



**Roskilde
University**

Kandidatundersøgelsen 2007

Lejre, Thomas; Prah, Sine

Publication date:
2009

Citation for published version (APA):
Lejre, T., & Prah, S. (2009). *Kandidatundersøgelsen 2007*. Roskilde Universitet. <http://hdl.handle.net/1800/4179>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.



KANDIDAT-undersøgelsen 2007

UNIVERSITAS R
IN TRANQUILLO MO

ROSKILDE UNIVERSITET

KANDIDAT-
undersøgelsen
2007

ROSKILDE UNIVERSITET

Undersøgelsen er gennemført af:
Thomas Lejre og Sine Prahl
Uddannelses- og Forskningsafdelingen

Omslag
Kommunikationsenheden

Tryk
PrinfoKøge

2.000 eks.
Juni 2009

| | |
|---|----|
| Kapitel 1 – Indledning | 5 |
| Kapitel 2 – Rapportens konklusioner | 9 |
| Kapitel 3 – Kandidaternes vej til første job..... | 15 |
| 3.1 Overgangsledighed | 16 |
| 3.2 Jobsøgningen..... | 18 |
| 3.3 Beskæftigelsesaktiviteter i forbindelse med ledighed..... | 23 |
| Kapitel 4 – Kandidaternes første job..... | 25 |
| 4.1 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor | 26 |
| 4.2 Jobbets sammenhæng med uddannelsen | 29 |
| 4.3 Startløn..... | 33 |
| 4.4 Ansættelsesstedets størrelse | 36 |
| 4.5 Virksomhedstyper og jobområder..... | 37 |
| 4.6 Jobfunktioner..... | 43 |
| Kapitel 5 – Kandidaternes fortsatte karriere..... | 49 |
| 5.1 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor | 50 |
| 5.2 Jobbets sammenhæng med uddannelsen | 52 |
| 5.3 Løn | 55 |
| 5.4 Jobfunktioner..... | 57 |
| 5.5 Personaleansvar | 61 |
| Kapitel 6 – Selvstændige og freelancere blandt kandidaterne | 63 |
| 6.1 Uddannelsesbaggrund | 64 |
| 6.2 Motivation for at blive selvstændig | 65 |
| 6.3 Arbejdstid og løn | 66 |
| 6.4 Branche og jobfunktioner | 67 |
| 6.5 Jobbets sammenhæng med uddannelsen | 69 |
| 6.6 Antal ansatte og omsætning..... | 70 |
| Kapitel 7 – Kandidaternes studietid | 73 |
| 7.1 Overvejelser om job og karriere under uddannelsen..... | 74 |
| 7.2 Erhvervs erfaringer fra studietiden | 78 |
| 7.3 Tillærte og efterspurgte kompetencer..... | 80 |
| 7.4 Har uddannelsen rustet dimittenderne til deres arbejdsliv?..... | 82 |
| Kapitel 8 – Bachelorer | 87 |
| 8.1 Beskæftigelse og overgangsledighed..... | 88 |
| 8.2 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor | 89 |
| 8.3 Jobbets sammenhæng med uddannelsen | 90 |

Kapitel 1 – Indledning

Roskilde Universitet udvikler sine uddannelser i samarbejde med aftagerne og undersøger jævnligt, hvilket udbytte dimittenderne får af deres uddannelse fra RUC. Hvordan går det dem på arbejdsmarkedet? Hvordan vurderer de værdien af deres uddannelse – nu når de har fået lidt erfaringer på arbejdsmarkedet? RUC undersøgte dette i Kandidatundersøgelsen 2002. Denne rapport er en videreførelse af undersøgelsen fra 2002 – nu med de fem dimitterede årgange: 2002-2006.

Fra den 1. januar 2002 til den 31. december 2006 blev der uddannet 2.879 kandidater fra RUC. Disse er alle indgået i undersøgelsen og har modtaget en invitation til at besvare et webbaseret spørgeskema. 2.058 kandidater har svaret, hvilket giver en svarprocent på 71,5 %.

I samme periode har RUC uddannet 4.115 bachelorer, men da undersøgelsen fokuserer på dimittendernes erfaringer på arbejdsmarkedet, er det kun de bachelorer, som ikke er fortsat på en kandidatuddannelse, som er relevante for undersøgelsen. I RUCs studieadministrative system er der således udvalgt de 815 bachelorer, som ikke er fortsat på en af RUCs kandidatuddannelser, og de har alle modtaget en invitation til at besvare spørgeskemaet. De resterende bachelorer vil indgå i denne eller kommende kandidatundersøgelser, når de dimitterer fra deres kandidatuddannelse.

512 bachelorer har svaret, hvilket giver en svarprocent på 62,8 %. Flertallet af disse angiver, at de har fortsat deres studier på en kandidatuddannelse ved et andet universitet og er således ikke relevante for undersøgelsen. Tilbage er kun 134 bachelorer, som har svaret, at de anvender deres bacheloruddannelse til noget andet end på at blive optaget på en kandidatuddannelse. Disse 134 bachelorer udgør kun 3,3 % af den samlede gruppe af bachelorer, og det er så lille en gruppe, at deres besvarelser kun behandles i et enkelt kapitel.

Dimittendårgangene 2002-2006 kom ud på arbejdsmarkedet i en meget turbulent periode rent beskæftigelsesmæssigt. I januar 2002 var akademikerledigheden 4,1 %, hvilket var det laveste i adskillige år, men i perioden frem mod januar 2004 steg den dramatisk til ca. 6,6 %, hvorefter den faldt til 3,9 % i december 2006 (udtræk fra ACs ledighedsstatistik). Når ledigheden stiger, går det særlig hårdt ud over de nyuddannede, og i perioden steg dimittendledigheden¹ fra 26,4 % i januar 2002 til knap 32,9 % i april 2004, hvorefter den faldt til 20,8 % i de-

¹ Dimittendledighed defineres som andel ledige blandt de kandidater, der har været færdiguddannede i et år eller mindre.

cember 2006 (udtræk fra ACs ledighedsstatistik). Som det fremgår af kapitel 3, slår denne udvikling også igennem i undersøgelsens resultater.

