Danske Universiteter
Universities Denmark

14. marts 2012
J.nr. 2011-4124-04
MT

Dimittenders overgang til arbejdsmarkedet

Der er i stigende grad fokus på dimittendledigheden. Bl.a. har flere ministre anbefalet, at universiteternes kandidater søger job i Netto, uagtet at der er meget få ledige jobs – både i Netto og i andre virksomheder, der beskæftiger ufaglærte.

En del af debatten har derudover sat spørgsmålstegn ved, om universiteterne gør nok for at få deres dimittender i beskæftigelse. Nærværende notat er et forsøg på at belyse for det første baggrunden for debatten: Hvad ved vi generelt om det nuværende og fremtidige arbejdsmarked for akademikere? For det andet beskriver notatet nogle af de initiativer på universiteterne, der mere eller mindre direkte søger at fremme dimittendernes beskæftigelsesmuligheder. Afslutningsvis beskrives nogle af de barrierer, der forhindrer universiteterne i at gøre mere for at lette overgangen til arbejdsmarkedet.

For at kunne lave et så retvisende notat som muligt har Danske Universiteters sekretariat dels foretaget noget desk research for at finde relevante, forholdsvis nye rapporter og ledighedsstatistikker, dels sendt en forespørgsel til Danske Universiteters udvalg vedr. dimittenders overgang til arbejdsmarkedet, som består af repræsentanter fra de otte universiteters karrierevejledninger.

Arbejdsmarkedet for akademikere i Danmark

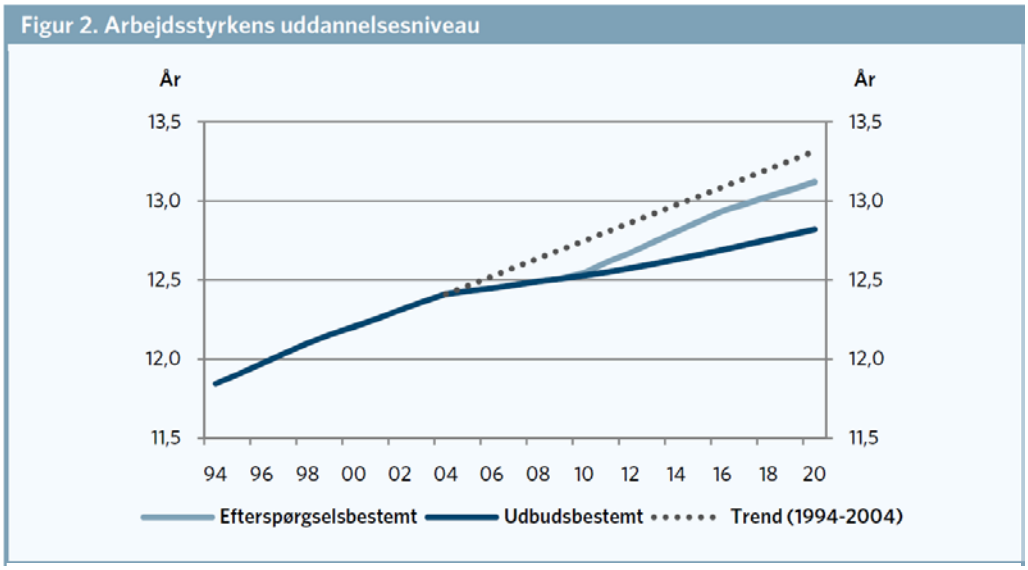
Overordnet set er akademikernes ledighed forholdsvis lav sammenlignet med den generelle ledighed. Den sæsonkorrigerede ledighed blandt alle akademikere var for januar 2012 således 4,5 % (AC's Ledighedsstatistik), hvorimod bruttoledigheden ligger på 6,0 % af den samlede arbejdsstyrke for januar 2012 (Danmarks Statistik).

For dimittendernes vedkommende ser det mere problematisk ud. Således er bruttoledigheden (inkl. aktiverede, løntilskud mm.) for dimittender med en kandidatalder under et år på 24,7 % (AC's Ledighedsstatistik, januar 2012). Dog ses et markant fald i forhold til dimittender med en kandidatalder på et til to år. Bruttoledigheden for denne gruppe var således i januar 2012 på 10,8 %.

