningsprocessen

Figur 4.3 viser de ledige dimittenders svar på en række udsagn omkring deres følelser relateret til deres jobsøgning, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

Figur 4.3

### Ledige dimittenders jobsøgningsrelaterede følelser

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed, der svarer "I høj grad" eller "I meget høj grad"



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "De næste spørgsmål handler om, hvordan du har det med din jobsøgning. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn?" Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 812.



Figuren viser, at ledige dimittender fra uddannelser med høj ledighed oftere har negative følelser tilknyttet deres jobsøgning end ledige dimittender fra uddannelser med lav ledighed. Figuren viser fx, at 66 % af dimittender fra uddannelser med højdimitendledighed ofte oplever at blive frustreret over at søge job, mens det kun gør sig gældende for 37 % af dimittender fra uddannelser med lav ledighed. Blandt ledige dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed er der derudover 20 %, der har erklæret sig enige eller meget enige i, at de har en optimistisk indstilling til jobsøgning, mens andelen hos ledige dimittender fra uddannelser med lav dimittendledighed er 42 %.

### 4.3.2 Det gode humør kræver arbejde og påvirkes af omgivelserne

De svære følelser gør sig navnlig gældende for dimittender fra højledighedsuddannelser. Kathrine udtaler fx, at det er hårdt mentalt arbejde at bevare det gode humør. Kathrine er gennem sit jobcenter blevet del af en gruppe med andre jobsøgende dimittender. Hun har været glad for at deltage i gruppen, hvor der er sparring og socialt samvær med andre i samme situation. Alligevel har hun ved tidspunktet for interviewet valgt at trække sig lidt, da hun syntes, det var hårdt at deltage i gruppen, fordi hendes humør bliver påvirket:

”Jeg tror, at alle rammes af de der op- og nedture som jobsøgende, men på et tidspunkt kunne jeg mærke, at jeg skulle holde en pause fra [gruppen], fordi det lidt tyngede min energi, at jeg kom og var i godt humør, og så var der nogle, der var kede af det med jobbet. Eller det stressede mig, at de havde haft fire kaffemøder den uge.

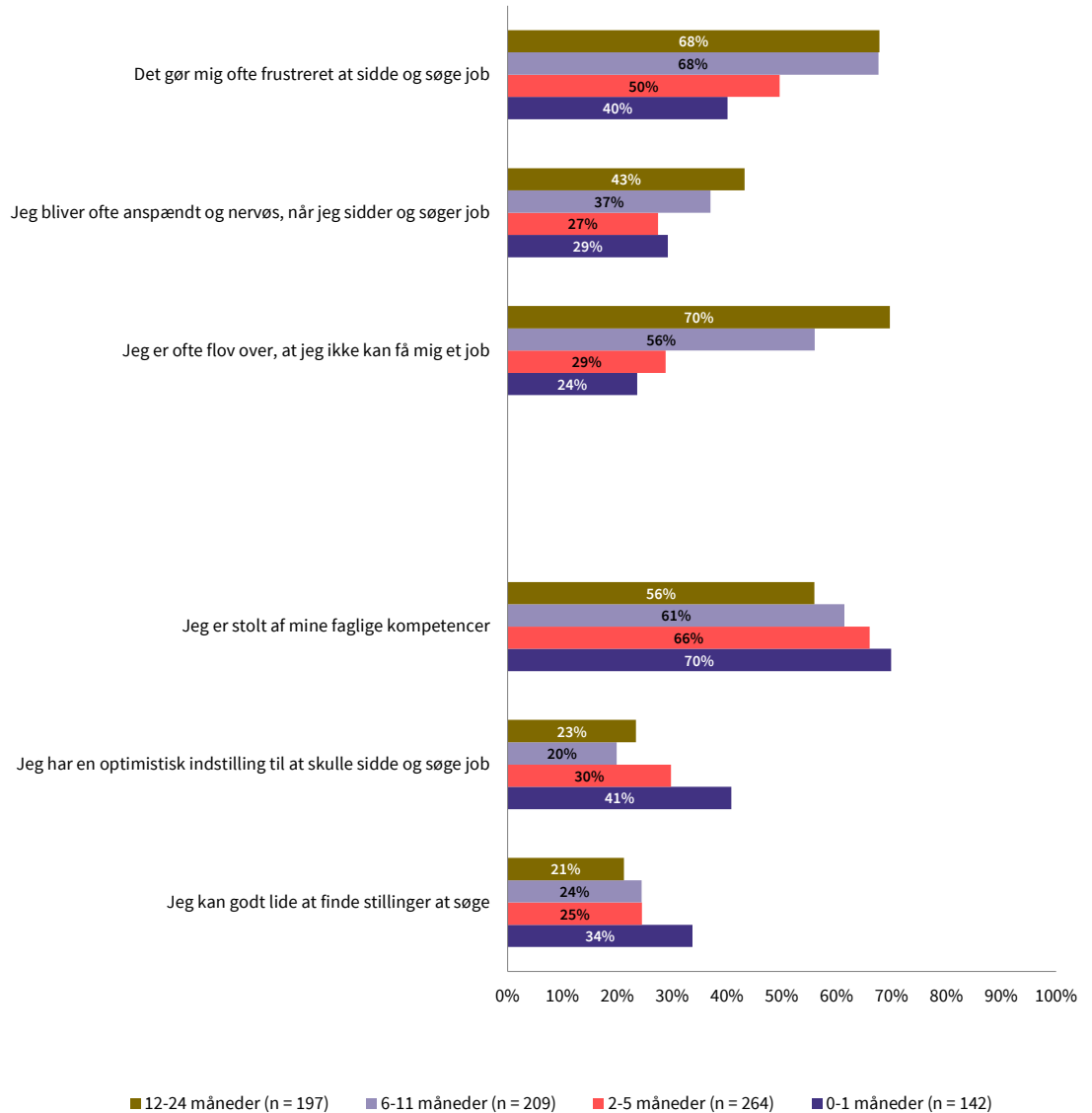
KATHRINE, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Interviewmaterialet viser, at det er en udbredt oplevelse blandt dimittenderne, at de skal arbejde for at bevare en positiv tilgang til deres jobsøgning.

### 4.3.3 Dimittender, der har været ledige længe, har markant flere negative jobsøgningsrelaterede følelser

Figur 4.4 viser de ledige dimittenders svar på en række udsagn omkring deres følelser relateret til deres jobsøgning, fordelt på deres ledighedslængde.

**Figur 4.4**  
**Ledige dimittenders jobsøgningsrelaterede følelser, opdelt på ledighedslængde**  
Andele, der svarer ”I høj grad” eller ”I meget høj grad”



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet ”De næste spørgsmål handler om, hvordan du har det med din jobsøgning. I hvilken grad er du enig i følgende udsagn?” Figuren viser andelen, der i alt har svaret ”I meget høj grad” eller ”I høj grad” til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret ”Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv.” på spørgsmålet ”Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er...” Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 812.

Figuren viser, at jo længere de ledige dimittender har været ledige, jo flere negative og jo færre positive jobsøgningsrelaterede følelser har de typisk. Figuren viser fx, at 70 % af de ledige dimittender, der har været ledige i mellem 12 og 24 måneder, i høj grad eller i meget høj grad er enige i, at de er flove over, at de ikke kan få et job. Den tilsvarende andel for dimittender, der har været ledige i 0-1 måneder er 24 % – en forskel på 46 procentpoint.

#### 4.3.4 En lang ledighedsperiode kan give en følelse af ikke at lykkes

Der er således flere negative følelser forbundet med jobsøgningen, jo længere tid dimittender har været ledige. De kvalitative interview bekræfter billedet og indikerer, at dette særligt er tilfældet, når dimittendernes forventninger til sig selv ikke indfries, og det sker typisk, hvis de går ledige i længere tid end forventet. Længere ledighedsperioder kan ifølge disse dimittender være karakteriseret ved, at de bliver modløse og får lavt selvværd. Et eksempel herpå er Mette, der har været job-søgende i et års tid:

”Jeg var overrasket over, hvor hårdt dagpengesystemet egentlig ramte mig, så-dan mentalt, altså at blive sat sammen med den gruppe [af ledige]. Jeg synes, det ramte mig lidt. Jeg tror, at mit selvværd er røget lidt ned. Jeg har svært ved at skabe en hverdag og blive ved med at tro på mig selv og have det der drive. [...] Det er en flovhed over, at jeg endnu ikke har fundet et job. [...] Det er det der med, at jeg ikke er lykkedes på en eller anden måde. At jeg ikke er lykkedes på det professionelle niveau.

METTE, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Mette fortæller videre, at hun finder det grænseoverskridende at række ud til sit netværk i sin jobsøgning, da hun finder det ubehageligt at fremstå desperat og tiltrække sig denne type af opmærksomhed. Mette er således et eksempel på, hvordan en lang ledighedsperiode kan medføre et lavere selvværd og en oplevelse af ikke at slå til professionelt, hvilket er noget, hun skammer sig over og nødt til vil gøre opmærksom på over for andre.

Nogle dimittender er dog lykkedes med at bevare en positiv indstilling til deres jobsøgning, trods dage hvor humøret er lavt. Dette gælder særligt dimittender, der kun har været ledige i kort tid eller har erhvervserfaring at trække på, som fx Mia:

”Jeg ville prøve noget nyt, prøve mig selv af. Og jeg kan bare huske, at jeg glædede mig helt vildt, og jeg syntes faktisk, at selv om det også var hårdt at søge job, og man ikke vidste, hvor man endte, og hvor lang tid det ville tage, så var jeg måske en af de få, som faktisk syntes, at det er en lidt sjov proces og måske også endnu sjovere, når man har tid til det.

MIA, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Et andet eksempel er Dina, som var ansat i en fast stilling, da hun begyndte at søge et nyt job. Dette, mener hun, har mindsket presset for hurtigt at skulle finde et nyt job og giver derfor ro i maven i jobsøgningen, fordi hun ved, at hun samtidig opbygger anciennitet og erfaring i sit nuværende job.

## 5 Kandidatdimittenders generelle trivsel

I EVA (2024) viste vi, at kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed inden dimission, og særligt studerende, der forventede en lang ledighedsperiode, oftere var stressede med ledighedsfrygt som begrundelse og i stor risiko for mistrivsel (kap. 4). Resultaterne viser, at billedet stadig i høj grad er det samme, ca. et år efter at de studerende er dimitteret:

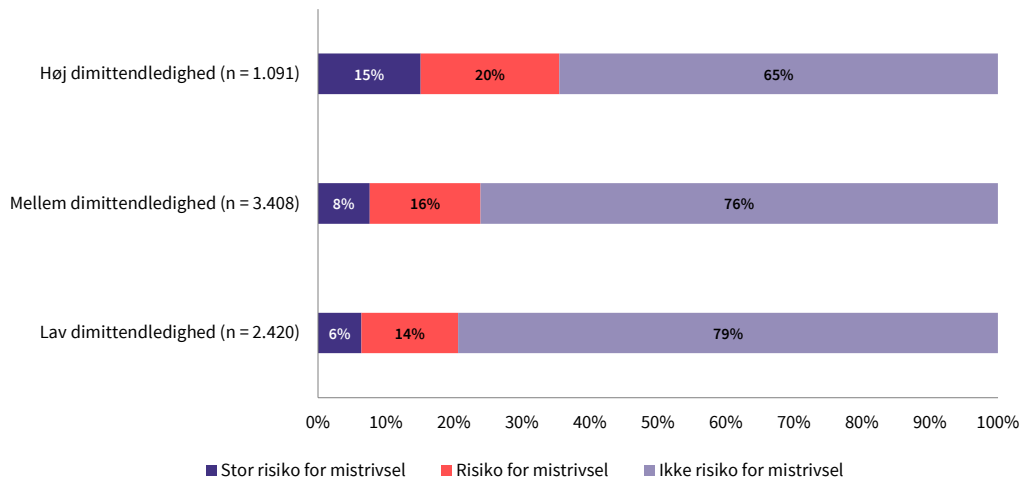
- Kandidatdimittender fra uddannelser med høj ledighed har således ofte en dårligere trivsel – i form af lavere generel trivsel, højere stress og større risiko for ensomhed – end dimittender fra uddannelser med mellem og lav dimittendledighed.
- Deler vi det op på dimittendernes arbejdsmarkedsstatus, ser vi endnu større forskelle i risikoen for mistrivsel mellem ledige og dimittender i beskæftigelse. Det gælder i endnu højere grad ledige dimittender med en lang ledighedsperiode.

### 5.1 En større andel dimittender fra uddannelser med høj ledighed er i stor risiko for mistrivsel

Figur 5.1 viser dimittenders generelle trivsel målt på den validerede skala WHO5, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 5.1**  
**Generel trivsel blandt alle dimittender (skala: WHO-5)**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed



Kilde: EVA's dimittendersurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i trivselskategorier baseret på deres score på WHO-5, som er en skala for generel trivsel konstrueret på baggrund af fem spørgsmål om trivsel (jf. boks). Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 6.920.