I denne rapport fremlægges resultaterne for den samlede undersøgelse, og resultaterne vises for den samlede gruppe af RUC-kandidater samt fordelt på RUCs seks kandidattitler. Rapporten suppleres af en række fagspecifikke delrapporter, hvor besvarelsene af undersøgelsens mest centrale spørgsmål vises for de enkelte overbygningsfag. Til rapporten hører også et appendiks, indeholdende undersøgelsens metodebeskrivelse, spørgeskema samt tabeller til alle hovedrapportens figurer. Dette appendiks kan sammen med de fagspecifikke delrapporter downloades fra RUCs digitale projektarkiv: <http://hdl.handle.net/1800/4179>

Undersøgelsen er gennemført og afrapporteret af Thomas Lejre og Sine Prahll (Uddannelses- og Forskningsafdelingen). Tak til Maj Parker Wagner (RUC Innovation) for hjælp til gennemskrivning af rapporten, og tak til Inger Jensen (lektor ved Institut for Kommunikation, Virksomhed og Informationsteknologier) for en værdifuld kommentering af rapporten.

Datamaterialet om undersøgelsens humanistiske kandidater er også indgået i den landsdækkende humanistundersøgelse, som er udarbejdet i et samarbejde mellem de danske universiteter. Humanistundersøgelsen blev offentliggjort i marts 2008 og kan downloades fra RUCs digitale projektarkiv: <http://hdl.handle.net/1800/3016>

RUCs seks kandidattitler

For at give et overblik over forskellene mellem dimittenderne på RUCs meget forskellige kandidatuddannelser vises en stor del af undersøgelsens resultater således, at man kan se forskellene mellem RUCs seks kandidattitler. Kandidattitlerne dækker over forskellige overbygningfag, og hovedreglerne for tildeling af titel er følgende:

Cand.comm.: Kandidater, der har gennemført en tofags kandidatuddannelse og har skrevet speciale i Journalistik eller Kommunikation.

Cand.mag.: Kandidater, der har gennemført en tofags kandidatuddannelse og har hovedvægten af deres kandidatuddannelse inden for det humanistiske hovedområde.

Cand.scient.: Kandidater, der har gennemført en tofags kandidatuddannelse og har hovedvægten af deres kandidatuddannelse inden for det naturvidenskabelige hovedområde.

Cand.techn.soc.: Kandidater, der har gennemført en etfags kandidatuddannelse i Teknologisk Samfundsvidenskabelig Planlægning (TekSam).

Cand.scient.adm.: Kandidater, der har gennemført en etfags kandidatuddannelse i Forvaltning.

Cand.scient.soc.: Kandidater, der har gennemført en tofags kandidatuddannelse og har hovedvægten af deres kandidatuddannelse inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde.

Kapitel 2 – Rapportens konklusioner

Dette kapitel præsenterer rapportens konklusioner i punktform. Hovedkonklusionerne står også i begyndelsen af de kapitler, der behandler det pågældende tema.

Kandidaternes vej til første job

1.956 af kandidaterne – svarende til 95,0 % af besvarelsenerne – er enten i job eller har været i job siden deres dimission. For disse kandidater gælder følgende:

- 35,3 % finder arbejde, inden de er færdige med uddannelsen
- Tre måneder efter uddannelsen har 60,3 % fundet arbejde
- 53,7 % påbegynder deres jobsøgning, inden de er færdige med uddannelsen
- Det første job findes primært gennem personlige kontakter uden for studiet, gennem internettet eller studiejob
- 69,6 % af kandidaterne finder ansættelse i Storkøbenhavn
- Mange søger job uden for Storkøbenhavn – men med begrænset succes
- De dimittender, der har oplevet at være ledige, angiver, at de i deres ledighedsperiode har haft størst gavn af beskæftigelsesaktiviteter, der har givet dem direkte kontakt til arbejdsmarkedet: Private og offentlige løntilskudsjob samt virksomhedspraktik vurderes således som værende de mest effektive redskaber til at få job

Kandidaternes første job

1.956 af kandidaterne – svarende til 95,0 % af besvarelsenerne – er enten i job eller har været i job siden deres dimission. For disse kandidater gælder følgende:

- 46,7 % begynder i en fast stilling
- 77,9 % begynder i en fuldtidsstilling
- 50,1 % finder deres første job i den private sektor
- 63,2 % finder et arbejde, der har direkte faglig relevans (enten inden for deres speciale-emne eller inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde)
- 27,2 % finder et arbejde, som er uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde – men som kræver generelle faglige kompetencer fra uddannelsen
- 66,5 % ansættes i en akademisk stilling (det er primært i den private sektor, at kandidaterne ansættes i ikke-akademiske stillinger)
- 77,5 % får en startløn på over 20.000 kr. pr. måned

- 50 % får en startløn på over 25.000 kr. pr. måned
- 21,9 % finder deres første job i små virksomheder, institutioner eller organisationer med under 21 ansatte
- 19,7 % finder deres første job i store virksomheder, institutioner eller organisationer med mere end 1.000 ansatte
- De hyppigste jobfunktioner i kandidaternes første job er *Tekstproduktion, Analyse og/eller evaluering* samt *Administration og sekretariatsfunktioner*. Der er dog på dette område store forskelle mellem de forskellige kandidattitler
- Det klassiske billede af, at humanister primært er undervisere, udfordres af undersøgelsens resultater. Det er således kun 36,2 % af cand.mag.'erne, der bruger meget eller nogen tid på jobfunktionen *Undervisningsopgaver*

Kandidaternes fortsatte karriere

1.172 kandidater, svarende til 56,9 % af besvarelsenerne, har afsluttet deres første job og er i et efterfølgende job. For disse kandidater gælder følgende:

- 79,0 % er fastansatte – mod kun 46,7 % i første job
- 92,9 % arbejder på fuld tid – mod 77,9 % i første job
- Fordelingen af ansættelser mellem den offentlige og private sektor er stort set uændret i forhold til første job. Ca. halvdelen arbejder i den private sektor og ca. halvdelen i den offentlige sektor
- Ansættelserne bliver mere fagligt relevante, og andelen, der ikke oplever en faglig sammenhæng mellem job og uddannelse, er mere end halveret fra 9,6 % i første job til 4,2 % i efterfølgende job
- Lønniveauet stiger: 56,8 % tjener over 30.000 kr. om måneden – i første job er det kun 18,3 %, der har en sådan månedsløn
- I forhold til de højeste lønninger udbygges løngabet mellem mænd og kvinder: 19,3 % af mændene tjener over 40.000 kr. mod kun 8,8 % af kvinderne
- Andelen af kandidater, der har personaleansvar, stiger fra 8,2 % i første job til 15,9 % i efterfølgende job

Selvstændige og freelancere blandt kandidaterne

86 kandidater angiver, at de arbejder som selvstændige eller freelancere. Det svarer til 4,2 % af besvarelsenerne. For disse kandidater gælder følgende:

- Humanistiske kandidater er markant overrepræsenterede og udgør 75,5 % af de selvstændige, selv om de kun udgør 50,1 % af respondenterne. Cand.comm.'erne alene udgør 48,8 % af de selvstændige
- Det er især ønsket om at have bedre muligheder for at tilrettelægge egen arbejdstid, at kunne realisere ambitioner og drømme samt at få flere/andre faglige og personlige udfordringer, der er motivationen for at blive selvstændig
- 68,6 % arbejder på fuld tid, hvilket er en mindre andel end blandt de, der er ansat som lønmodtagere. 19,8 % arbejder $\frac{3}{4}$ tid, hvilket er en større andel end blandt lønmodtagerne
- Lønniveauet er meget spredt: 11,9 % tjener over 40.000 kr., 23,8 % tjener under 20.000 kr.
- 37,3 % arbejder i konsulent- og rådgivningsbranchen, 22,9 % arbejder i mediebranchen
- De mest udbredte jobfunktioner blandt de selvstændige er: *Tekstproduktion, Rådgivning/vejledning, Formidling og kommunikation, Produktudvikling/innovation, Analyse og/eller evaluering* samt *Strategisk kommunikation og formidling*. Disse jobfunktioner er også de mest udbredte blandt dem, der er ansat som lønmodtagere
- De selvstændige adskiller sig fra dem, der er ansat som lønmodtagere, ved, at en væsentlig større del bruger meget eller nogen tid på jobfunktionerne *Salg, Økonomi og regnskab* samt *Markedsføring*
- 18,8 % arbejder inden for det område, de har skrevet speciale om. 42,4 % arbejder inden for uddannelsens traditionelle fagområde (men uden for det område, de har skrevet speciale om)
- Flertallet bliver selvstændige i egen enkeltmandsvirksomhed eller arbejder freelance. En tredjedel af de selvstændige har ansatte i deres virksomhed

Kandidaternes studietid

- De studerendes overvejelser om uddannelsens jobmuligheder stiger markant hen i mod slutningen af studietiden. Således er det 36,1 %, der *I høj grad* gør sig overvejelser om jobmuligheder undervejs i studiet mod 61,9 % umiddelbart inden dimission og 69,9 % umiddelbart efter dimission
- De studerende anvender primært mere uformelle kilder i deres jobovervejelser undervejs i uddannelsen. De mest anvendte kilder er: *Studiekammerater* (65,7 %), *Venner uden for uddannelsen* (47,8 %), *Medier generelt* (42,6 %)
- 85,4 % har haft et studiejob under uddannelsen, 53,3 % har skrevet et projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation, 41,3 % har været i praktik i løbet af uddannelsen

- 33,9 % af dem, som har været i praktik, har efterfølgende fået arbejde på deres praktiksted. Det tilsvarende gælder for 30,9 % af dem, som har haft studiejob og for 11,0 % af dem, som har lavet projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation
- Kandidaterne oplever i meget høj grad, at både praktik, studiejob og projektsamarbejde giver en række kompetencer, som de ikke får på deres uddannelse. Men især praktik vurderes meget højt i forhold til at opnå netværk og kendskab til arbejdsmarkedet
- De kompetencekrav på arbejdsmarkedet, som kandidaterne oplever er vanskeligst at matche, er: *Praktisk viden inden for mit fagområde*, *IT-færdigheder* og *Generel forretningsforståelse*
- Generelt er der tilfredshed med uddannelsen: 93,3 % mener, at uddannelsen *I høj grad* eller *I nogen grad* har rustet dem godt til arbejdslivet
- De mulige tiltag, som kandidaterne primært vurderer kan ruste de studerende bedre til arbejdsmarkedet, er: *Opgaveløsning i samarbejde med virksomheder* (49,8 %) og *Mere/bedre mulighed for praktik i uddannelsen* (41,3 %)

Bachelorer

Blandt de bachelorer, som har besvaret spørgeskemaet, er det kun 134, som har anvendt deres bacheloruddannelse på arbejdsmarkedet i stedet for at læse videre på en kandidatuddannelse. De 134 bachelorer udgør kun 3,3 % af de i alt 4.115 bachelorer, som dimitterede fra RUC i perioden 2002-2006. For de 134 bachelorer gælder følgende:

- 44,0 % finder arbejde, inden de er færdige med deres uddannelse
- Seks måneder efter dimission er 83,7 % i arbejde (tilsvarende er det 76,7 % af kandidaterne, der er i arbejde seks måneder efter dimission)
- 63,0 % fastansættes i deres første job (tilsvarende er det 46,7 % af kandidaterne, der fastansættes i deres første job)
- 82,0 % arbejder på fuld tid i deres første job (tilsvarende er det 77,9 % af kandidaterne, der arbejder fuld tid i deres første job)
- Bachelorer ansættes i markant højere grad end kandidater i private virksomheder. 63,9 % af bachelorerne er i deres første job ansat i en privat virksomhed, hvilket kun gælder for 38,9 % af kandidaterne
- Halvdelen af bachelorerne har læst enten *Datalogi*, *HA*, *Psykologi* eller *Kommunikation*
- Bachelorerne har en mindre grad af sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job end kandidaterne. 26,7 % af bachelorerne angiver således, at der ikke var nogen faglig

sammenhæng mellem deres uddannelse og deres første job. Tilsvarende gælder dette kun for 9,6 % af kandidaterne

- Kun 25,8 % af bachelorerne angiver, at deres første job er inden for en akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori. Dette er en markant lavere andel end blandt kandidaterne, hvor det samme gælder for 66,5 %

Kapitel 3 – Kandidaternes vej til første job

Tiden fra uddannelsens afslutning til det første job er for de fleste dimittender en vigtig overgangsperiode i livet. Nogle har allerede fået job, når specialet afleveres, og skal umiddelbart i gang med det nye arbejdsliv, mens andre først skal til at påbegynde jobsøgningen.

I kapitlet undersøges denne overgang fra uddannelse til første job, og der sættes fokus på, hvor hurtigt dimittenderne finder arbejde, hvordan jobsøgningen gribes an, hvilke kanaler, der leder til jobbet, samt hvilke faktorer, der opleves som afgørende for at få det første job.