Flere analyser og prognoser viser samtidig, at der vil mangle højtuddannet arbejdskraft i Danmark i løbet af relativt få år inden for alle hovedområder. Bl.a. har Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE) udarbejdet en rapport fra 2011, der påviser en markant mangel på højtuddannet arbejdskraft i Danmark inden for de kommende ti år. Under overskriften "Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke" påpeger rapporten, at der i 2020 vil mangle 21.000 personer med en lang videregående uddannelse. Der vil derimod være overskud på hhv. 104.000 ufaglærte og 79.000 med udelukkende en gymnasial uddannelse i bagagen.

Nedenstående figur fra nævnte rapport tyder på, at der vil være **et stigende uddannelsesunderskud frem mod 2020** i forhold til efterspørgslen. Her er der målt på det samlede antal år, et uddannelsesforløb varer. Selvom der ses en

stigning i uddannelsesniveauet generelt, vil det ikke dække arbejdsmarkedets efterspørgsel. Det skal dog nævnes, at AE i januar 2012 har lavet en ny analyse sammen med AC ved navn "Arbejdsudbuddet blandt akademikere fremover". Denne analyse viser et stærkt stigende udbud af akademisk arbejdskraft (alt efter hvilke basisantagelser man tager om det nuværende uddannelsesniveau, seneste profilmodel og opfyldelse af 25 %-målsætning). Analysen påpeger bl.a., at der årligt skal skabes 9.100 nye akademikerjobs (netto) i perioden 2010-2020 for at undgå stigende akademikerarbejdsløshed, og i perioden 2020-2030 skal der årligt skabes ca. 12.300 (netto) nye jobs for at imødekomme udbuddet. Behovet for akademisk arbejdskraft er således afhængigt af mange faktorer og er derfor ikke entydigt.



Kilde: "Uddannelse kan redde fremtidens arbejdsstyrke" AE-rådet, april 2011

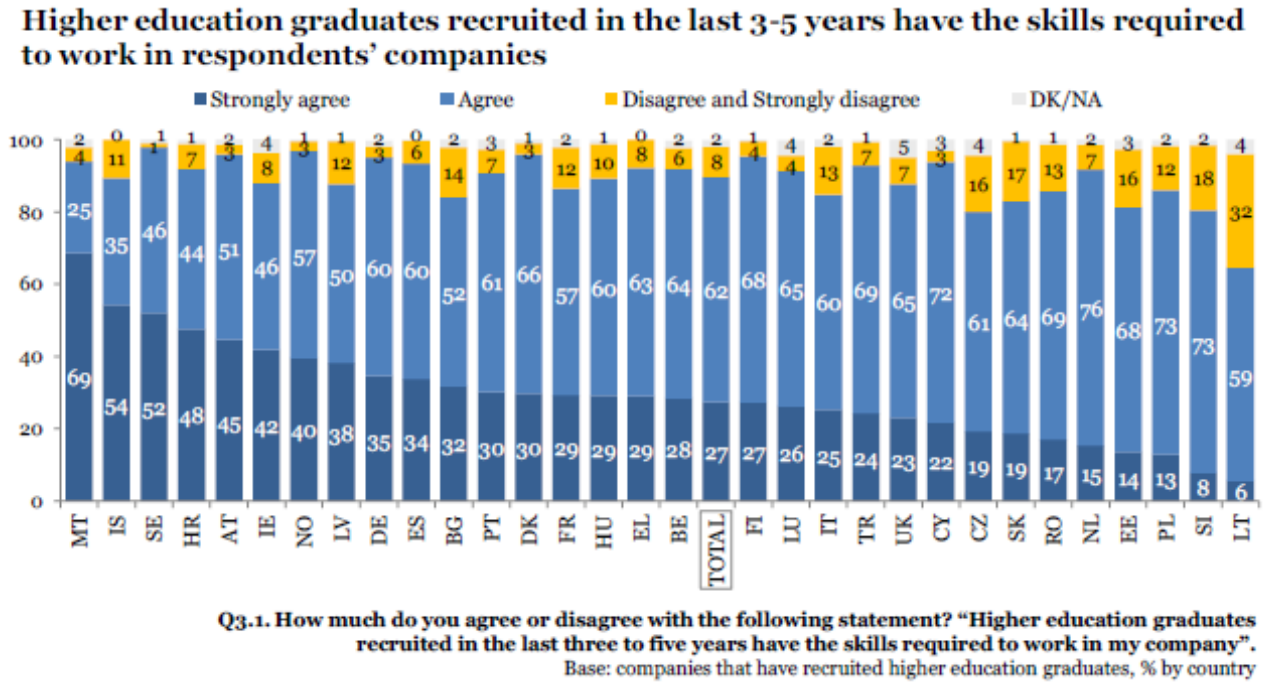
DEA og Centre For Economic and Business Research foretog i 2010 en analyse af højtuddannedes betydning for en virksomheds produktivitet. Rapporten konkluderer, at **kandidater fra alle typer lange videregående uddannelser har en signifikant positiv effekt på en virksomheds produktivitet** (uanset studieretning). Nedenstående tabel viser bl.a., at når en virksomhed inden for eksempelvis fremstilling ansætter en humanist, bidrager vedkommende med, hvad der svarer til 1,9 ansatte uden uddannelse. Overordnet set bidrager akademikere med, hvad der svarer til ca. to personer uden videregående uddannelse (varierende fra 1,7 til 3,2).