Figuren viser, at større andele af dimittenderne fra uddannelser med høj dimittendledighed er i risiko eller i stor risiko for mistrivsel, end det gælder for dimittender fra uddannelser med lav ledighed. 15 % af dimittenderne fra uddannelser med høj dimittendledighed er således i stor risiko for mistrivsel, mens 20 % er i risiko for mistrivsel. Blandt dimittender fra uddannelser med lav dimittendledighed er det 6 %, der er i stor risiko, og 14 %, der er i risiko for mistrivsel.

### Skala for generel trivsel (WHO-5)

WHO-5-skalaen er udregnet ved hjælp af fem spørgsmål om, hvordan respondenterne har haft det i løbet af de seneste to uger. De fem spørgsmål er:

- Har jeg været glad og i godt humør?
- Har jeg følt mig rolig og afslappet?
- Har jeg følt mig aktiv og energisk?
- Er jeg vågnet frisk og udhvilet?
- Har min dagligdag været fyldt med ting, der interesserer mig?

Spørgsmålene besvares på en svarskala fra 0-5 med kategorierne "Hele tiden", "Det meste af tiden", "Lidt mere end halvdelen af tiden", "Lidt mindre end halvdelen af tiden", "Lidt af tiden", "På intet tidspunkt".

WHO-5 er et valideret mål for trivsel og måler graden af positive oplevelser og kan anvendes som et mål for personers generelle trivsel eller velbefindende (Sundhedsstyrelsen, 2017). WHO-5 er en skala fra 0-100, hvor 0 er lavest mulige trivsel, og 100 er højest mulige trivsel. Scoren kan inddeles i tre trivselskategorier, som er:

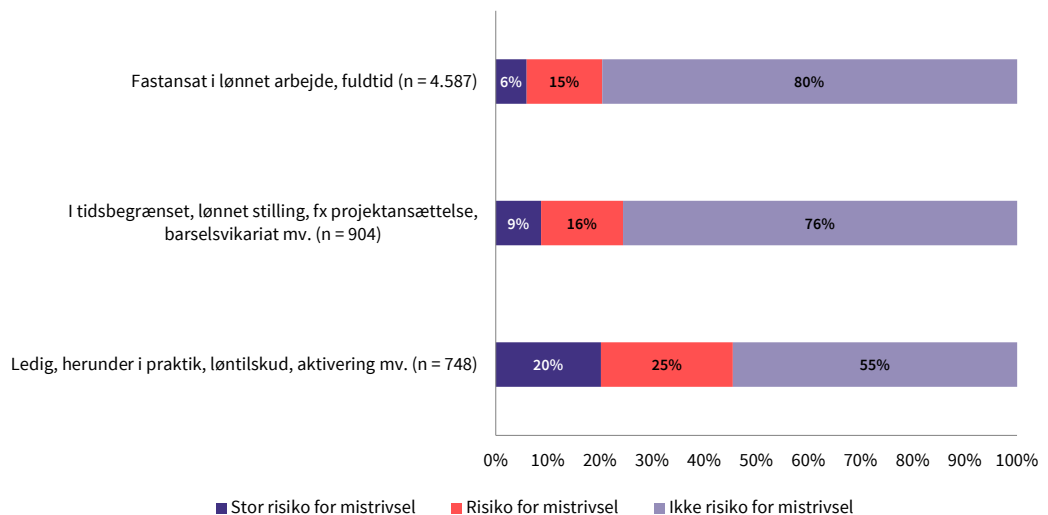
- Stor risiko for mistrivsel (pointtal mellem 0-35): Der kan være stor risiko for depression eller stressbelastning.
- Risiko for mistrivsel (pointtal mellem 36-50): Der kan være risiko for depression eller stressbelastning.
- Ikke risiko for mistrivsel (pointtal over 50): Der er ikke umiddelbart risiko for depression eller stressbelastning.

### 5.1.1 Ledige dimittender er i oftere i stor risiko for mistrivsel

Figur 5.2 viser dimittenders generelle trivsel målt på den validerede skala WHO5, fordelt på dimittendernes arbejdsmarkedsstatus.

**Figur 5.2**  
Generel trivsel blandt alle dimittender (skala: WHO-5), fordelt på arbejdsmarkedsstatus

Andele i procent



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i trivselskategorier baseret på deres score på WHO-5, som er en skala for generel trivsel konstrueret på baggrund af fem spørgsmål om trivsel (jf. boks). Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 6.239.

Figuren viser, at flere ledige dimittender end beskæftigede er i risiko eller i stor risiko for mistrivsel. Andelen i risiko eller i stor risiko for mistrivsel er lidt højere blandt dimittender i en tidsbegrænset lønnet stilling end blandt fuldtidsansatte dimittender. Figuren viser således, at 20 % af de ledige

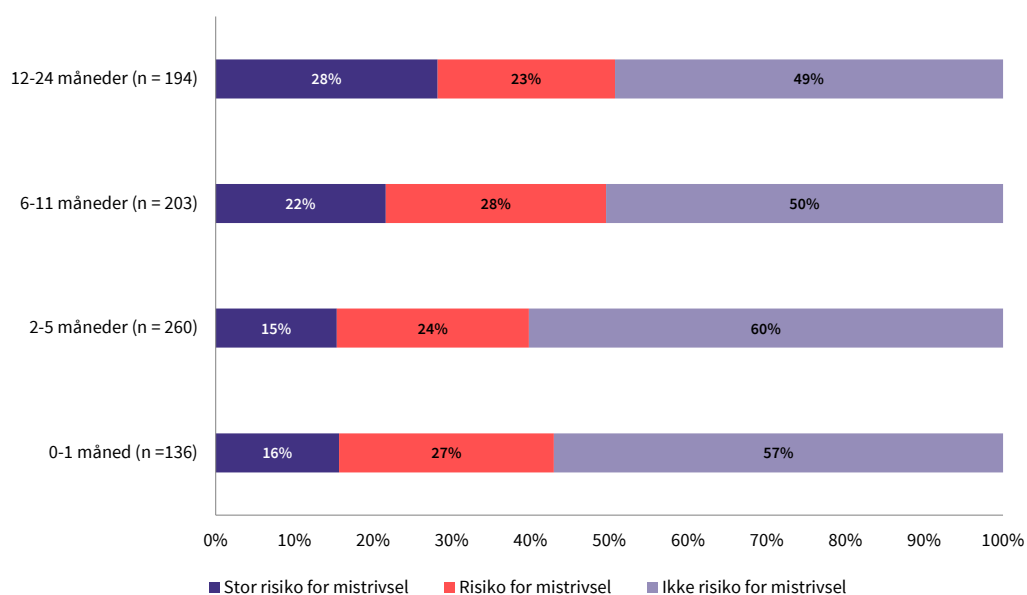
dimittender er i stor risiko for mistrivsel mod 9 % for dimittenderne i en tidsbegrænset stilling og 8 % blandt fuldtidsansatte.

### 5.1.2 Næsten hver tredje langtidsledige dimittend er i stor risiko for mistrivsel

Figur 5.3 viser ledige dimittenders generelle trivsel målt på den validerede skala WHO-5, fordelt på dimittendernes selvangivne ledighedsperiode efter dimission.

**Figur 5.3**  
Generel trivsel blandt alle dimittender (skala: WHO-5), fordelt på selvangivne ledighedslængde

Andele i procent



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i trivselskategorier baseret på deres score på WHO-5, som er en skala for generel trivsel konstrueret på baggrund af fem spørgsmål om trivsel (jf. boks). Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 793.

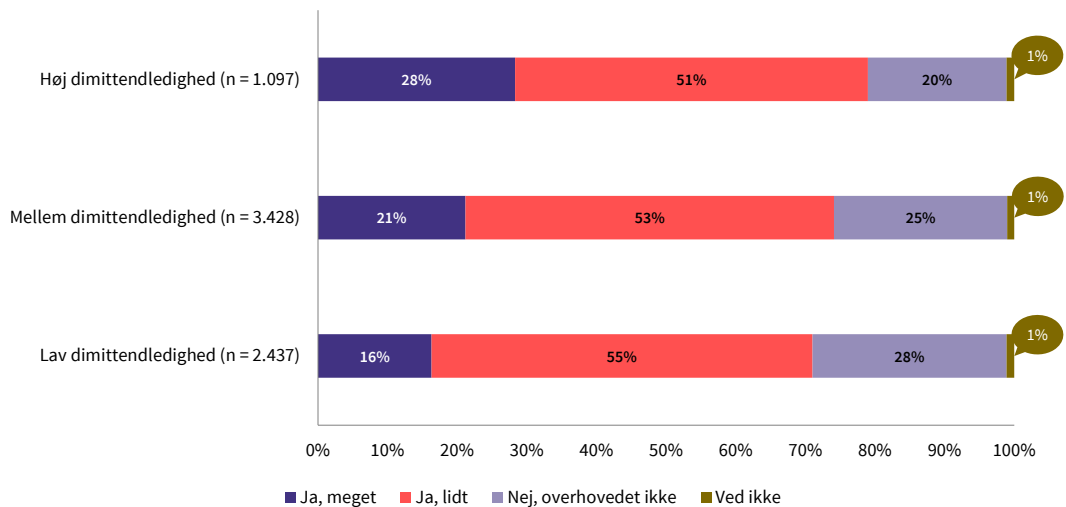
Figuren viser, at andelen i stor risiko for mistrivsel er højere med længere ledighedslængde. Fx er 28 % af dimittenderne med den længste ledighedsperiode (12-24 måneder) i stor risiko for mistrivsel, mens det samme kun gør sig gældende for 16 % af dimittenderne med den korteste ledighedsperiode (0-1 måned).

## 5.2 En større andel er stressede blandt dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed

Figur 5.4 viser andelen af dimittender, der føler stress, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 5.4**  
**Følelsen af stress blandt alle dimittender**

Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?". Resultaterne er vægтет efter populationen. N: 6.962; lav dimittendledighed n: 2.437; mellem dimittendledighed n: 3.428; høj dimittendledighed n: 1.097.

Figuren viser, at flere dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed føler sig meget stressede. 28 % af denne gruppe føler sig meget stressede, mens den tilsvarende andel blandt dimittender fra uddannelser med lav dimittendledighed er 16 %.

### Følelsen af stress (enkeltitem)

De studerendes følelse af stress måles kun af et enkelt spørgsmål. Dette skyldes, at pågældende enkeltspørgsmål tidligere har vist sig at indfange de studerendes oplevelse af stress på tilfredsstillende vis. Spørgsmålet måler ikke en klinisk definition af stress, men EVA har tidligere vist, at stressede studerende – målt på det pågældende enkeltspørgsmål – blandt andet har lavere studiemotivation og højere frafaldsrisiko end studerende, der svarede, at de ikke var stressede (EVA, 2019, 2023).

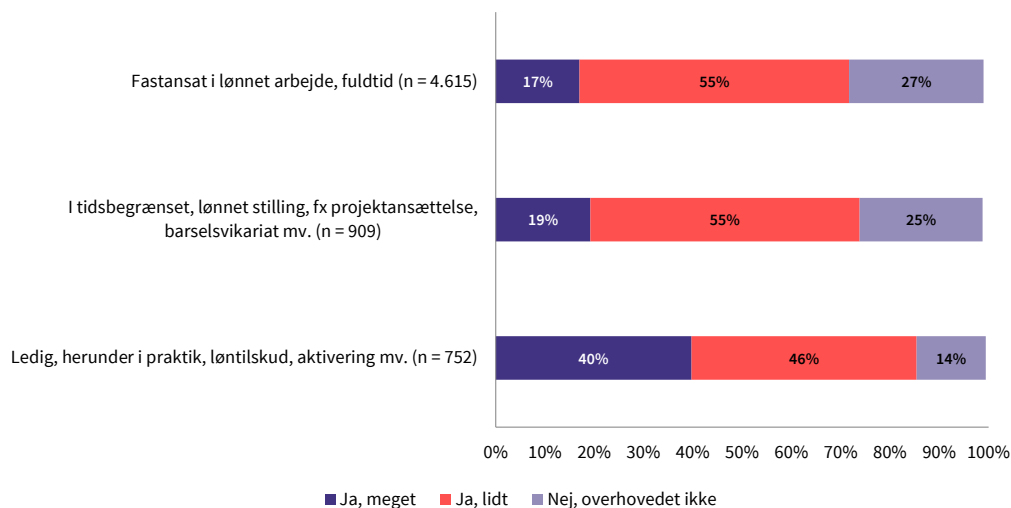


## 5.2.1 40 % af de ledige dimittender føler sig meget stressede

Figur 5.5 viser andelen af dimittender, der føler sig stressede, fordelt på dimittendernes arbejdsmarkedsstatus.

**Figur 5.5**  
**Følelsen af stress blandt alle dimittender, fordelt på arbejdsmarkedsstatus**

Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?". Resultaterne er vægтет efter populationen. N = 6.279.