Kapitlets hovedkonklusioner:

1.956 af kandidaterne – svarende til 95,0 % af besvarelsene – er enten i job eller har været i job siden deres dimission. For disse kandidater gælder følgende:

- 35,3 % finder arbejde, inden de er færdige med uddannelsen
- Tre måneder efter uddannelsen har 60,3 % fundet arbejde
- 53,7 % påbegynder deres jobsøgning, inden de er færdige med uddannelsen
- Det første job findes primært gennem personlige kontakter uden for studiet, gennem internettet eller studiejob
- 69,6 % af kandidaterne finder ansættelse i Storkøbenhavn
- Mange søger job uden for Storkøbenhavn – men med begrænset succes
- De dimittender, der har oplevet at være ledige, angiver, at de i deres ledighedsperiode har haft størst gavn af beskæftigelsesaktiviteter, der har givet dem direkte kontakt til arbejdsmarkedet: Private og offentlige løntilskudsjob samt virksomhedspraktik vurderes således som værende de mest effektive redskaber til at få job

3.1 Overgangsledighed

Mange dimittender finder hurtigt arbejde. Lidt over en tredjedel har allerede fundet arbejde, når de færdiggør uddannelsen. Efter tre måneder er i alt 60,3 % i arbejde. Efter et år er i alt 90,4 % i arbejde.

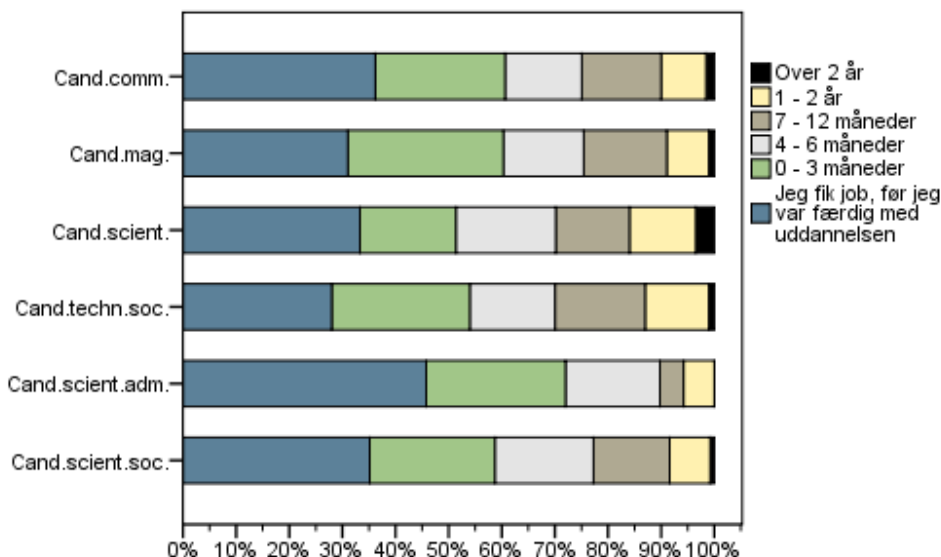
Der er mindre forskelle mellem kandidattitlerne, hvor især kandidater med titlen cand.scient.adm. skiller sig ud ved hurtigt at finde arbejde: 45,8 % af disse finder arbejde før afsluttet uddannelse, og 89,8 % er i arbejde efter seks måneder.

Gruppen af kandidater med titlen cand.scient. er meget sammensat, da der både er mange, der finder arbejde inden afsluttet uddannelse (33,3 %) og mange, der er mere end et år om at finde arbejde (16,0 %).

Tabel 3.1: Hvor lang tid gik der fra dimission, til du fik dit første job? (uden årgang 2006)

| | |
|---|----------------|
| Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen | 686 35,3 % |
| 0 - 3 måneder | 486 25,0 % |
| 4 - 6 måneder | 319 16,4 % |
| 7 - 12 måneder | 267 13,7 % |
| 1 - 2 år | 161 8,3 % |
| Over 2 år | 23 1,2 % |
| Total | 1.942 100 % |

Figur 3.1: Hvor lang tid gik der fra dimission, til du fik dit første job?

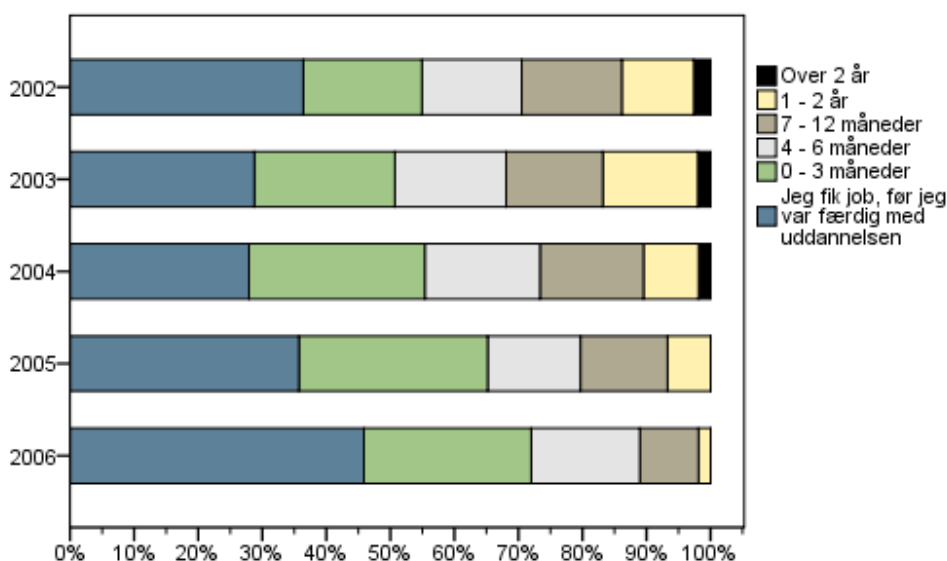


Kandidatårgangene i denne undersøgelse kom ud på arbejdsmarkedet i en periode, hvor der var usædvanligt store udsving i beskæftigelsen, hvilket oftest går særlig hårdt ud over de ny-

uddannede. I januar 2002 var dimittendledigheden² 26,4 % og steg til 32,9 % i april 2004, hvorefter den faldt til 20,8 % i december 2007 (ACs ledighedsstatistik).

Som det fremgår af nedenstående figur, slår denne udvikling mærkbart igennem blandt RUCs dimittender: Fra 2002 til 2003 faldt andelen af nyuddannede RUC-kandidater, der fik arbejde inden for de første tre måneder, og i stedet steg andelen, der var ledige i mere end et år. Efter 2004 vendte denne udvikling igen, og en markant større andel fik i 2005 arbejde inden for de første tre måneder efter afsluttet uddannelse.

Figur 3.2: Hvor lang tid gik der fra dimission, til du fik dit første job?



For årgang 2006 skal man være opmærksom på, at dimittender fra denne årgang på undersøgelsestidspunktet (i 2007) højst kunne have været ledige i lidt over et år, og at det derfor ikke så mange, der har nået at være ledige i lang tid.