TABEL 6.1 KONVERTERING AF INDIVIDUELLE OG FÆLLESEFFEKTER FOR LANGE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER TIL ANSATTE UDEN VIDEREGÅENDE UDDANNELSE

	HUM	SAM	TEK
		Individuel effekt	
Fremstilling	1.3	1.6	1.6
Privat service	1.2	1.5	1.4
		Individuel og fælleseffekt målt på løn	
Fremstilling	2.0	2.4	2.3
Privat service	2.1	2.3	2.1
		Individuel og fælleseffekt målt på TFP	
Fremstilling	1.9	3.2	3.1
Privat service	1.7	2.5	1.7

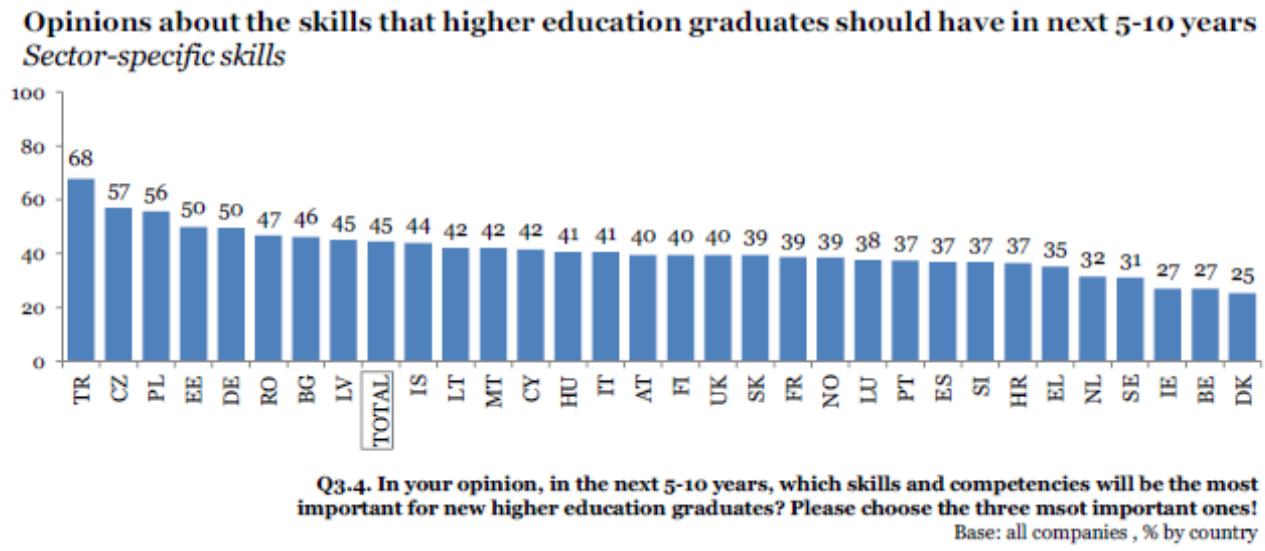
Kilde: "Produktivitet og videregående uddannelse" DEA og Centre For Economic and Business Research, marts 2010. TFP = Totalfaktorproduktivitet.