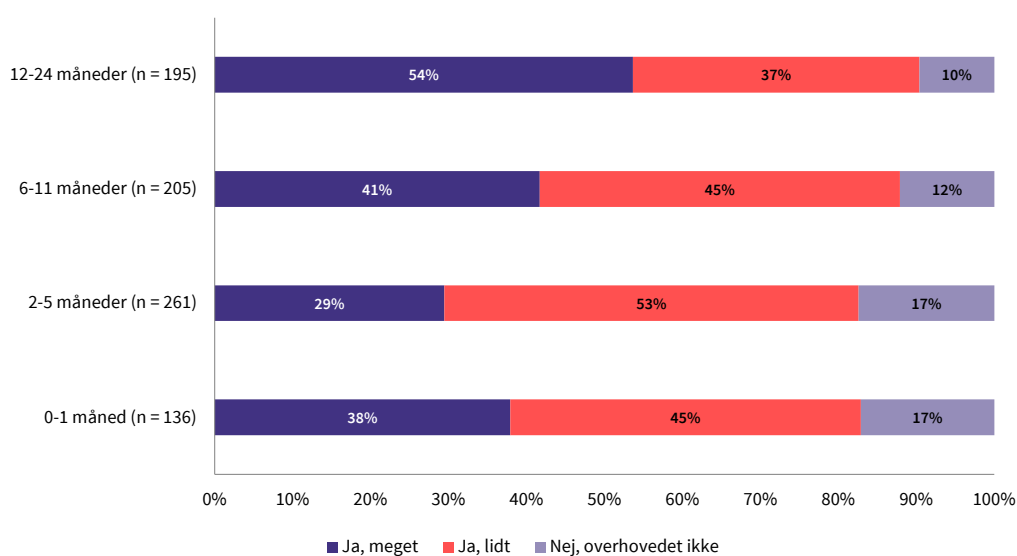
Figuren viser, at markant flere ledige end beskæftigede dimittender føler sig meget stressede. Andelen af ledige dimittender, der føler sig meget stressede, er 40 %, mens det samme blot er gældende for 17 % af de fuldtidsansatte dimittender og 19 % af dimittenderne, der er ansat i en tidsbegrænset stilling.

## 5.2.2 Over halvdelen af de langtidsledige dimittender føler sig meget stressede

Figur 5.6 viser andelen af dimittender, der føler stress, fordelt på dimittendernes selvangivne ledighedsperiode efter dimission.

**Figur 5.6**  
Følelsen af stress blandt alle dimittender, fordelt på selvangivnen ledighedsperiode

Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Har du i løbet af den seneste måned følt dig stresset?". Resultaterne er vægтет efter populationen. N = 797.

Figuren viser, at der er en større andel af dimittenderne, der føler sig meget stresset i den seneste måned, blandt dem, der har haft en længere ledighedsperiode. 54 % af dimittenderne, der har været ledige i 12-24 måneder, svarer, at de er meget stressede. Andelen er 38 % for de dimittender, der har været ledige i 0-1 måneder. Figuren viser også, at andelen af dimittender, der er meget stressede, er mindre for dimittender, der har været ledige i 2-5 måneder (29 %), end for dimittender, der har været ledige i 0-1 måneder, hvilket er lidt påfaldende.

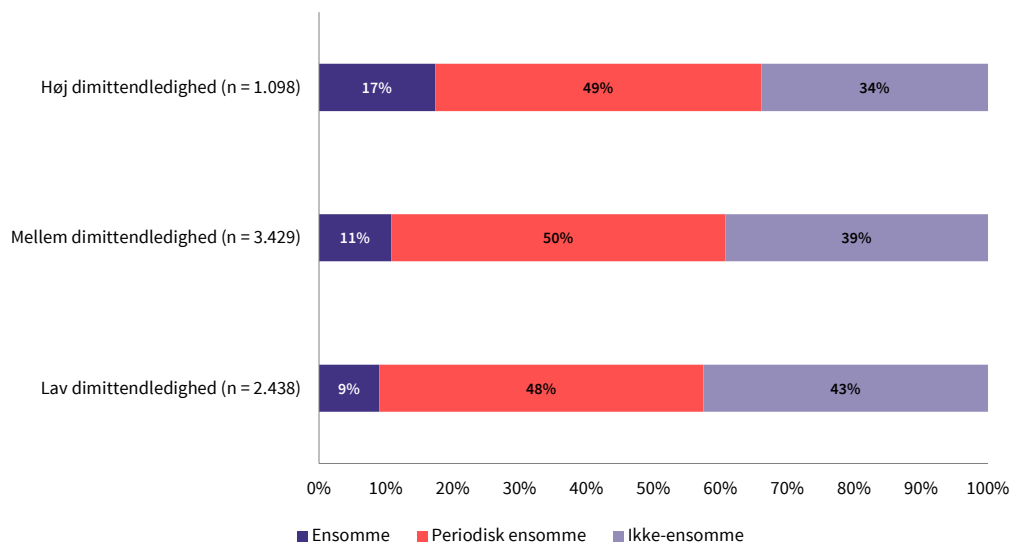
## 5.3 Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed er oftere ensomme

Figur 5.7 viser graden af ensomhed (T-ILS) hos dimittenderne, fordelt på uddannelser med høj, mellem og lav ledighed.

Figur 5.7

### Ensomhed blandt alle dimittender (skala: T-ILS)

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i ensomhedskategorier baseret på deres score på skalaen Three item Loneliness scale (T-ILS). Skalaen er konstrueret på baggrund af tre spørgsmål om ensomhed. Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 6.965.

Figuren viser, at flere dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed er ensomme (17 %) end dimittender fra uddannelser med lav ledighed (9 %).

### Skala for ensomhed (T-ILS)

Skalaen for ensomhed er dannet af følgende tre spørgsmål:

- Hvor ofte føler du dig isoleret fra andre?
- Hvor ofte føler du, at du savner nogen at være sammen med?
- Hvor ofte føler du dig holdt udenfor?

De tre spørgsmål er et udtræk af den såkaldte *UCLA Loneliness Scale*, der oprindeligt består af 20 items. Udtrækket på tre items går ofte under betegnelsen *Three-Item Loneliness Scale* (T-ILS) og er tidligere brugt til at måle, hvor mange studerende der kan karakteriseres som værende ensomme

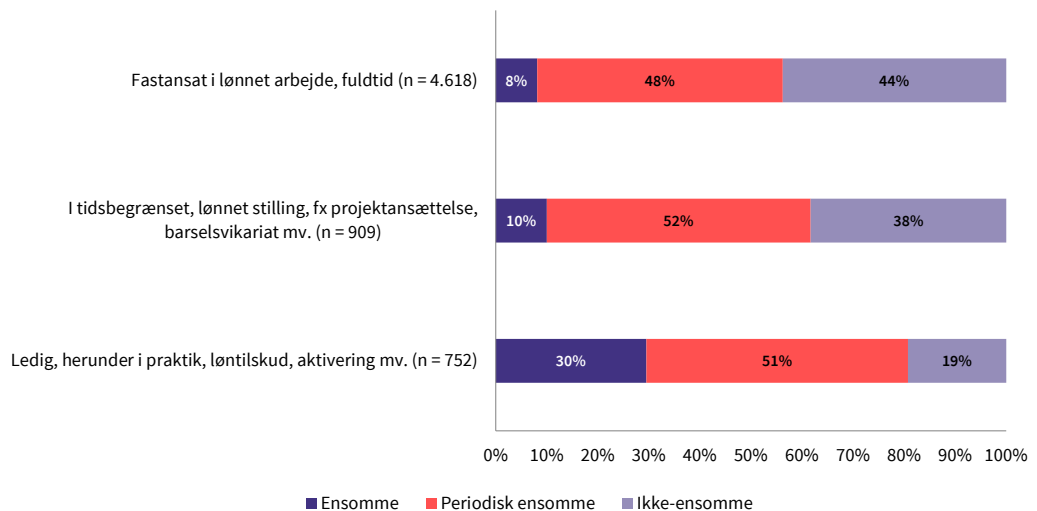
(EVA, 2023c, 2021b; Hughes et al., 2004). På baggrund af spørgsmålene konstrueres en skala gående fra 3-9 point, hvor angivelsen "Sjældent" svarer til 1 point, "En gang imellem" svarer til 2 point, og "Ofte" svarer til 3 point.

- Studerende, som samlet scorer 3 point, har altså svaret "Sjældent" til alle tre spørgsmål, og de karakteriseres herefter som ikke-ensomme.
- Studerende, som samlet scorer 4-6 point, karakteriseres som periodisk ensomme.
- Studerende, som samlet scorer 7-9 point, karakteriseres som ensomme.

### 5.3.1 Næsten hver tredje ledige dimittend er ensom

Figur 5.8 viser graden af ensomhed (T-ILS) hos dimittenderne, fordelt på dimittendernes arbejdsmarkedsstatus.

**Figur 5.8**  
**Ensomhed blandt alle dimittender (skala: T-ILS), fordelt på arbejdsmarkedsstatus**  
Andele i procent



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i ensomhedskategorier baseret på deres score på skalaen Three item loneliness scale (T-ILS). Skalaen er konstrueret på baggrund af tre spørgsmål om ensomhed. Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 6.279.

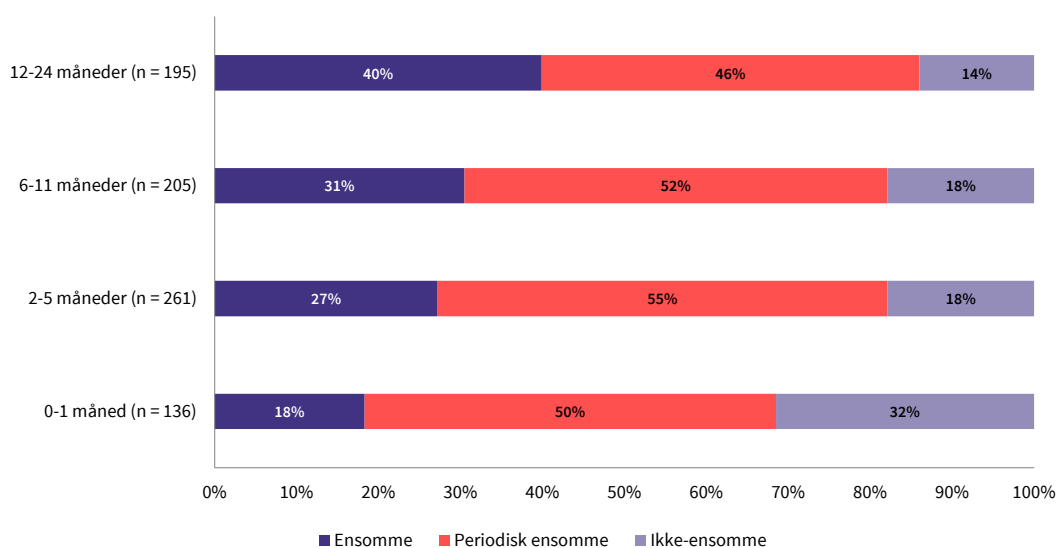
Figuren viser, at markant større andele af de ledige dimittender er ensomme sammenlignet med dimittender i beskæftigelse. 30 % af de ledige dimittender er således ensomme, mens det samme er gældende for 8 % af de fuldtidsansatte og 10 % af dimittenderne med tidsbegrænsede stillinger.

### 5.3.2 Fire ud af ti af de langtidsledige dimittender er ensomme

Figur 5.9 viser graden af ensomhed (T-ILS) hos ledige dimittender, fordelt på dimittendernes selv-angivne ledighedsperiode efter dimission.

**Figur 5.9**  
Ensomhed blandt alle dimittender (skala: T-ILS), fordelt på selvangivet ledighedsperiode

Andele i procent



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes fordeling i ensomhedskategorier baseret på deres score på skalaen Three item loneliness scale (T-ILS). Skalaen er konstrueret på baggrund af tre spørgsmål om ensomhed. Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 797.

Figuren viser, at andelen af ensomme er højere blandt ledige dimittender, jo længere ledighedsperiode de har haft efter dimission. Figuren viser, at 40 % af de dimittender, der har været ledige i 12-24 måneder, er ensomme, mens det samme blot er gældende for 18 % af dimittenderne, der har været ledige i 0-1 måned.