² Dimittendledighed defineres som ledigheden blandt de kandidater, der har været færdiguddannede i et år eller mindre.

3.2 Jobsøgningen

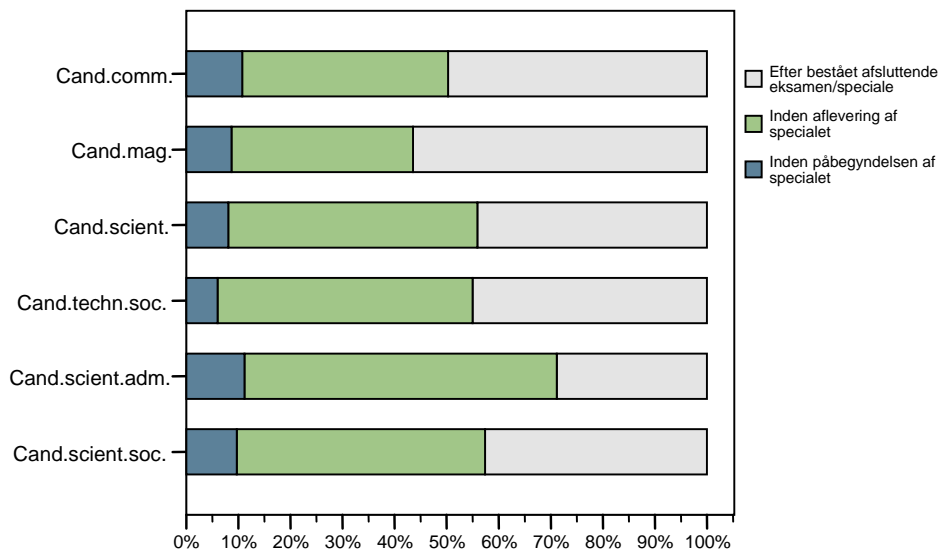
Der er forskel på, hvornår kandidaterne påbegynder deres jobsøgning: 9,6 % påbegynder jobsøgningen, allerede inden de er gået i gang med specialet, mens 44,1 % påbegynder jobsøgningen inden afleveringen af specialet – det er således over halvdelen, der går i gang med jobsøgningen inden uddannelsens afslutning. Hvis man ser isoleret på dem, der søger job inden uddannelsens afslutning, får 75,8 % af dem job senest tre måneder efter dismission, så det kan i høj grad godt betale sig at indlede sin jobsøgning tidligt.

Tabel 3.2: Hvornår påbegyndte du din aktive jobsøgning?

| | |
|--|----------------|
| Inden påbegyndelsen af specialet | 186 9,6 % |
| Inden aflevering af specialet | 853 44,1 % |
| Efter bestået/afsluttende eksamen/speciale | 895 46,3 % |
| Total | 1.934 100 % |

Især kandidater med titlen cand.scient.adm. har en markant tidlig start på deres jobsøgning, hvor 71,2 % begynder at søge arbejde, inden de afleverer speciale.

Figur 3.3: Hvornår påbegyndte du din aktive jobsøgning?

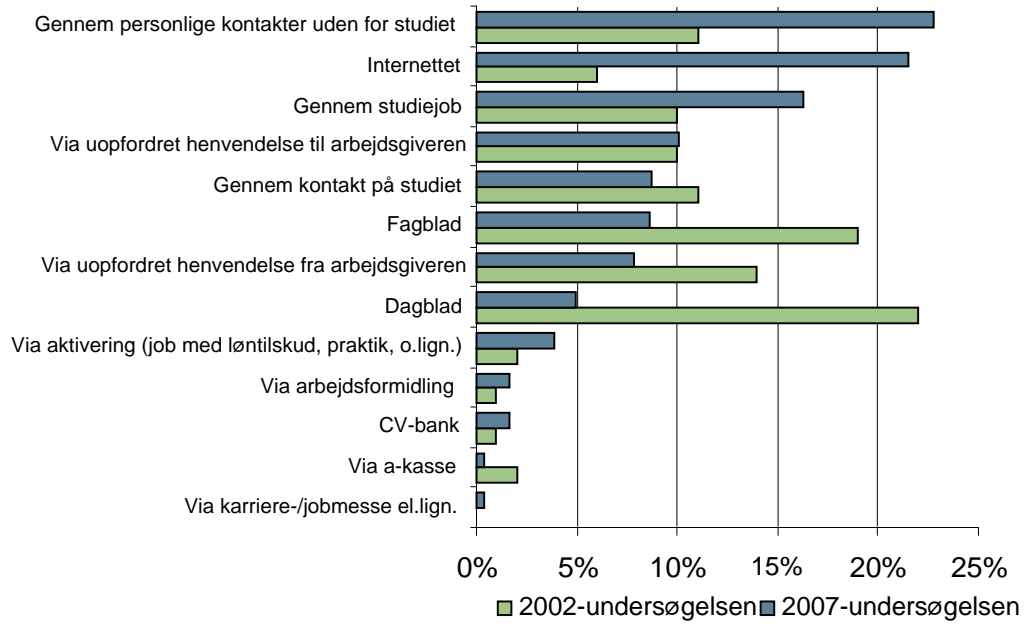


Dimittenderne anvender flere forskellige kanaler i deres jobsøgning, men især personlige kontakter og internettet har stor betydning. Således har 22,8 % fundet deres første job gennem personlige kontakter uden for studiet, 21,5 % har fundet det via internettet, og 16,2 % har fundet det gennem deres studiejob. En sammenligning med *Kandidatundersøgelsen 2002* viser, at betydningen af personligt netværk har vundet frem i de senere år, samtidig med at de trykte medier (dagblade og fagblade) i meget høj grad er blevet erstattet af internettet i dimittendernes jobsøgning.