Undersøgelsen **"Employers' perception of graduate employability"** foretaget af Eurobarometer i 2010 viser, at langt størstedelen af danske arbejdsgivere (96 %) er tilfredse eller meget tilfredse, hvad angår nyuddannedes kompetencer. Undersøgelsen er foretaget som en telefonrundspørge blandt 7036 virksomheder i de 27 EU-lande.



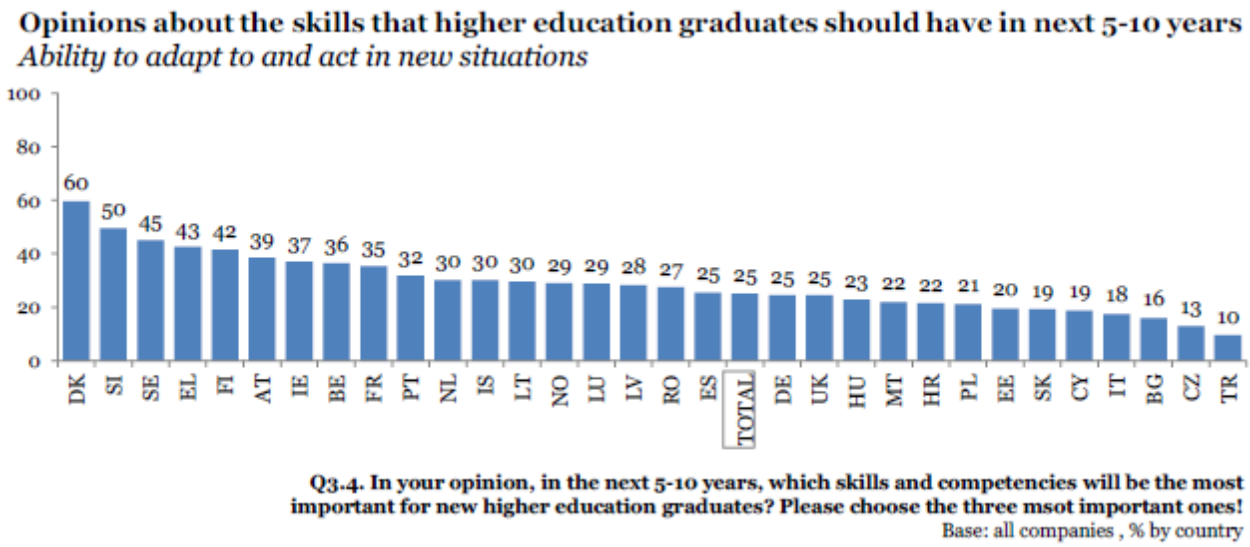
Kilde: "Employers' perception of graduate employability", Eurobarometer, november 2010

Rundspørgen fra Eurobarometer peger desuden på, at danske arbejdsgivere i højere grad end andre europæiske arbejdsgivere efterspørger generalister, der er omstillingsparate og har veludviklede samarbejdsevner. Det er således kun 25 % af de adspurgte danske arbejdsgivere, der påpeger et særligt behov for sektorspecifikke kompetencer i de næste 5-10 år.



Kilde: "Employers' perception of graduate employability", Eurobarometer, november 2010

Danske arbejdsgivere ligger derimod i top, hvad angår efterspørgslen på omstillingsparate kandidater, der kan indgå i nye sammenhænge.



Kilde: "Employers' perception of graduate employability", Eurobarometer, november 2010

Uddannelsernes tilrettelæggelse og indhold

Der er på universiteterne flere processer, som sikrer, at der tages højde for arbejdsmarkedsrelevans i uddannelses-planlægning og -tilrettelæggelse.