## 6 Kandidatdimittender i job

Resultaterne fra både de kvantitative og kvalitative analyser viser, at beskæftigede dimittender fra højledighedsuddannelser er mere tilbøjelige til at opleve, at de har fået deres job pba. erhvervs erfaring fra studiejob og netværk:

- Færre dimittender fra uddannelser med høj ledighed oplever, at de har fået deres første job på grund af den faglige viden, metoder og færdigheder, de har med fra studiet. I stedet vurderer højere andele, at deres erhvervs erfaring fra studiejob og netværk uden for studiet har haft betydning. Dimittender fra både høj- og lavledighedsuddannelser har oplevet, at konkret erfaring, kompetencer og netværk opnået gennem et relevant studiejob vejer tungt, når man er ude efter det første job. Dertil påpeger dimittenderne, at arbejdsgivernes kendskab til uddannelsernes faglighed har stor betydning, og at det især for de mindre uddannelser kan være meget personafhængigt, om der er nogen på en arbejdsplads, der tilfældigvis har hørt om en bestemt uddannelse og derfor kan se potentialet i at ansætte en med den pågældende faglighed. Endelig er der eksempler på dimittender, som oplever, at de har fået job, fordi de har været villige til at gå på kompromis og tage job, der er uden for deres faglige kerneområde eller helt uden for kvalifikationsrammen, fx ufaglærte job.
- En mindre andel af de beskæftigede dimittender fra uddannelser med høj ledighed vurderer, at de kan anvende deres uddannelsers kernefaglighed direkte i deres job på dimittendarbejdsmarkedet, ligesom færre dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever et godt match mellem job og arbejdsopgaver samt deres faglige profil og kompetencer fra uddannelsen. Nogle dimittender har svært ved at gennemskue, i hvilken grad de bringer deres uddannelses faglighed i spil i forbindelse i deres arbejde. Nogle har således svært ved at genkende, at de bruger fagligheden, hvis der ikke er et match på fx konkrete opgaver eller sagsområder, som de har beskæftiget sig med under uddannelsen, mens andre har nemmere ved at se, hvordan deres mere generelle kendskab til et fagligt felt hjælper dem i et arbejde, også selv om deres konkrete opgaver er nye.
- Færre højledighedsdimittender i job oplever, 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. Det kan være svært at indgå såvel fagligt som socialt på arbejdspladsen, hvis ens faglighed ikke er genkendelig for såvel leder som kolleger. Det kan bl.a. handle om, at man føler sig udenfor i de sociale samtaler; at man ikke tør stille spørgsmål eller udtale sig kritisk; eller at man savner sparring eller ikke får tildelt opgaver, der passer til ens kompetencer.

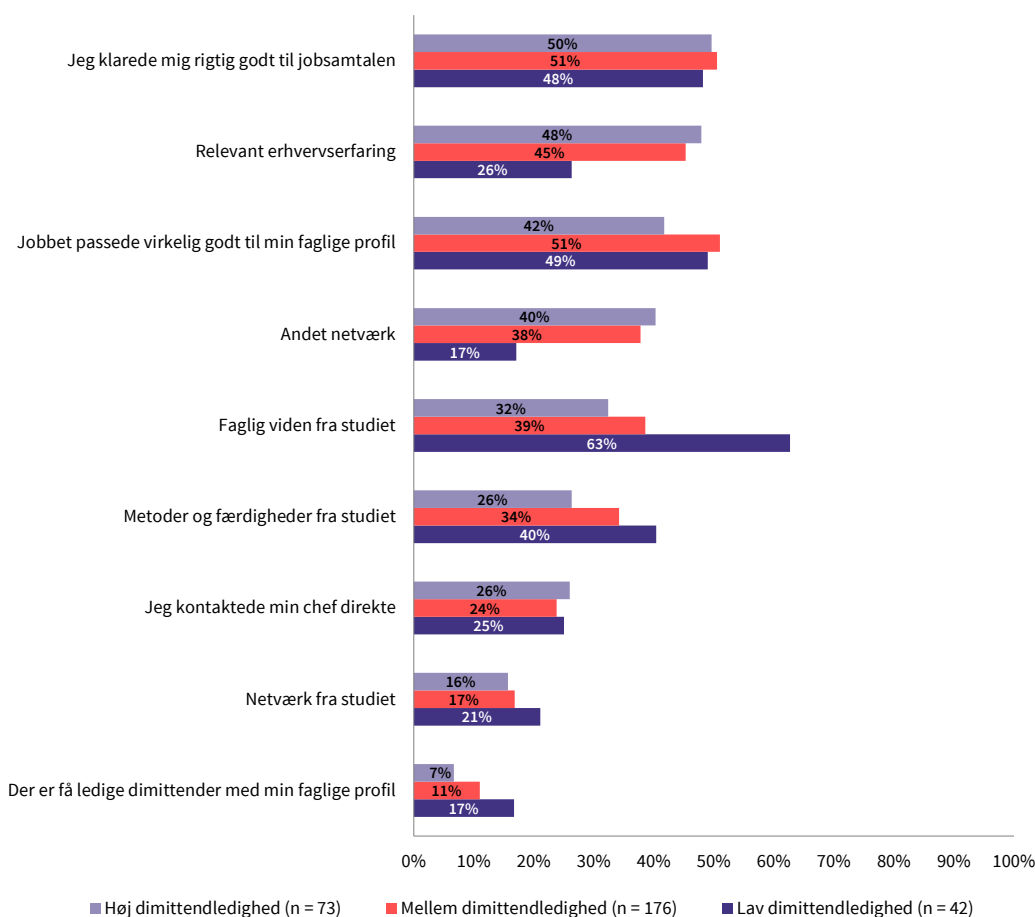
## 6.1 Beskæftigede dimittendernes oplevelser af, hvorfor de fik jobbet

### 6.1.1 Færre dimittender fra uddannelser med høj ledighed oplever, at de får job baseret på deres faglige viden, metoder og færdigheder fra studiet

Figur 6.1 viser svar fra ledige dimittender, som har været i job. Dimittenderne har svaret på, hvor stor betydning en række forskellige forhold har haft for at få jobbet, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 6.1**  
Dimittenders opfattelse af betydningsfulde faktorer for at få job

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav ledighed, som har svaret "Stor betydning" eller "Meget stor betydning".



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet: "Hvor stor betydning tror du, hvert af følgende forhold havde for, at du fik [jobbet/det seneste job]?" Figuren viser andelen, der i alt har svaret "Meget stor betydning" eller "Stor betydning" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der både har markeret "Ledig, herunder i praktik, løntilskud, aktivering mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." og "Ja" på spørgsmålet "Har du haft lønnet arbejde siden du dimitterede fra din kandidatuddannelse? Med lønnet arbejde mener vi også arbejde som selvstændig." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 291.

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 %). Flere oplever til gengæld, at relevant erhvervs erfaring og netværk havde stor eller meget stor betydning for, at de fik jobbet (hhv. 48 % og 40 % af dimittender fra uddannelser med høj ledighed vs. 26 % og 17 % på uddannelser med lav ledighed).

### 6.1.2 Erfaring og netværk fra studiejob er højt værdsat

Også i det kvalitative materiale ser vi, at dimittender tilskriver det, at de har fået job, erhvervs erfaring og netværk samt i mindre grad uddannelsen. Denne distinktion fremgår bl.a. af følgende citat:

” [Min uddannelse] tæller selvfølgelig også med i en eller anden form for vægtning, men det handler lige så meget om min erfaring, fra jeg var deltidsansat, og de relationer, jeg har skabt derigennem. [...] Jeg *bruger* min uddannelse, men det er ikke *på grund af* min uddannelse, at jeg har det job, som jeg har i dag. Det er det til dels selvfølgelig også, men jeg tror, jeg var blevet tilbudt jobbet alligevel, hvis jeg havde læst noget andet.

MORTEN, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Erhvervs erfaring og netværk opnået via relevante studiejob fremhæves af dimittender som særligt betydningsfuldt for deres ansættelse:

” Jeg har jo så været ret heldig, synes jeg, fordi mine chefer har jeg egentlig været ansat ved, mens jeg var studerende, og så har jeg arbejdet ved dem i lige knap fire år. Jeg fik faktisk tilbudt jobbet, inden jeg overhovedet var færdig.

RASMUS, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Dette underbygger pointen fra EVA (2024) om, at relevante studiejob er afgørende for navnlig dimittender fra højledighedsuddannelser.

Andre af de supplerende aktiviteter som praktik, virksomhedsprojekter og projektarbejde opleves dog også af nogle dimittender at have bidraget til, at de fik jobbet. Der er fx eksempler på, at dimittender har fremhævet kompetencer og erfaringer, de har opnået gennem uddannelsens projektprocesser og gennem praktik, og på denne måde med held italesat disse erfaringer som sammenlignelige med erhvervs erfaring. Dimittender fortæller, at de har lagt vægt på kompetencer som såsom projekt- og tidsstyring, at arbejde praksisnært og løsningsorienteret samt indsigt i alle projektprocessens dele fra start til slut. På denne måde kan dimittenderne altså godt opleve, at elementer fra deres uddannelse kan bruges i jobsøgningsprocessen.

Endelig bringes det op af nogle dimittender, at de oplever at være blevet ansat, fordi de var et godt personligt match i stillingen og på arbejdspladsen.



### 6.1.3 Arbejdsgivers kendskab til uddannelse og faglig profil eller arbejdsgiver under studiet kan være afgørende

For nogle dimittender er det en udfordring at forklare deres faglige profil og kompetencer på en måde, som gør, at arbejdsgiveren kan se dem som en kvalificeret kandidat til jobbet (jf. kapitel 4). I visse tilfælde kan arbejdsgiveres kendskab til dimittendens arbejdsgiver under studiet træde i stedet for kendskab til uddannelsens faglige profil:

”Jeg fik en anbefaling fra min chef, som jeg brugte i min jobansøgning, og det var et ret godt værktøj, fordi jeg tror, at hende, jeg var til samtale hos i mit nuværende job, godt kendte det sted, og jeg tror, hun tænkte: ”Nå ja, det kender jeg godt, det er et meget fedt sted.” Så jeg tror helt sikkert, det har hjulpet mig, at jeg har været der og fået den erfaring.

BENEDICTE, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Nogle dimittender oplever, at virksomhederne direkte efterspørger deres uddannelse og faglige profil. Dette behøver ikke kun at være tilfældet for dimittender fra lavledighedsuddannelser, hvilket bl.a. fremgår af nedenstående citat fra interviewet med Oskar:

”De søgte direkte én [med min uddannelse] her på [min arbejdsplads]. Det gjorde de, fordi de havde hørt om det fra en af cheferne, som snakkede meget om det, og tænkte, det kunne være, de kunne bruge det til noget.

OSKAR, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Oskars eksempel peger på, at det kan være meget personafhængigt, om en arbejdsplads er opmærksom på, at en bestemt faglig profil kan være relevant for dem.

### 6.1.4 Villighed til at gå på kompromis med faglig relevans og kvalifikationsramme

Der er forskellige grader af, hvor meget dimittenderne oplever, at de er nødt til at søge uden for deres faglighed, og ligeledes er der forskel på, hvorvidt de kan se det første job som et skridt på vejen til et mere uddannelsesrelevant arbejde. Der er eksempler i interviewmaterialet på dimittender, som fortæller, at de har fået deres nuværende job som resultat af, at de har været villige til at gå på kompromis med jobbet relevans i forhold til deres uddannelse. Der er således dimittender, som har taget job, der ikke falder inden for deres kandidatuddannelses kvalifikationsramme (fx ufaglærte job), eller som har at gøre med arbejdsopgaver eller områder, som er perifere i forhold til det faglige indhold på kandidatuddannelsen.

Nogle dimittender fortæller, at de har taget mindre relevante job for at komme ud af de økonomiske og mentale problemer, ledigheden kan medføre:

”Det var faktisk mest af alt det der med at få en hverdag, få noget at stå op til og komme hjem og være træt. Altså det er faktisk nogle lidt basale ting, man savner, når man er i dagpengesystemet, og også det der med sociale sammenhænge.

METTE, DIMITTEND FRA EN MELLEMLEDIGHEDSUDDANNELSE

Resultatet er parallelt til fundet i EVA (2024), hvor kandidatstuderende fra uddannelser med høj ledighed beskrev, at udsigten til en lang ledighedsperiode bekymrede dem både af økonomiske og mentale grunde (kap. 3).

Der er også eksempler på dimittender, der har accepteret et mindre relevant job, men som håber på, at de efterhånden kan få mere fagligt relevante opgaver:

”Det er jo ikke en fagligt tung stilling, jeg sidder i nu [...]. Vi er jo i en udviklingsproces, og det er fair nok. Det er ikke, fordi jeg skal være kreativ direktør fra dag ét, men at man ligesom på sigt får mulighed for at præge det. Og hvis det går for langsomt, så må jeg jo håbe på, at jeg kan finde et andet sted, hvor de så kan tage det med, jeg har haft nu, og den uddannelse, jeg har.

ANDREAS, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Det skal siges, at nogle af informanterne fortæller, at selvom de har taget et ufaglært job, kan de godt lide jobbet, fordi de godt kan lide enten det fysiske arbejde i jobbet eller den daglige kontakt til kolleger.