Tabel 3.3: Hvordan fandt du dit første job?
(Det har været muligt at sætte flere krydser)

| | |
|---|----------------|
| Gennem personlig kontakt uden for studiet | 440 22,8 % |
| Internet | 416 21,5 % |
| Gennem studiejob | 314 16,2 % |
| Via uopfordret henvendelse til arbejdsgiver | 195 10,1 % |
| Gennem kontakt på studiet | 169 8,7 % |
| Fagblad | 167 8,6 % |
| Via uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver | 151 7,8 % |
| Gennem praktik | 132 6,8 % |
| Dagblad | 96 5,0 % |
| Andet | 90 4,7 % |
| Via aktivering (job med løntilskud, praktik o.lign) | 75 3,9 % |
| Rekrutterings- eller vikarbureau | 55 2,8 % |
| Gennem projektsamarbejde | 38 2,0 % |
| Via arbejdsformidlingen | 32 1,7 % |
| CV-bank | 31 1,6 % |
| Via a-kasse | 8 0,4 % |
| Via karriere-/jobmesse el.lign | 8 0,4 % |
| Total | 1.934 100 % |

Figur 3.4: Hvordan fandt du dit første job?
(Det har været muligt at sætte flere krydser)



RUCs dimittender søger primært job i Storkøbenhavn og på den øvrige del af Sjælland. En del af forklaringen på dette er formentlig, at en uforholdsmæssig stor del af det akademiske arbejdsmarked befinder sig i hovedstadsområdet, og at der derfor er flere stillinger at søge. For Storkøbenhavn gælder det paradoksale, at mens 47,7 % angiver at have søgt job her, lå hele 69,9 % af kandidaternes første job netop inden for det Storkøbenhavnske område. Dette skyldes, at mange faktisk ikke har søgt deres første job. 20,8 % angiver, at de har erhvervet det første job uden at søge det. Dette skal formentlig også ses i lyset af, at mange finder deres første job via personlige kontakter og studiejob.

Mange forsøger at finde arbejde uden for Storkøbenhavn, men som tabel 3.3 viser, er det begrænset, hvor mange det lykkedes for. Især i Roskilde, Frederiksborg og Vestsjællands Amt er der mange, der søger, men andelen, som rent faktisk får job dér, er væsentlig mindre.

Tabel 3.4: Søgemønstre og ansættelsessted

| | Job-søgning | Ansættelsessted |
|---|---------------|-----------------|
| Storkøbenhavn | 981 47,7 % | 1432 69,6 % |
| Roskilde Amt | 389 18,9 % | 174 8,5 % |
| Frederiksborg Amt | 309 15,0 % | 97 4,7 % |
| Vestsjællands Amt | 230 11,2 % | 50 2,4 % |
| Storstrøms Amt | 110 5,3 % | 46 2,2 % |
| Øvrige udland (uden for Norden og Europa) | 97 4,7 % | 33 1,6 % |
| Norden (inkl. Færøerne og Grønland) | 64 3,1 % | 21 1,0 % |
| Europa (uden for Norden) | 90 4,4 % | 19 0,9 % |
| Fyns Amt | 87 4,2 % | 18 0,9 % |
| Bornholms Amt | 26 1,3 % | 8 0,4 % |
| Sønderjyllands Amt | 27 1,3 % | 8 0,4 % |
| Århus Amt | 62 3,0 % | 8 0,4 % |
| Nordjyllands Amt | 162 7,9 % | 7 0,3 % |
| Vejle Amt | 88 4,3 % | 6 0,3 % |
| Ribe Amt | 53 2,6 % | 4 0,2 % |
| Ringkøbing Amt | 35 1,7 % | 4 0,2 % |
| Viborg Amt | 37 1,8 % | 1 0,0 % |
| Total | 2058 100 % | 2058 100 % |

I vurderingen af, hvad der var afgørende for at få det første job, fremhæver kandidaterne primært deres personlige kompetencer og deres akademiske kompetencer.

Tabel 3.5: Hvad var efter din mening afgørende for, at du fik dit første job?

| | Meget afgørende | Mindre afgørende | Ved ikke | Total |
|---|-----------------|------------------|---------------|----------------|
| Jeg havde de rette personlige kompetencer | 1.620 87,7 % | 185 10,0 % | 43 2,3 % | 1.848 100 % |
| Jeg havde de rette akademiske kompetencer | 1.231 67,7 % | 541 29,8 % | 46 2,5 % | 1.818 100 % |
| Jeg gjorde et godt indtryk ved ansættelsessamtalen | 1.180 66,3 % | 433 24,3 % | 168 9,4 % | 1.781 100 % |
| Jeg havde de rette fagspecifikke kompetencer | 1.115 60,9 % | 680 37,1 % | 37 2,0 % | 1.832 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra studiejob | 859 49,0 % | 734 41,8 % | 161 9,2 % | 1.754 100 % |
| Jeg havde de rette kontakter | 849 47,9 % | 756 42,7 % | 167 9,4 % | 1.772 100 % |
| Jeg skrev en god ansøgning | 697 40,3 % | 808 46,7 % | 224 13,0 % | 1.729 100 % |
| Andet | 169 35,4 % | 131 27,5 % | 177 37,1 % | 477 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra praktikophold | 475 27,4 % | 984 56,8 % | 274 15,8 % | 1.733 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra frivilligt/organisatorisk arbejde | 331 19,5 % | 1.081 63,7 % | 286 16,8 % | 1.698 100 % |
| Jeg havde skrevet speciale om arbejdsområdet | 319 18,5 % | 1.189 69,0 % | 216 12,5 % | 1.724 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra projektsamarbejde | 225 13,3 % | 1.144 67,5 % | 326 19,2 % | 1.695 100 % |
| Jeg havde gode karakterer | 228 12,9 % | 1.373 77,8 % | 163 9,2 % | 1.764 100 % |
| Jeg havde erfaring fra udlandsophold | 216 12,9 % | 1.153 68,8 % | 308 18,4 % | 1.677 100 % |
| Jeg var villig til at flytte efter jobbet | 102 6,1 % | 1.214 72,9 % | 349 21,0 % | 1.665 100 % |

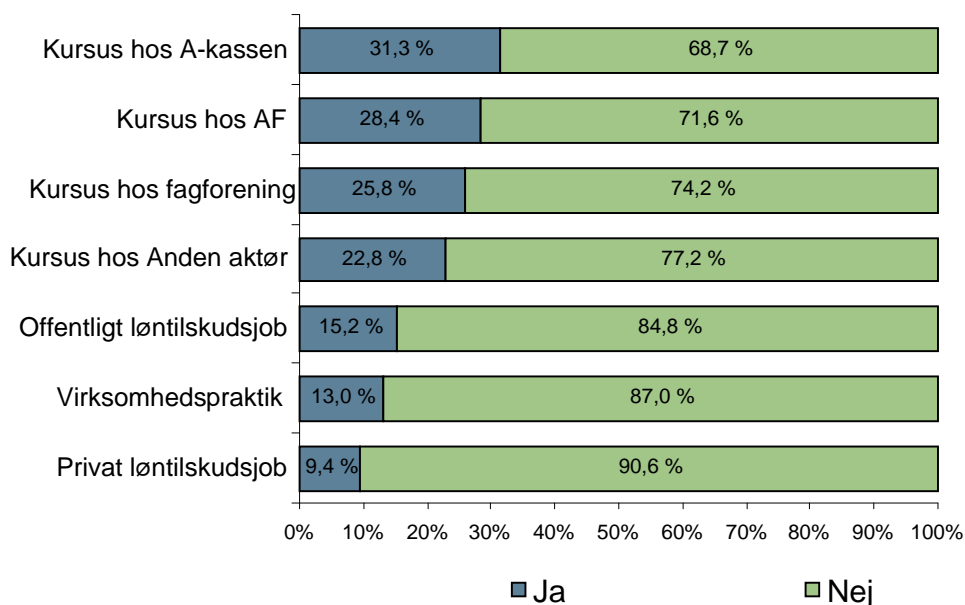
I ovenstående tabel er det kun en lille andel, der har angivet, at erfaringer fra udlandsophold var afgørende for at få det første job. Det skal i den forbindelse bemærkes, at der i undersøgelsen ikke er tal for, hvor mange af respondenterne, der rent faktisk har været i udlandet, og det er derfor ikke muligt at se, hvor mange af dem, der har været i udlandet, som vurderer, at udlandsopholdet har været afgørende.