Akkrediteringsprocessen stiller meget detaljerede krav til, at universiteterne beskriver behovet for uddannelsen på arbejdsmarkedet. Således skal universiteterne nøje redegøre for beslægtede uddannelsers ledighedsfrekvens, når et universitet søger om at få akkrediteret en ny uddannelse, ligesom beskæftigelsestal for en etableret uddannelse er et væsentlig parameter i den løbende akkrediteringsproces af uddannelser (turnusakkrediteringen).

Siden 2007-ændringen af Universitetsloven har universiteterne skullet inddrage **aftagerpaneler** i akkrediteringspro-cessen. Universiteterne bruger aftagerpaneler på mange forskellige niveauer og måder i forlængelse af den generelle dialog med erhvervslivet. Inddragelsen af aftagerpanelmedlemmer benyttes også til meget andet end akkreditering, bl.a. i forbindelse med karrierearrangementer, overordnet strategiarbejde og internationalisering af uddannelserne (publikationen "Aftagerpaneler", Danske Universiteter, juni 2011).

Employability – eller erhvervsparathed – er et vigtigt fokuspunkt for den internationale **Bologna-proces**, der har til formål at sikre mere sammenhæng i de deltagende landes uddannelsessystemer. Landenes ministre og uddannelses-institutioner har forpligtet sig på at fremme employability og på at sikre, at de studerende får viden, evner og kom-petencer, som de kan bruge på arbejdsmarkedet og i livet efter endt uddannelse.

De deltagende lande arbejder med at implementere en række forskellige værktøjer, der skal fremme Bologna-pro-cessens målsætninger. Det har bl.a. ført til, at der er blevet indført såkaldte **læringsmål** på de danske uddannelser. Læringsmål beskriver, hvilket udbytte de studerende skal have af de enkelte fag og af uddannelsen i sin helhed. På den måde bliver det mere synligt for den studerende og for kommende arbejdsgivere, hvilke evner og kompetencer den studerende har med i bagagen.

Et andet vigtigt fokus for Bologna-processen er at gøre det nemmere for studerende at bevæge sig over grænser. Arbejdsgiverne efterspørger i stigende grad, at de studerende kan tale fremmedsprog, og at de kan begå sig i andre kulturer. Bologna-processen er med til at fremme, at de studerende får bedre mulighed for at tage udlandsophold og derigennem tilegne sig disse kompetencer.

Et nyt initiativ på AU ARTS er indførelsen af **profilfag på de kulturvidenskabelige uddannelser**. De studerende skal på kandidatdelen (fra 2012) vælge profilfag inden for de fem kategorier: underviser, kommunikation, undersøgelsesdesign, kulturformidling og organisation samt entrepreneurship svarende til 30 ECTS. Til bl.a. underviserprofilen hører et obligatorisk praktikforløb som fx gymnasielærer. Profilfagene forventes at medføre en højere grad af arbejdsmarkedsorientering fra de studerendes side. Med udgangspunkt i de fem profiler oprettes karrierekredse, hvor de studerende kan få mere viden om de forskellige karriereprofiler via oplæg fra alumner og aftagerrepræsentanter.

Et fokusområde på flere universiteter er inddragelsen af **case competetions** i undervisningen. Et relateret eksempel er den årlige Venture Cup, der tager udgangspunkt i et samarbejde på tværs af universiteterne. De studerende konkurrerer om den bedste idé inden for fem kategorier, og juryerne sammensættes af repræsentanter fra universiteter og erhvervsliv. Grøn Dyst er et andet eksempel fra DTU, hvor de studerende får ECTS-point for deres deltagelse i konkurrencen – ud over muligheden for at få del i den samlede præmiesum på 100.000 kr. Konkurrencen blev afholdt første gang i 2010 og planlægges gentaget i 2012.

Iværksætteri er også et fokusområde for mange af universiteterne i forbindelse med tilrettelæggelse af uddannelser. Flere universiteter tilbyder således integrerede uddannelsesforløb i entrepreneurship inden for forskellige fagområder. Derudover har KU oprettet Katalyst, et center som har særligt fokus på iværksætteri inden for humaniora. AU har oprettet et Studentervæksthus, der skal gøre det lettere for studerende og dimittender selv at skabe deres første job.