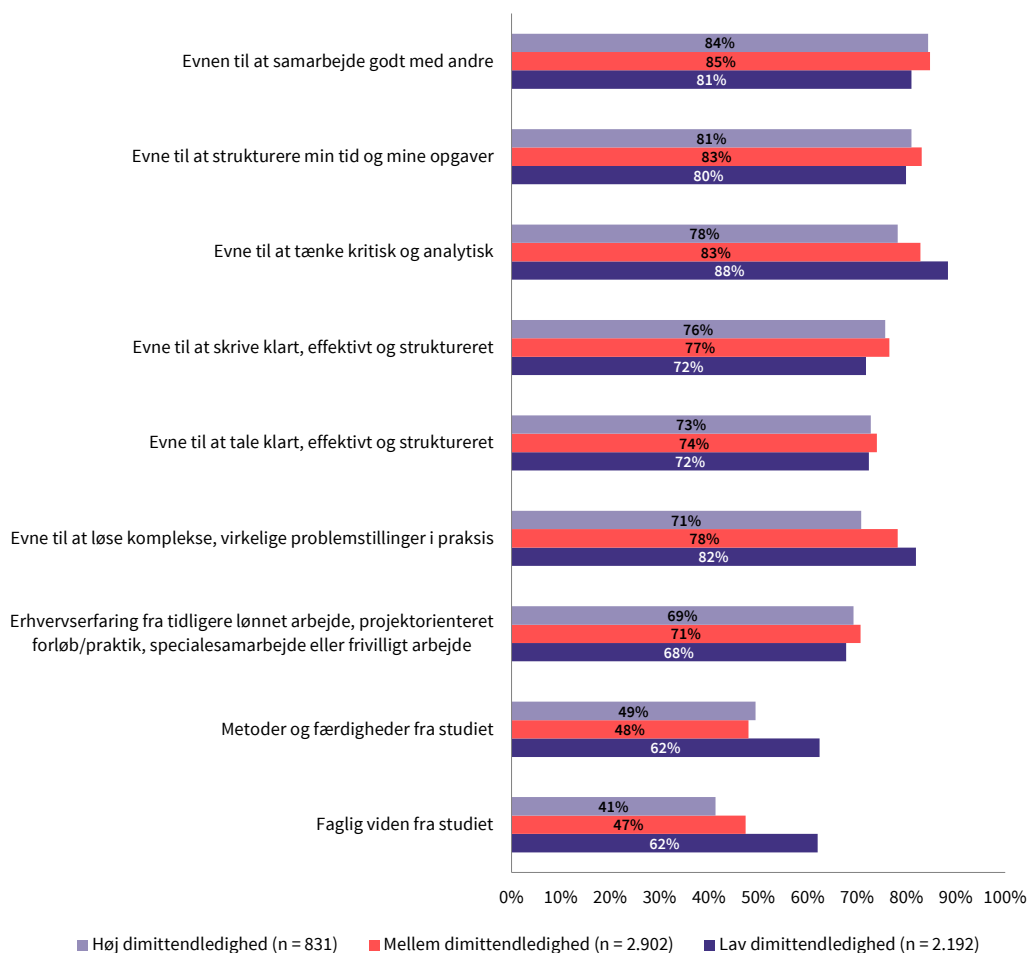
## 6.2 Brug af faglighed, erfaringer og kompetencer i jobbet

### 6.2.1 Dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed anvender i mindre grad faglig viden, metoder og færdigheder fra studiet på jobbet

Figur 6.3 viser dimittendernes svar på, i hvilken grad de bruger forskellige typer af erfaringer og kompetencer i deres nuværende job, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 6.2**  
**Brug af erfaringer og kompetencer i nuværende job**

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav ledighed, som har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad".



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "De følgende spørgsmål handler om dit nuværende job. I de følgende spørgsmål vil vi gerne spørge ind til, i hvilken grad du bruger forskellige typer erfaringer og kompetencer i dit nuværende job". Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Fastansat i lønnet arbejde, fuldtid eller deltid", "Selvstændig/freelance på fuldtid eller deltid" eller "I tidsbegrænset, lønnet stilling, fx projektansættelse, barselsvikariat mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 5.925.

Figuren viser, at beskæftigede dimittender fra uddannelser med både høj og lav ledighed vurderer, at de i høj eller i meget høj grad anvender en lang række af generelle arbejdsmarkedskompetencer i deres job såsom samarbejdsevner, organiseringsevner og kritisk tænkning. Færre beskæftigede dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed angiver dog, at de anvender faglig viden samt metoder og færdigheder fra studiet. Andelen af dimittender i job fra uddannelser med lav dimittendledighed, der vurderer, at de i høj eller i meget høj grad bruger faglig viden fra studiet på deres nuværende job, er 62 %. Samtidig vurderer en lige stor andel på 62 % fra samme gruppe, at de i høj eller i meget høj grad bruger metoder og færdigheder fra studiet på deres nuværende job.

De tilsvarende andele af dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed, der vurderer det samme, er hhv. 41 % og 49 %. Samlet kan resultaterne tolkes således, at en mindre andel af dimittenderne fra uddannelser med høj ledighed kan anvende deres uddannelsers kernefaglighed direkte i deres job på dimittendarbejdsmarkedet.

## 6.2.2 Det kan være vanskeligt at bringe teoretiske og brede uddannelsers faglighed i spil på jobbet

En række af de interviewede dimittender giver tilsvarende udtryk for, at de oplever at kunne bruge kompetencer, de har tilegnet sig gennem bl.a. studiejob, praktikker og tidligere eller supplerende uddannelses- eller kursusforløb.

Det er derimod ikke gennemskueligt for alle dimittenderne, hvordan de bruger deres uddannelses faglighed på jobbet. Nogle oplever, at de mere abstrakte eller teoretiske dele fra uddannelsen implicit bliver en del af, hvordan de går til deres arbejde, og gør dem i stand til bedre at kunne løse deres opgaver. Andre oplever ikke at trække på deres uddannelse, hvis de ikke direkte arbejder med ting, de har specialiseret sig i, eller hvis ikke deres arbejdsopgaver direkte berører viden eller metoder, som de har tilegnet sig under uddannelsen. Det gælder fx Dina, der arbejder inden for et felt, der er relevant for hendes uddannelse. Alligevel oplever hun ikke, at hun bruger sin uddannelse, fordi hendes arbejdsopgaver ikke berører de fagområder og interesser, hun har haft på sin uddannelse:

**”Jeg kan stadig have svært ved at se det med de deciderede faglige kompetencer, jeg har fra mit studie, men det er også, fordi jeg ikke rent faktisk har arbejdet med dem.**

DINA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Der er også dimittender, der giver udtryk for, at de ikke har fået nødvendige kompetencer med fra uddannelsen som fx konkrete metoder og værktøjer, forståelse for projektprocesser og tidsstyring mv., som de opfatter som nødvendige for at kunne håndtere problemstillinger i praksis:

**”Hvis en chef eller [interessenter] vil have et notat, får vi ikke at vide: ”Du gør sådan her. Det skal se sådan her ud” – og det har jeg ikke lært på min uddannelse. [...] Jeg synes, det er meget oppe i den teoretiske sky. [...] Det er i hvert fald det, man oplever. Det er denne her følelse af, at de forventer, at du skal være forsker. Men jeg skal ikke være forsker!**

MORTEN, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

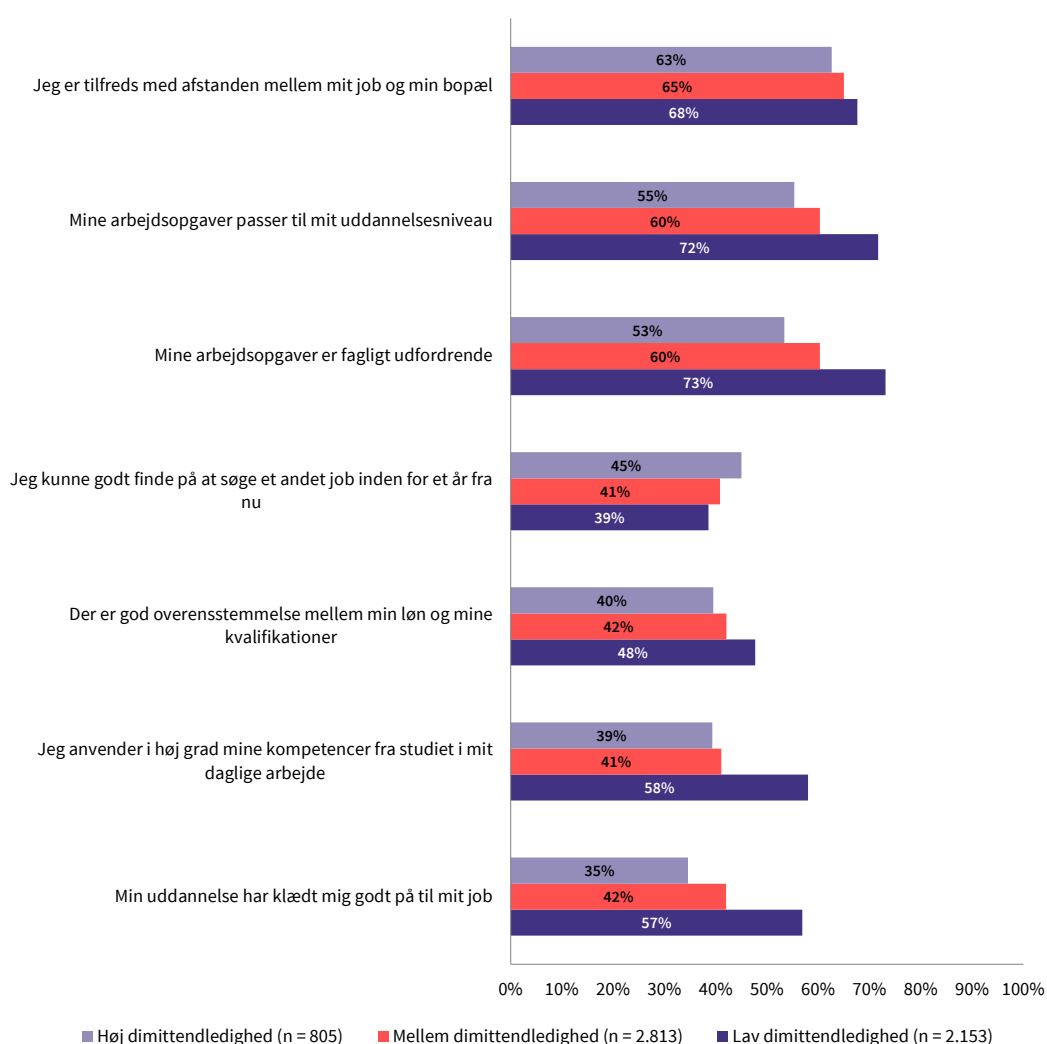
Dimittenderne oplever, at teoretisk orienterede uddannelser med en bred, generel kernefaglighed kan have den ulempe, at dimittender selv skal finde ud af, hvordan de kan applicere dette i en hverdagskontekst på arbejdsmarkedet. De oplever, at generelle arbejdsmarkedskompetencer såsom formidling, kritiske og analytiske evner samt forståelse for forskellige perspektiver er givtige, men at de ikke kan stå alene.

### 6.2.3 Færre dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever et godt match mellem arbejdsopgaver og kompetencer fra uddannelsen

Figur 6.4 viser dimittendernes svar på, i hvilken grad de er enige i en række udsagn om deres nuværende job, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

**Figur 6.3**  
Dimittender i jobs opfattelse af sammenhænge mellem uddannelse og arbejdsmarked

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav ledighed, som har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad".



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om dit nuværende job?". Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Fastansat i lønnet arbejde, fuldtid eller deltid", "Selvstændig/freelance på fuldtid eller deltid" eller "I tidsbegrænset, lønnet stilling, fx projektansættelse, barselsvikariat mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er..." Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 5.771.

Figuren viser, at færre dimittender i job fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever et godt match mellem deres job og arbejdsopgaver samt uddannelsesniveau, kompetencer og faglige profil fra studiet. Fx angiver 53 % af dimittenderne i job fra uddannelser med høj dimittendledighed sig i meget høj grad eller i høj grad enige i, at deres arbejdsopgaver er fagligt udfordrende. Blandt dimittender i job fra uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 73 %. Der er tilsvarende markant lavere andele af de beskæftigede dimittender fra uddannelser med høj ledighed, der erklærer sig enige i udsagnene:

- ”Min uddannelse har klædt mig godt på til mit job”
- ”Jeg anvender i høj grad mine kompetencer fra studiet i mit daglige arbejde”
- ”Mine arbejdsopgaver passer til mit uddannelsesniveau”.

Samlet er der klart færre dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed, der oplever et godt match mellem job og arbejdsopgaver samt deres faglige profil og kompetencer fra uddannelsen.