3.3 Beskæftigelsesaktiviteter i forbindelse med ledighed

Ud af de 1.956 kandidater, der enten er i arbejde eller har været i arbejde, angiver 686, at de fik arbejde, før de var færdige med deres uddannelse. Således har 1.270 kandidater været ude i overgangsledighed, før de fik deres første job. Disse kandidater har i perioden med overgangsledighed haft mulighed for at deltage i forskellige tilbud og aktiviteter i beskæftigelsessystemet. Nedenfor viser figur 3.6 og 3.7 hvor mange, der har deltaget i forskellige aktiviteter, og i hvilken grad dimittenderne vurderer, at det har haft betydning for, om de fik job.

Det er primært tilbud om kurser, dimittenderne gør brug af i deres første ledighedsperiode.

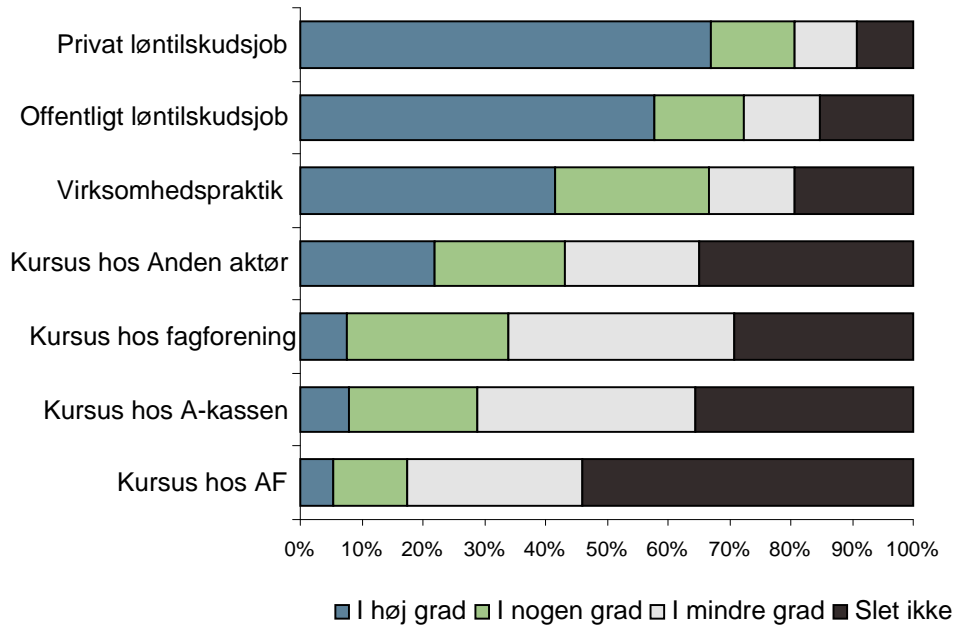
Figur 3.6: Har du deltaget i nedenstående aktiviteter?



Paradoksalt nok er det de mindst benyttede aktiviteter, der vurderes som værende mest effektive. Således er det aktiviteterne: privat løntilskudsjob, offentligt løntilskudsjob og virksomhedspraktik, der vurderes som de mest effektfulde i vejen til job. De forskellige kurser vurde-

res til i mindre grad eller slet ikke at have givet gavnlige effekt i jobsøgningen. Kurser hos Anden aktør får den mest positive vurdering.

Figur 3.7: I hvor høj grad har aktiviteterne været medvirkende til, at du efterfølgende fik job?



Overordnet set tegner der sig således et billede af, at dimittender i deres eventuelle overgangsledighed primært har brug for aktiviteter, der sætter dem i direkte kontakt med arbejdsmarkedet, og at de eksisterende kursustilbud kun har begrænset effekt.

Kapitel 4 – Kandidaternes første job

I dette kapitel beskrives, hvilke typer af jobs, dimittenderne indleder deres færdiguddannede arbejdsliv med. Der er stor forskel på dimittendernes arbejdsliv, og der er stor forskel på, hvilken rolle det første job spiller. Mange nyuddannede har flere korte og tidsbegrænsede ansættelser i den første tid, og det første job har derfor mindre betydning for dem. Andre begynder det nye arbejdsliv med en længere ansættelse i et fast job.

Kapitlets hovedkonklusioner:

1.956 af kandidaterne – svarende til 95,0 % af besvarelsene – er enten i job eller har været i job siden deres dimission. For disse kandidater gælder følgende:

- 46,7 % begynder i en fast stilling
- 77,9 % begynder i en fuldtidsstilling
- 50,1 % finder deres første job i den private sektor
- 63,2 % finder et arbejde, der har direkte faglig relevans (enten inden for deres specialeemne eller inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde)
- 27,2 % finder et arbejde, som er uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde – men som kræver generelle faglige kompetencer fra uddannelsen
- 66,5 % ansættes i en akademisk stilling (det er primært i den private sektor, at kandidaterne ansættes i ikke-akademiske stillinger)
- 77,5 % får en startløn på over 20.000 kr. pr. måned
- 50 % får en startløn på over 25.000 kr. pr. måned
- 21,9 % finder deres første job i små virksomheder, institutioner eller organisationer med under 21 ansatte
- 19,7 % finder deres første job i store virksomheder, institutioner eller organisationer med mere end 1.000 ansatte
- De hyppigste jobfunktioner i kandidaternes første job er *Tekstproduktion, Analyse og/eller evaluering* samt *Administration og sekretariatsfunktioner*. Der er dog på dette område store forskelle mellem de forskellige kandidattitler
- Det klassiske billede af, at humanister primært er undervisere, udfordres af undersøgelsens resultater. Det er således kun 36,2 % af cand.mag.'erne, der bruger meget eller nogen tid på jobfunktionen *Undervisningsopgaver*

95,0 % af kandidaterne er i arbejde eller har været i arbejde siden deres dimission. Nogle af disse var på undersøgelsestidspunktet ikke længere i lønarbejde – enten fordi de var blevet ledige igen, havde startet egen virksomhed eller var under uddannelse. Dette kapitel omhandler det første job for de 95 % (svarende til 1.956 respondenter), der er i deres første job, eller som har afsluttet deres første job efter dimission. I de tilfælde, hvor besvarelsene ikke summer op til 1.956, skyldes det, at en eller flere kandidater ikke har besvaret det pågældende spørgsmål.