Copenhagen Innovation and Entrepreneurship Lab (CIEL) er et samarbejde mellem KU, DTU og CBS. En af de primære aktiviteter er et **sommerskoleforløb** i form af en innovation camp, hvor studerende fra forskellige studieretninger kommer med løsningsforslag til en aktuel problemstilling leveret af en virksomhed. De studerende kan meritoverføre 7,5 ECTS-points ved at bestå forløbet, som omfatter ca. 50 studerende om året. Virksomhederne betaler 25.000 kr. for at deltage, og de skal afsætte en virksomhedsrepræsentant til at deltage i dele af forløbet. Dette sikrer, at de studerende kan sparre med virksomheden om potentialet i deres løsningsforslag.

Karriereservices og kontakt til arbejdsmarkedet

Alle universiteterne har karrierevejledninger forankret på enten fakultets- eller centralt niveau, og alle universiteterne tilbyder løbende vejledning om valgfag, praktikophold, udlandsophold, studiejobs og mentorordninger, som er væsentlige faktorer i forhold til at minimere dimittendernes ledighedsrisiko. Derudover afholder samtlige universiteter kurser i bl.a. CV-skrivning, jobsøgning generelt og jobsamtaler. Disse indgår som en del af den mere klassiske studie- og karrierevejledning.

Der er yderligere en række initiativer, som flere af universiteternes karrierevejledninger tilbyder. Mange har fx oprettet en **job- og/eller projektbank**, hvor der skabes kontakt mellem studerende og virksomheder, og hvor virksomhederne byder ind med cases til projektsamarbejde. Derudover er der mere direkte formidling af studiejobs og fuldtidsjobs. CBS har netop oprettet en mere internationalt orienteret jobbank (CBS Careergate) for at åbne op for de mange jobmuligheder, som både Danmark og udlandet har at byde på. IT-Universitetet i København arbejder på en digital løsning, hvor studerende og virksomheder kan mødes om oplæg til projektbeskrivelser. Det bliver således også muligt for studerende at byde ind med gode projektbeskrivelser, som virksomhederne kan blive inspireret af.

Ligeledes er der flere **"company dating"**-arrangementer (bl.a. hos AU og DTU), hvor studerende og virksomheder mødes til en kort dialog om mulighederne for studiejobs, praktikophold, projektsamarbejder og jobs til nyuddannede i en given virksomhed.

Flere arbejder også med et **"job shadow"**-koncept (bl.a. KU, AU og DTU), som består i, at en studerende følger en ansat i en aftagervirksomhed i 1-2 dage. De studerende bliver skarpere på, hvilke kompetencer de kan tilbyde en virksomhed, eller hvilken retning de gerne vil dreje deres uddannelse i gennem det resterende studieforløb.

En anden mulighed for at forbedre dialogen mellem de studerende og erhvervslivet er at afsætte en **fast ugentlig dag** til at invitere forskellige aftagerrepræsentanter til at holde et oplæg om deres virksomhed eller branche. På AU Business and Social Science er der fx torsdagsbesøg af en aftager kl. 10-13, hvor studerende og en aftagerrepræsentant kan mødes til en uforpligtende dialog.

Flere universiteter afholder en form for **brancheaften** i samarbejde med relevante fagforeninger og interesseorganisationer. LIFE på KU har fx en sådan i samarbejde med Landbrug og Fødevarer, hvor der ud fra forskellige oplæg informeres om karrieremuligheder inden for bl.a. biotek.

Der er også steder, fx på det Naturvidenskabelige Fakultet på KU, hvor man vælger at lave en **samlet udslusningspakke**. Her er der praktisk fokus på overgang til arbejdsmarkedet, bl.a. opfordrede og uopfordrede ansøgninger, jobsamtaler, oplæg og dialog om virksomheders forventninger til dimittender, a-kasser, fagforeninger, oplæg fra alumner, kompetenceafklarende forløb, orientering om ph.d.-uddannelsen, gymnasielærervejen, netværksdannelse og projektledelse.

Af mere enkeltstående initiativer har AAU udvalgt ni ledighedstruede uddannelser (tre fra SAMF, tre fra HUM og tre fra NAT) til ekstra **semiobligatorisk vejledning**. Dette giver mulighed for at lave nogle meget målrettede forløb, der passer ind i den generelle uddannelsesplanlægning. Det gør det også muligt for universitetet at få de studerende til at forholde sig til deres efterfølgende arbejdsliv tidligere i uddannelsesforløbet.