#### **6.2.4 Et ”godt match” kan udgøres af flere forskellige elementer**

De interviewede dimittender oplever, at der er en del forskellige elementer, der kan være med til at konstituere jobbet som et ”godt match” for dem. Det er dog fremherskende, at de kobler et godt match med at føle, at de kan bruge deres uddannelse i jobbet og gør brug af viden, faginteresse og kompetencer. Nogle dimittender som Morten synes at udtrykke, at matchet i deres nuværende stilling er nogenlunde, men kunne være endnu bedre:

”Da jeg blev ansat, lavede vi en aftale om, at jeg skulle løse de her opgaver, som har meget med organisering at gøre [...]. Det var egentlig min kæphest, at det ville jeg have. Og det er klart, at jeg har brugt det første års tid på at få styr på basisopgaven. [...] Efter et halvt års tid så kørte det. Og så har jeg gået og ventet lidt på, hvornår det andet mon kom, og også givet udtryk for, at jeg var klar på nogle flere opgaver. Men de er også kommet nu. Jeg fik tre her for en måneds tid siden, som jeg synes er sjove eller sjovere i hvert fald. Og jeg kan mærke, at vi er enige om, at det er den vej, jeg skal gå. [...] Men sådan noget tager tid. Jeg tror, jeg kommer til at være her i rigtig, rigtig mange år, men det kan sagtens være, at jeg om tre år kun arbejder med organisering.

MORTEN, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Nogle dimittender, fx Oskar, udtrykker, at de særligt oplever at trives i deres job, hvis det er fagligt udfordrende for dem:

”Jeg har lidt for meget at lave lige nu arbejdsmæssigt, men selv det er fedt, og det er en læringsproces. Hvis ikke det nogle gange bliver alt for meget [...] hvis det ikke eksisterede det første år, så bliver jeg heller ikke udfordret her. Og det vil jeg gerne.

OSKAR, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Et godt jobmatch kan også handle om arbejdsvilkår og arbejdsmiljø, som, hvis de ikke er på plads, kan bidrage til, at dimittenderne hurtigt søger videre til et nyt job. I nogle tilfælde fremhæver dimittenderne, at et godt socialt kollegaskab på arbejdspladsen kan opveje et mangelfuldt match i forhold til interesser eller kompetencer:

**”Det sidste, jeg i hvert fald skulle, var at være ansat [sådan et sted], fandeme nej, om jeg skulle sidde bag en computerskærm og lave administrativt arbejde. Men derfor læste jeg jo stadigvæk de stillingsopslag, fordi det var dem, der var flest af, og så faldt jeg over mit arbejde [...], og det syntes jeg oprigtigt lød spændende. Det handler jo i sidste ende også om de kolleger, man har.**

DINA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

På tværs af uddannelsernes ledighedsstatus foregår der således en afklaringsproces for dimittenderne i de første job efter endt uddannelse, hvor de bliver mere afklarede med, hvilket miks af faglig relevans, opgavesammensætning, arbejdsmiljø og kollegaskab der tilsammen udgør et godt match for dem.

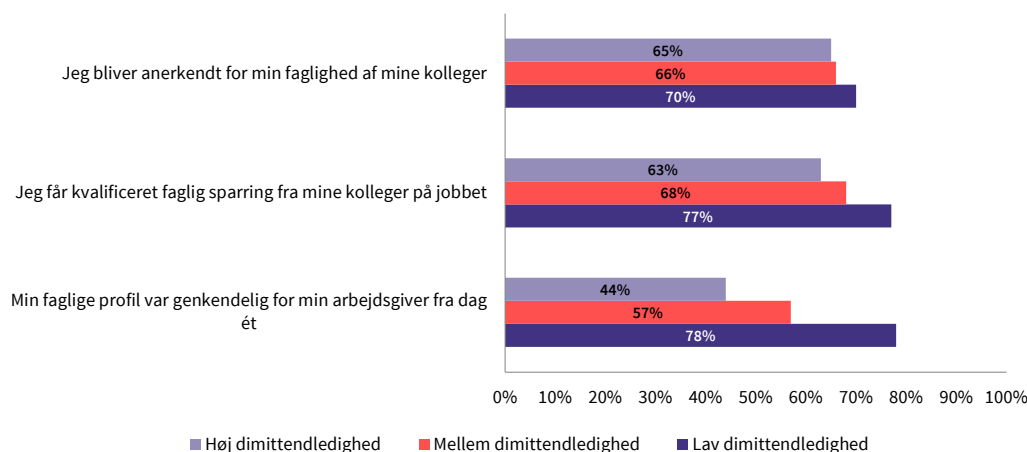
## **6.3 Dimittenders faglighed og det sociale på arbejdspladsen**

### **6.3.1 Færre dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed oplever, at deres faglige profil var genkendelig for deres arbejdsgiver**

Figur 6.4 viser dimittender i jobs svar på, i hvilken grad de er enige i en række udsagn om modtagelsen fra kolleger og arbejdsgiver på deres nuværende job, fordelt på uddannelser med henholdsvis høj, mellem og lav ledighed.

#### Figur 6.4 Oplevelse af faglig anerkendelse på jobbet

Andele af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav ledighed, som har svaret "I høj grad" eller "I meget høj grad".



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "I hvilken grad er du enig i følgende udsagn om dit nuværende job?". Figuren viser andelen, der i alt har svaret "I meget høj grad" eller "I høj grad" til hvert udsagn. Spørgsmålet er kun stillet til respondenter, der har markeret "Fastansat i lønnet arbejde, fuldtid eller deltid", "Selvstændig/freelance på fuldtid eller deltid" eller "I tidsbegrænset, lønnet stilling, fx projektansættelse, barselsvikariat mv." på spørgsmålet "Hvilke(t) af følgende passer på din situation lige nu? Jeg er...". Resultaterne er vægtet efter populationen. N = 5.771.

Figuren viser, at færre dimittender fra uddannelser med høj ledighed oplever, at deres faglige profil var genkendelig for deres arbejdsgiver, og at de bliver anerkendt for deres faglighed og får kvalificeret faglig sparring fra deres kolleger. Fx angiver 44 % af dimittenderne i job fra uddannelser med høj dimittendledighed sig i meget høj grad eller i høj grad enige i, at deres faglige profil var genkendelig for deres arbejdsgiver fra dag ét. Blandt dimittender i job fra uddannelser med lav ledighed er den tilsvarende andel 78 %.

### 6.3.2 Genkendelig faglig profil letter de faglige og sociale fællesskaber på arbejdspladsen

Nogle af de interviewede dimittender giver udtryk for, at de oplever, at kollegers og chefers manglende kendskab til deres uddannelses faglige profil kan have en indvirkning på, hvordan de indgår i arbejdspladsens faglige og sociale fællesskaber. Det varierer, i hvilket omfang dimittenderne oplever, at dette har skabt begrænsninger for dem og påvirket måden, de indgår i fællesskaber på arbejdspladsen.

Dimittender som Morten oplever en manglende forståelse for og anerkendelse af hans faglighed og kompetencer fra uddannelsen fra sine kolleger og ledere, hvilket resulterer i, at han fortæller om at være meget påpasselig med bringe sine faglige kompetencer frem:



” Hvis jeg spørger mine nærmeste kolleger om [et fagspecifikt emne], så får vi ikke nogen samtale omkring det. Det bliver ikke relevant. De ting går ligesom død på en eller anden måde [...]. Jeg er bange for at fremstå arrogant, for jeg har mange kolleger, der ikke har en universitetsuddannelse, og jeg er meget opmærksom på, at bare det, at jeg har en universitetsuddannelse, så er der en sandsynlighed for, at de synes, jeg er arrogant.

MORTEN, DIMITTEND FRA EN LAVLEDIGHEDSUDDANNELSE

Nogle dimittender som fx Dina oplever det modsat som styrkende for det faglige fællesskab på arbejdspladsen at være omgivet af kolleger med mange forskellige uddannelsesbaggrunde og kompetencer:

” Men jeg kan faktisk rigtig godt lide, at det er forskellige uddannelser, for så er der altid en eller anden, man kan spørge. [...] Selvfølgelig ville vi altid kunne sidde og snakke om [mit fagområde], men i forhold til at få udført et arbejde synes jeg, det er enormt givende at have forskellige fagligheder.

DINA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Dina oplever, at alle på kontoret – inklusive hende selv – har noget forskelligt at byde ind med, og at det skaber et anerkendende fagligt fællesskab.

Trods forskelle i uddannelsesbaggrund indikerer interviewmaterialet, at integrationen i fællesskaberne på arbejdspladsen kan lattes for dimittenderne, hvis de deler andre karakteristika med de andre ansatte. Det kan fx være, hvis de har samme køn, aldersgruppe og familiesituation. Modsat indikerer materialet, at det er ekstra udfordrende, hvis man er markant yngre end ens kolleger.

### 6.3.3 Usikkerhed som nyuddannet i første job kan mindskes af faglig sparring og anerkendelse af faglige kompetencer

Flere dimittender udtrykker en generel usikkerhed i jobbet, der betyder, at de prøver at undgå at stille ”dumme” spørgsmål og sige nej til opgaver. Følelsen af at være i en usikker position synes delvist blot at være noget, mange dimittender generelt oplever ved at være nyuddannet i første job. Interviewmaterialet tyder også på, at dette forstærkes for dimittender, hvis første job er en midlertidige ansættelse som vikariat, projektansættelse mv., og hvis muligheder for forlængelse eller fastansættelse ikke er afklaret. Benedicte beskriver fx, at hendes usikre position som nyuddannet i en tidsbegrænset stilling gør, at hun ikke vil sige fra, men i stedet tager alle opgaver på sig:

” Jeg tror stadig, at jeg gerne vil gøre et godt indtryk og have ja-hatten på. Jeg prøver at sige til mig selv, at jeg kan godt, og rolig nu, og du må også godt kunne sige fra, eller du må godt have en holdning til det her.

BENEDICTE, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Den usikre position kan også give en usikkerhed omkring, hvordan de kan indgå i fællesskaberne på arbejdspladsen. Denne usikkerhed kan dog ifølge dimittenderne dæmpes, hvis de oplever, at deres kolleger anerkender dem og deres faglighed som ligeværdige. Det synes her vigtigt, at de har mulighed for at sparre med og understøttes af kolleger eller ledere, samt hvorvidt deres ledere forstår at bringe deres faglige kompetencer i spil på en måde, der giver mening. I en række af interviewene synes det klart, at sammensætningen af fagligheder på arbejdspladsen har stor betydning for dimittendernes muligheder for at søge sparring:

**” Hvis man sidder i en større afdeling, hvor man har flere kolleger at spejle sig i og sparre med, så vil man måske i højere grad opleve en faglig sparring, et fagligt fællesskab omkring det, man laver, og de opgaver, man varetager, hvor, når man sidder i en mindre virksomhed, som jeg gør, er det meget sådan noget med lige at prøve sig frem. Der er ikke rigtig nogen, der kan fortælle mig, hvad der er det rigtige at gøre for mig, det er meget sådan selvledende.**

MIA, DIMITTEND FRA EN HØJLEDIGHEDSUDDANNELSE

Nogle dimittender oplever modsat udfordringer, idet deres leder ikke har forståelse for, hvordan deres faglighed kan bringes i spil. At lederen ikke som udgangspunkt har en forståelse for, hvad en dimittends kompetencer kan bruges til, kan også betyde, at en nyuddannet i job potentielt skal bruge meget tid på at forklare dette eller selv finde på de arbejdsopgaver, de skal varetage. Endelig har det i enkelte tilfælde også en indflydelse, at lederen tildeler dimittenden opgaver, der ikke matcher deres kompetencer eller faglighed i særligt høj grad.

# Appendiks A – Litteraturliste

- AI (u.å). *Akkreditering i Danmark*. Holbæk: Danmarks Akkrediteringsinstitution. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://akkr.dk/akkreditering/>.
- Aziz, N., & Lind, B. (2020a). *Ledighed blandt humanistiske dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, N., & Lind, B. (2020b). *Ledighed blandt naturvidenskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, N., & Lind, B. (2020c). *Ledighed blandt samfundsvidenskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- Aziz, N., & Lind, B. (2020d). *Ledighed blandt teknisk videnskabelige dimittender*. København: DI Analyse.
- CBS. (2021). *Optaget på CBS skal reduceres frem mod 2030*. Frederiksberg: Copenhagen Business School - Handelshøjskolen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.cbs.dk/pressen/nyheder/optaget-paa-cbs-reduceres-frem-2030>.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Dansk Erhverv. (2022). *Brug for oprydning i uddannelsesjunglen*. København: Politisk notat – Dansk Erhverv.
- Danske Magistre. (2022). *Analyse – studiejob og stress*. København: DM.
- Eskildsen A., Dalgaard V.L., Nielsen K.J., Andersen J.H., Zachariae R., Olsen L.R., Jørgensen A., & Christiansen D.H. (2015). Cross-cultural adaptation and validation of the Danish consensus version of the 10-item Perceived Stress Scale. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2015;41(5):486-490.
- EVA. (2015). *Fordeling af det stigende optag på universiteterne*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2018). *Udvikling i optaget*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2019). *Følelsen af stress blandt studerende – En undersøgelse af forholdet mellem studerendes følelse af stress, motivation og frafald*. København: Danmarks Evalueringsinstitut.
- EVA. (2021). *Handlingsplan 2021*. Holbæk: Danmarks Evalueringsinstitut. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.eva.dk/sites/eva/files/2021-04/Handlingsplan%202021.pdf>.
- EVA. (2023). *Kortlægning af trivsel på universiteterne*. Holbæk: Danmarks Evalueringsinstitut.

- EVA. (2024). *Overgangen fra kandidat til arbejdsmarkedet - Kandidatstuderendes opfattelser, strategier og handlinger ift. arbejdsmarkedet samt oplevelse af uddannelsernes støtte*. Holbæk: Danmarks Evalueringsinstitut. Lokaliseret 5. juli 2024 på: <https://eva.dk/udgivelser/2024/jun/overgangen-fra-kandidat-til-arbejdsmarkedet>.
- Fan Li, K. L. M., & Zaslavsky, A. M. (2017). Balancing Covariates via Propensity Score Weighting. *Journal of the American Statistical Association*, 32(19), 3373-3387.
- Hughes, M.E., Waite, L.J., Hawkey, L.C., & Cacioppo J.T. (2004). *A Short Scale for Measuring Loneliness in Large Surveys: Results From Two Population-Based Studies*. Res Aging.
- KU. (2021). *Udflytningsplan fjerner 1.600 studiepladser i København*. København: Københavns universitet. Lokaliseret 13. december 2022 på: [https://nyheder.ku.dk/alle\\_nyheder/2021/10/udflytningsplan-fjerner-1.600-studiepladser-i-koebenhavn/](https://nyheder.ku.dk/alle_nyheder/2021/10/udflytningsplan-fjerner-1.600-studiepladser-i-koebenhavn/).
- Omnibus. (2021). *Udflytning: Aarhus Universitet lægger op til at udflytte eller nedlægge 745 studiepladser*. Aarhus: Omnibus – Uafhængig universitetsavis på Aarhus Universitet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://omnibus.au.dk/arkiv/vis/artikel/udflytning-aarhus-universitet-laegger-op-til-at-udflytte-eller-nedlaegge-745-studiepladser/>.
- Pike, G. R. (2008). Using Weighting Adjustments to Compensate for Survey Nonresponse. *Research in Higher Education*, 49(2), 153-171.
- Reformkommissionen. (2022a). *Nye reformveje 1*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: [https://reformkommissionen.dk/media/25523/nye-reformveje-1\\_web.pdf](https://reformkommissionen.dk/media/25523/nye-reformveje-1_web.pdf).
- Reformkommissionen. (2022b). *Dokumentation for Reformkommissionens vurdering af virkninger af nye kandidatuddannelsesveje*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25522/dokumentation-for-reformkommissionens-vurdering-af-virkninger-af-nye-kandidatuddannelsesveje.pdf>.
- Reformkommissionen. (2022c). *Analyse om jobmatch for dimittender fra de videregående uddannelser*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25516/analyse-om-jobmatch-for-dimittender-fra-de-videregaaende-uddannelser.pdf>.
- Reformkommissionen. (2022d). *Analyse om søgeadfærd for dagpengeledige dimittender*. København: Reformkommissionen. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://reformkommissionen.dk/media/25514/analyse-om-soeadaerf-for-dagpengeledige-dimittender.pdf>.
- Regeringen. (2011). *Et Danmark, der står sammen*. København: Statsministeriet pva. regeringen.
- Regeringen. (2015). *Sammen for fremtiden - Regeringsgrundlag*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Regeringen. (2016). *For et friere, rigere og mere trygt Danmark*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Regeringen. (2022). *Ansvar for Danmark*. København: Statsministeriet på vegne af regeringen.
- Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B. (1983). The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects. *Biometrika*, 70, 41-55.
- Sundhedsstyrelsen. (2017). *Guide til trivselsindekset: WHO-5*. København: Sundhedsstyrelsen.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2007). *Bekendtgørelse af lov om universiteter (universitetsloven)*. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2007/1368>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2013). *Kommissorium - Udvalg for kvalitet og relevans i de videregående uddannelser*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2015). *Nye veje og høje mål – Kvalitetsudvalgets samlede analyserapport*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet på vegne af Udvalg for Kvalitet og Relevans i de Videregående Uddannelser (Kvalitetsudvalget).

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2019). *Bevillingssystemet for de videregående uddannelser*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/okonomi/tilskud/nyt-bevillingssystem-for-de-videregaende-uddannelser>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022a). *Optagelsen 2022 – Overblik*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022b). *Resultater fra Danmarks Studieundersøgelse 2021 – Dimittenders overgang til Arbejdsmarkedet*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022c). *Styring af uddannelsesudbud*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022d). *Vejledning til digital prækvalifikation*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/praequalifikation/guide>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022e). *Flere og bedre uddannelsesmuligheder i hele Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-flere-og-bedre-uddannelsesmuligheder-i-hele-danmark>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2022f). *Danmark kan mere III - Reform af universitetsstrukturen i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/temaer-og-indsatsomrader/reform-af-universitetsstrukturen-i-danmark/reform-af-universitetsstrukturen-i-danmark.pdf>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023). *Aftale om rammerne for Reform af universitetsuddannelserne i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 7. november 2023 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark/aftale-om-rammerne-for-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (u.å.,a). *Uddannelseszoom*. <https://www.ug.dk/vaerktoej/uddannelseszoom/>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (u.å.,b). *Den ledighedsbaserede dimensionering*. Lokaliseret 13. december 2022 på: <https://ufm.dk/uddannelse/institutioner-og-drift/styring-af-uddannelsesudbud/dimensionering/ledighedsbaseret-dimensionering>.

Uddannelses- og Forskningsministeriet. (2023). *Aftale om rammerne for Reform af universitetsuddannelserne i Danmark*. København: Uddannelses- og Forskningsministeriet. Lokaliseret 7. november 2023 på: <https://ufm.dk/lovstof/politiske-aftaler/aftale-om-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark/aftale-om-rammerne-for-reform-af-universitetsuddannelserne-i-danmark>.

Winship, C., & Radbill, L. (1994). Sampling Weights and Regression Analysis. *Sociological Methods and Research*, 23(2), 230-257.

# Appendiks B – Datagrundlag, design og metode

Analyserne i rapporten baserer sig på tre datakilder. Spørgeskemadata fra EVA's survey blandt dimittender fra kandidatuddannelser, registerdata fra Danmarks Statistik (DST) samt Uddannelses- og Forskningsministeriet og kvalitative interview blandt udvalgte dimittender.

I rapporten anvendes et triangulerende mixed methods-design, hvor vi undersøger samme temaer via en kombination af surveydata blandt dimittender, der har været på arbejdsmarkedet i lige under 12 måneder, hvis de har taget deres kandidatuddannelse på normeret tid, samt kvalitative interview blandt dimittender fra uddannelser med høj ledighed, 12 måneder efter de dimitterede, hvis de afsluttede deres kandidatuddannelse på normeret tid.

Vi udnytter her surveydatas evne til at beskrive tendenser i hele populationen af dimittender, der har deltaget i undersøgelsen, og vil her bruge uddannelser med lav dimittendledighed som kontrast til uddannelser med høj dimittendledighed. Vi udnytter også kvalitative datas evne til at beskrive oplevelser, refleksioner, argumenter, mening, følelsesmæssige aspekter og nuancer blandt dimittender fra uddannelser med høj og lav dimittendledighed.

## Spørgeskemaundersøgelse

Kontaktgrundlaget for surveyen er et udsnit af det kontaktgrundlag, som de videregående uddannelsesinstitutioner fremsendte til Uddannelses- og Forskningsministeriet i forbindelse med Danmarks Studieundersøgelse 2021. Kontaktgrundlaget bestod af kontaktoplysninger på alle aktive kandidatstuderende per 1. oktober 2021, der havde start på deres kandidatuddannelse før 2021, og i denne målgruppe var 34.792 kandidatstuderende. Spørgeskemaet blev udsendt til denne målgruppe i slutningen af august 2023, dvs. lige over 12 måneder efter at de skulle have afsluttet deres kandidatuddannelse, såfremt de afsluttede på normeret tid. I kontaktgrundlaget indgik ikke alle personer i den reelle population af to overordnede grunde.

For det første kunne vi ikke sende surveyen til alle e-boks via deres CPR-numre. Der var en række forskellige grunde hertil, men den klart mest fremtrædende grund var, at 1.314 personer var udenlandske studerende, der var fraflyttet Danmark efter dimission. Trækkes de i alt 1.365 personer fra, vi ikke kunne sende surveyen til, får vi et nettokontaktgrundlag på 32.737 personer (se tabel B.1).

---

### Appendiks-tabel B.1 Brutto- og nettokontaktgrundlag

Postkassen findes ikke	4
Is closed (sandsynligvis døde)	6
Person kan ikke findes	11
Fritaget	30
Ugyldigt CPR (udenlandske studerende)	1.314
Total	1.365
<b>Nettokontaktgrundlag</b>	<b>34.102-1.365 = 32.737</b>

Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

---

For det andet var det ikke alle personer i vores kontaktgrundlag, der var dimitteret fra deres kandidatuddannelse. I det første spørgsmål i surveyen spørger vi netop hertil, og det svarer ca. 5 % nej til – vægtet og uvægtet (se figur B.1). Som konsekvens heraf trækker vi yderligere 5 % fra vores nettokontaktgrundlag for at få vores population. Dvs. **populationen** er på:  $32.737 - 5\% = 31.100$  personer.

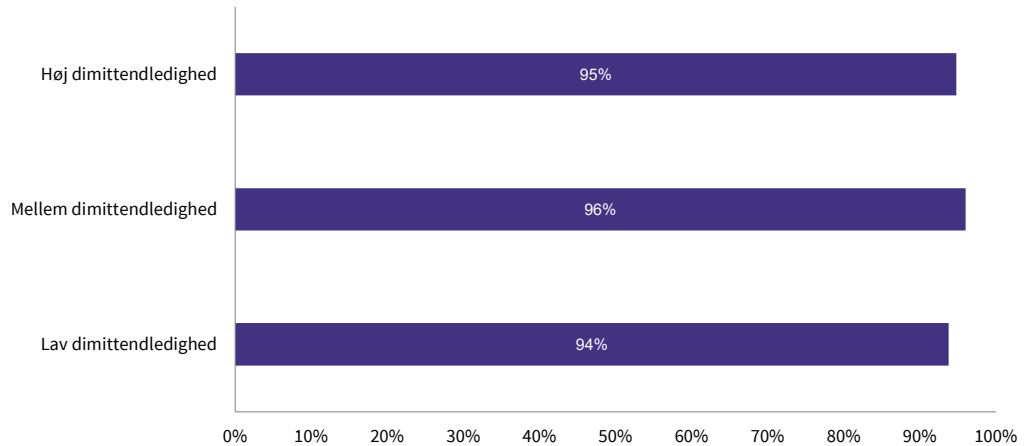
Det skal dog nævnes, at vi regner med, at der er et stort mørketal i antallet, der endnu ikke er dimitteret, uanset om vi vægter eller ej. Årsagen er, at mange af dem, der endnu ikke er dimitteret, slet ikke vil åbne surveyen, da de pba. følgebrevet ikke vil tænke, at de er i målgruppen for surveyen. Under dataindsamlingen var en stor del af henvendelserne i mail-hotlinen netop fra personer, der fortalte, at de endnu ikke er dimitteret fra deres kandidatuddannelse. Den reelle population er derfor sandsynligvis på endnu færre personer.



## Appendiks-figur B.1

### Alle respondenter angivelse af, om de er dimitteret fra deres kandidatuddannelse

Andele af respondenter fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed, der svarer, de er dimitteret



Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Figuren viser respondenternes svar på spørgsmålet "Hvilke af følgende aktiviteter er du blevet tilbudt af din uddannelsesinstitution under din kandidatuddannelse?" Figuren viser andelen i procent, der har svaret "Ja, jeg har dimitteret fra min kandidatuddannelse". Resultaterne er vægtet efter populationen. N: 8.217; lav dimittendledighed n: 2.962; mellem dimittendledighed n: 3.975; høj dimittendledighed n: 1.280.

I alt har 7.776 svaret ja til det første spørgsmål. Den overordnede svarprocent er derfor:  $7.776/31.100 \cdot 100 = 25$ . Bemærk igen, at den reelle svarprocent sandsynligvis er endnu højere, fordi den reelle population består af et færre antal personer.

## Uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed

Vi har i rapporten opdelt dimittenderne efter, om de har studeret på en kandidatuddannelse med henholdsvis høj, mellem eller lav dimittendledighed. Vi definerer de tre grupper af uddannelser som følger:

- **Lav** dimittendledighed: 10 % eller mindre af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Mellem** dimittendledighed: Over 10 %, men under 30 % af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.
- **Høj** dimittendledighed: 30 % eller mere af dimittenderne er ledige 12 måneder efter dimission.

Tabellen nedenfor viser fordelingen af dimittender i henholdsvis populationen og surveydatasættet.