Et andet initiativ, der forsøger at gøre de studerende opmærksomme på det efterfølgende arbejdsliv er RUC's **Eportfolio**, hvor de studerende igennem deres studieforløb uploader projekter, rapporter, videoer og andet relevant materiale, som kan bruges i den efterfølgende jobsøgningsproces. Eportfolioen fungerer således som en platform for formidling af den studerendes faglige profil.

SDU prioriterer i høj grad at lave opsøgende arbejde, hvor Karrierecentrets ansatte agerer som **virksomhedskonsulenter med særligt fokus på SMV'er** i Region Syddanmark. I 2011 besøgte Karrierecenteret således 238 virksomheder for at informere om, hvilke problemstillinger universitetsstuderende og -kandidater kan hjælpe til med i forhold til den enkelte virksomheds behov.

AAU har et andet overordnet initiativ kaldet **"Jobstrategi".** Initiativet er et EU-støttet projekt (søgt via Vækstforum), hvor universitetet ved dimittenddato sender de nye kandidater en invitation til en individuel samtale. På baggrund af denne udarbejdes bl.a. en person-profil-analyse. Derudover tilbydes kandidaten forskellige kurser i fx opstart af egen virksomhed. Hovedformålet er at gøre en indsats inden for de første 13 uger, som er grænsen for, hvornår jobcenter, a-kasse og anden aktør begynder deres forløb. Derudover har AAU kontakt med mange virksomheder i lokalområdet og laver i den forbindelse en del jobformidling af de nye kandidater.

AU har i samarbejde med Region Midt et initiativ om **fastholdelse af international arbejdskraft**, hvor karrierevejledningen tager på virksomhedsbesøg for at informere om, hvad de internationale kandidater kan bidrage med. SDU har et lignende projekt på vej ved navn "International Brainstormers", som bl.a. skal øge andelen af internationale studerende, der vælger at bosætte sig i Danmark efter uddannelsen. Projektet har fokus på employability hos de internationale studerende og skal bl.a. sikre en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet og danske arbejdsmarkedsforhold, allerede mens de læser på SDU.

SDU, RUC og Region Sjælland samarbejder om et **socialfondsprojekt**, der skal øge samarbejdet mellem universiteterne og SMV'er i region Sjælland. Projektet tager udgangspunkt i en række af samarbejder mellem studerende og virksomheder begyndende med fx et projektskrivningssamarbejde, som kan fortsætte til fx et studiejob eller en fuldtidsstilling.

Barrierer

Flere påpeger, at den primære barriere er af økonomisk karakter. I de fleste karrierevejledninger er det forholdsvis få ansatte, der både skal sørge for at bygge bro til erhvervslivet generelt og rådgive de studerende individuelt om deres karrieremuligheder.

De særlige initiativer – og midler –, der har været afsat fra ministerierne til at fremme dimittenders overgang til arbejdsmarkedet, er i høj grad gået til fagforeninger og a-kasser og i ret begrænset grad til universiteterne. Et resultat af dette er, at der oftest går 13 uger, før dimittenderne bliver tilbudt hjælp efter opnåelse af en kandidatgrad. En del af løsningen kunne være bedre muligheder for, at universiteter i samarbejde med arbejdsmarkedets parter kan finde alternative løsninger for de enkelte studerende inden for de første 13 uger.

En anden væsentlig problemstilling er, at det forekommer meget vanskeligt at få de studerende til at tænke over beskæftigelsesmuligheder, før uddannelsen er ved sin afslutning. Flere universiteter har initiativer, der søger at få de studerende i tale tidligere, så der kan foretages eventuelle ændringer i toning eller valgfag, men det er svært, når de studerende har større fokus på eksamen og studiejobs.

En sidste markant barriere er det manglende kendskab til, hvad en akademiker kan tilbyde særligt i SMV'erne. Akademikerkampagnen ved AC og særlige initiativer på nogle af universiteterne er med til at øge kendskabet, men der er stadig et stort potentiale i at udvide akademikernes arbejdsområde hos denne type virksomheder.