## Appendiks-tabel B.2

### Fordelingen af dimittender fra uddannelser med høj, mellem og lav dimittendledighed i populationen og surveydatasættet

	Nettokontaktgrundlag	Populationen*	Surveydatasættet – ”Ja” til Q1 (både ”Ja” og ”Nej” til Q1 i parentes).	Svarprocenter
Høj dimittendledighed	5.198	4.938	1.349 (1.429)	27,3 %
Mellem dimittendledighed	15.781	15.150	3.837 (4.015)	25,3 %
Lav dimittendledighed	11.758	11.053	2.590 (2.773)	23,4 %
I alt	32.737	31.100	7.776 (8.217)	25,0 %

Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: \* Populationen er udregnet ved at trække hhv. 5 %, 4 %, 6 % og 5 % for nettokontaktgrundlagene for de tre typer uddannelser samt det samlede tal. Jf. figur B.1.

## Registerdata

Ud over spørgeskemadata indgår der også registerdata fra DST samt Uddannelses- og Forskningsministeriet. Herved får vi oplysninger om eksempelvis dimittendernes køn og alder, hvornår dimittenderne startede på deres kandidatuddannelse, hvilken kandidatuddannelse de studerede på, dimittendernes forældres uddannelse, etniske herkomst og karakterer på ungdomsuddannelserne. Registerdata og surveydata kobles sammen på individniveau på DST's forskerserver.

## Kvalitative interviewdata

For at opnå indsigt i dimittendernes oplevelser, argumenter, mening, følelsesmæssige aspekter og nuancer omkring overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet har vi i vores kvalitative del af analysen foretaget en kvalitativ, tematisk analyse, der var tænkt ud fra en mixed methods-tilgang for hele den samlede undersøgelse.

Analysen bygger på semistrukturerede interview med 16 dimittender, omkring 12 måneder efter de dimitterede fra deres kandidatuddannelse. Hvert interview varede omkring en time og foregik online. De deltagende dimittender blev udvalgt ud fra deres uddannelsers dimittendledighedssatser samt ud fra andre udvalgte karakteristika og kriterier ved uddannelserne og dimittenderne. For så vidt muligt at indfange bredden i dimittendernes oplevelser har vi udvalgt dimittender, der på de nævnte parametre er så forskellige som muligt, dvs. efter en max-diff-sampling.

Som udgangspunkt prioriterede vi at geninterviewe så mange som muligt af de dimittender, vi også interviewede ifm. dataindsamlingen til EVA (2024). I EVA (2024) interviewede vi 12 kandidat-studerende, hvoraf vi fik mulighed for at geninterviewe 7. De resterende 9 ud af de 16 interview er nye interview. I alt endte vi blandt de interviewede dimittender med at have ti uddannelser og fem forskellige universiteter repræsenteret i undersøgelsen. Uddannelserne er udvalgt ud fra følgende kriterier:

- Uddannelsessted: Vi forsøgte at repræsentere forskellige universiteter.
- Uddannelsestrin: Vi afgrænsede undersøgelsen til udelukkende dimittender fra kandidatuddannelser.
- Dimittendledighedssats: Vi udvalgte primært dimittender fra uddannelser med høj dimittendledighed. Derudover udvalgte vi for nuancering yderligere nogle dimittender fra uddannelser med hhv. mellem og lav dimittendledighed.
- Faglige profiler: Vi udvalgte uddannelser, der havde varierende faglige profiler og variation på hovedområder. Her fravalgtes sundhedsområdet, da der i højere grad uddannes direkte til professioner.
- Kontaktgrundlag og mængde: Uddannelserne også til dels udvalgt ud fra antallet af dimittender, og hvorvidt der vurderedes at være et tilstrækkeligt kontaktgrundlag.

For yderligere at prøve at opnå et mere nuanceret billede af dimittendernes oplevelser har vi i vores rekruttering af deltagere i interviewene forsøgt at tage højde for følgende:

- Ligelig fordeling: Vi forsøgte at få en nogenlunde ligelig fordeling af antal af dimittender fra hver af uddannelserne med høj ledighed, dvs. 2-3 interview per uddannelse. Vi rekrutterede dog kun 1-2 dimittender fra uddannelser med hhv. mellem og lav dimittendledighed.
- Tid siden dimission: Vi søgte dimittender, der havde dimitteret inden for de sidste par år og havde haft omkring et års tid siden afslutning.
- Kønsfordeling: Vi søgte en ligelig fordeling af henholdsvis mandlige og kvindelige dimittender.
- Beskæftigelsesstatus: Vi søgte både dimittender, der var i beskæftigelse, og dimittender, der gik ledige eller var i en eller anden form for aktivering.

Vi endte på en ligelig kønsfordeling, idet otte mandlige og otte kvindelige dimittender deltog i interviewene. I tilfælde, hvor tre dimittender deltog fra en uddannelse, var det, fordi disse var geninterview fra (EVA, 2024).

Af appendiks-tabel B.2 fremgår den fordeling af interviewede dimittender, som vi endte ud med.

**Appendiks-tabel B.2**  
**Fordelingen af interviewede dimittender**

Uddannelsens dimittendledighed	Område	Institution	Dimittender*	Geninterview
Høj dimittendledighed	Humaniora	Københavns Universitet	Lukas	Nej
Høj dimittendledighed	Humaniora	Københavns Universitet	Ulrikke	Ja
Høj dimittendledighed	Natur	Syddansk Universitet	Dina	Nej
Høj dimittendledighed	Natur	Syddansk Universitet	Rasmus	Ja
Høj dimittendledighed	Samfund	Aarhus Universitet	Anders	Ja
Høj dimittendledighed	Samfund	Aarhus Universitet	Kathrine	Ja
Høj dimittendledighed	Teknisk	Aalborg Universitet	Mia	Ja
Høj dimittendledighed	Teknisk	Aalborg Universitet	Oskar	Ja
Høj dimittendledighed	Teknisk	Aalborg Universitet	Sam	Ja
Mellem dimittendledighed	Humaniora	Syddansk Universitet	Andreas	Nej
Mellem dimittendledighed	Humaniora	Syddansk Universitet	Benedicte	Nej
Mellem dimittendledighed	Natur	Syddansk Universitet	Mette	Nej
Lav dimittendledighed	Humaniora	Københavns Universitet	Sandra	Nej
Lav dimittendledighed	Samfund	Københavns Universitet	Morten	Nej
Lav dimittendledighed	Teknisk	Danmarks Tekniske Universitet	Niklas	Nej
Uden dimittendledighedsgrad**	Teknisk	Københavns Universitet	Olivia	Nej

Kilde: Danmarks Evalueringsinstitut (EVA).

Note: \*Navne, der fremgår af listen, er dimittendernes pseudonymer. \*\*Da kandidatuddannelsen blev oprettet for forholdsvist nyligt, fremgår der ikke reelle beregninger af dimittendledighed for uddannelsen.

## Faldgruber og opmærksomhedspunkter

I undersøgelsens kvalitative interview har i alt 16 dimittender fra forskellige uddannelser med forskellige dimittendledighedssatser deltaget. Selvom vi finder, at markant større andele af dimittenderne er ledige eller i tidsbegrænsede stillinger på uddannelser med høj dimittendledighed (jf. figur 3.1), er hele 12 ud af 16 af vores interviewede dimittender i job. Fordelingen er således:

- Høj dimittendledighed: tre ud af ni dimittender i gruppen var ledige, hvoraf én af dem ved tidspunktet for interviewet var i en form for jobaktivering.
- Mellem dimittendledighed: én ud af tre dimittender i gruppen var ledig.
- Lav dimittendledighed: ingen ud af tre dimittender i gruppen var ledige, men én var selvstændig.
- Rest: Dimittenden i gruppen var i beskæftigelse.

Vi tænker, at overvægten af rekrutterede dimittender i job bl.a. kan tilskrives, at vi i forbindelse med rekruttering havde udfordringer med at rekruttere dimittender, der gik ledige. Her udtrykte flere, vi kontaktede, at de ikke ønskede at deltage, fordi de på det tidspunkt gik arbejdsløse, og vi tænker, at det var sårbart for dem at tale med os om.

Vi bestræbte os på at afholde så mange geninterview som muligt, men i alt deltog kun 7 ud af de 12 oprindelige dimittender. Her var vi enten ikke i stand til at kontakte dem, eller også ønskede de ikke at deltage på grund af forhold relateret til tid og overskud i hverdagen, eller fordi de endnu ikke var blevet færdige med deres uddannelse grundet forsinkelser.

De interviewede dimittender er ikke blevet færdige med deres uddannelser på samme tidspunkt. Af denne grund er deres erfaring med hhv. tid efter studiet, arbejdsmarked og ledighed ikke ens.

# Appendiks C – Vægtning

For at vores surveydata kan bruges til at sige noget om populationen af kandidatstuderende efter første år af deres kandidatuddannelse i Danmark, er det vigtigt, at vores stikprøver fordeler sig som populationen på centrale variable.

Af appendiks-tabel C.1 fremgår, at populationen af kandidatdimittender og surveydatasættet afviger en smule fra hinanden på en række centrale variable.

For at imødegå disse skævheder i de indsamlede data har EVA beregnet vægte til data, som anvendes i analysens deskriptive dele.

## Balancetabel

### Appendiks-tabel C.1

#### Balancetabel (i tabellen vises andele i procent)

	Population	Surveypopulation	Vægtet surveypopulation
<b>Køn</b>			
Kvinder	58,2	62,3	58,1
Mænd	41,8	37,7	41,9
<b>Alder</b>			
22-25	8,2	7,2	7,6
26-27	36,4	36,1	37
28-29	28,7	28,7	29
30-78	26,6	28,1	26,5
<b>Kandidatstartår</b>			
2004 -2017	1,7	1,2	1,6
2018	5,3	5,1	5,4
2019	25,4	24,6	25,4
2020	67,6	69,1	67,6
<b>Dimittendledighed</b>			
Høj	15,9	17,5	15,7

	Population	Surveypopulation	Vægtet surveypopulation
Mellem	48,2	48,8	48,2
Lav	35,9	33,8	36,1
<b>Uddannelsesinstitution</b>			
AAU	10,6	13,2	10,6
AU	22,9	28	22,7
CBS	11,6	6,3	11,7
DTU	7,9	6,4	7,8
ITU	1,5	1,4	1,5
KU	27,2	23,7	27,7
RUC	4,6	5,6	4,5
SDU	12,1	14,2	11,9
Kunstneriske uddannelser	1,5	1,1	1,5
<b>Hovedområde på uddannelse</b>			
Humaniora	19,5	21,8	19,6
Naturvidenskab	12,2	13,1	12,3
Samfundsvidenskab	38,8	35,7	38,8
Sundhedsvidenskab	15,4	16,1	15,3
Teknisk videnskab	14	13,3	13,9
<b>Registreret telefonnummer</b>			
Ja	54,6	69,1	54,6
<b>Total (N)</b>			
Antal	32.737	8.517	8.517

Kilde: EVA's dimittendsurvey 2023 samt registerdata.

Note: Alle tal i tabellen er angivet i procent, undtagen N. Surveypopulationen og den vægtede surveypopulation inkluderer personer, der bliver ledt ud af surveyen. Dvs. personer, der i første spørgsmål har svaret, at de ikke har dimetteret fra deres kandidatuddannelse, samt personer, der erklærer sig sygemeldte i andet spørgsmål.

## Beregning af vægte

Med adgang til data for den fulde population er sandsynligheden for at besvare surveyen beregnet vha. en logistisk regressionsmodel. Modellens afhængige variabel angiver, om en respondent har besvaret den pågældende survey eller ej, og som kontrolvariable inddrages samtlige af ovenstående variable fra balancetabellen. Ud fra denne model estimeres den forudsagte sandsynlighed for at besvare surveyen – også kaldet propensity-scoren:

$$p(X) = P(Y = 1|X)$$

Propensity scoren er sandsynligheden for at besvare surveyen betinget på en vektor af de kontrolvariable ( $X$ ) (Rosenbaum & Rubin, 1983). Propensity score-vægten beregnes herefter som den inverse funktion af sandsynligheden for at have besvaret surveyen (Fan Li & Zaslavsky, 2017). Hvis fx sandsynligheden for, at en given respondent besvarer surveyen, er 0,1, så tildeles respondenteren en vægt på  $1/0,1 = 10$ . På den måde vil svarene fra respondenter med en lavere beregnet sandsynlighed for at besvare surveyen tælle mere i analyserne. Af hensyn til at undgå u hensigtsmæssigt meget støj i målingen er vægte over 35 frasorteret.

På samtlige variable opnås mere balancerede fordelinger i stikprøverne efter vægtning i forhold til stikprøverne før vægtning, når de sammenlignes med populationen, hvilket fremgår af tabel D.1.



**Det første år på arbejdsmarkedet**

© 2024 Danmarks Evalueringsinstitut

Citat med kildeangivelse er tilladt

Publikationen er kun udgivet i elektronisk form på: [www.eva.dk](http://www.eva.dk)

Foto: iStock

ISBN (www) 978-87-7182-767-5

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



Danmarks  
Evalueringsinstitut

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