4.1 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor

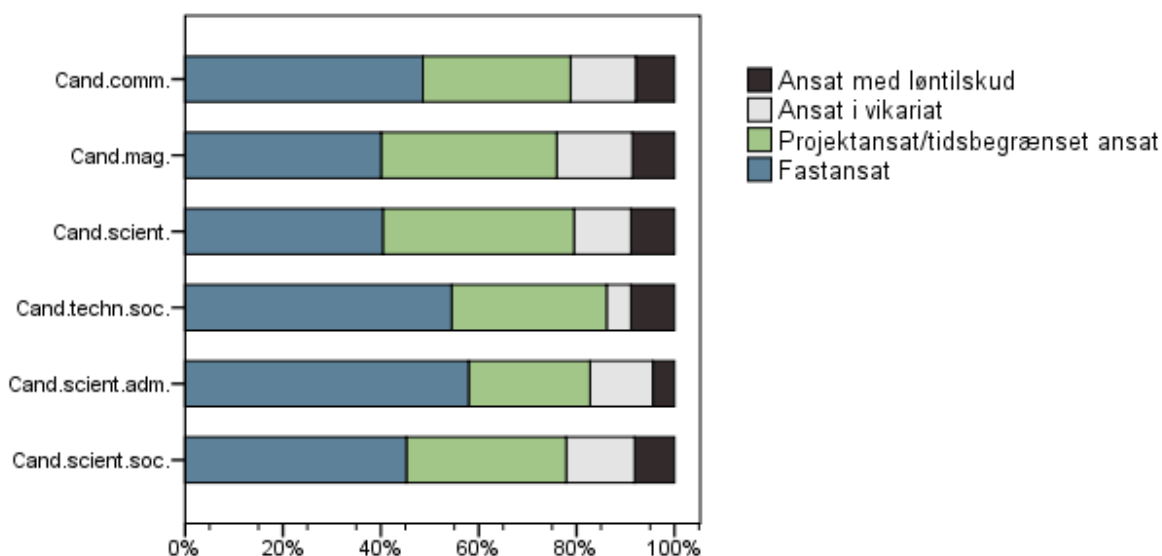
Den første tid på det akademiske arbejdsmarked er for mange forbundet med løse ansættelser, og for lidt over halvdelen gælder det, at deres første job er en midlertidig ansættelse, enten en projektansættelse, et vikariat eller et løntilskudsjob. Kun 46,7 % får fastansættelse i deres første job.

Som figur 4.1 viser, er der forskel på de forskellige kandidattitler, hvor kandidater med titlerne cand.techn.soc. og cand.scient.adm. i lidt højere grad end de øvrige bliver fastansat i deres første job.

Tabel 4.1: Hvad er/var dit ansættelsesforhold i dit første job?

| | |
|----------------------------------|---------------|
| Fastansat | 912 46,7 % |
| Projektansat/tidsbegrænset ansat | 627 32,1 % |
| Ansæt i vikariat | 260 13,3 % |
| Ansæt med løntilskud | 153 7,8 % |
| Total | 1952 100 % |

Figur 4.1: Hvad er/var dit ansættelsesforhold i dit første job?



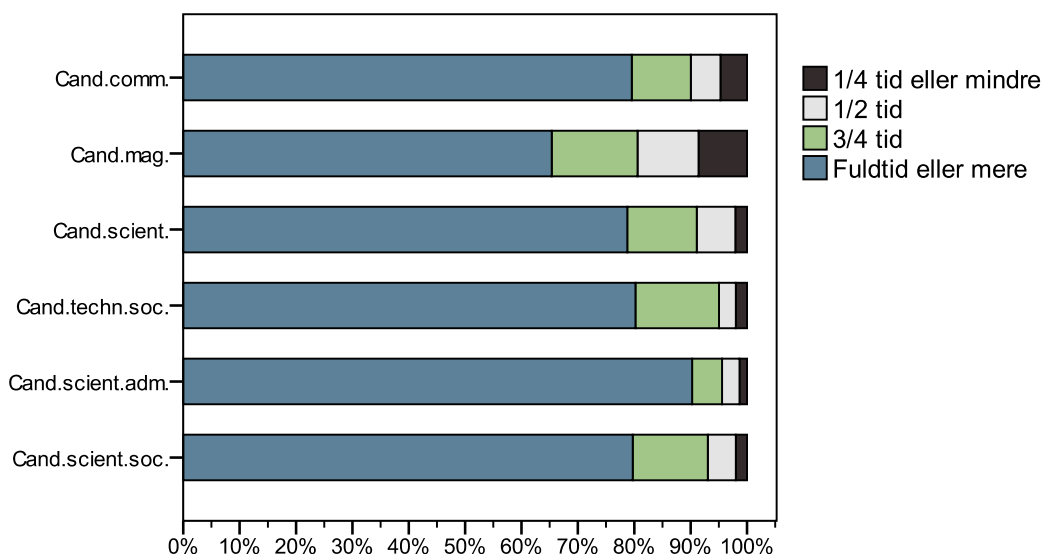
Langt de fleste kandidater (77,9 %) er i deres første job ansat i en fuldtidsstilling. 12,0 % arbejder ¾ tid og en meget lille del (ca. 10 %) arbejder halv tid eller mindre. I hvilken grad de deltidsbeskæftigede selv har ønsket deltidsbeskæftigelse, viser undersøgelsen ikke noget om.

Det er særligt kandidater med titlen cand.mag., der arbejder på deltid: lidt over hver tredje af disse arbejder på deltid, mens det i den modsatte ende kun er 9,7 % af kandidaterne med titlen cand.scient.adm., der ikke har fuldtidsarbejde.

Tabel 4.2: Hvad er/var din ugentlige arbejdstid i dit første job?

| | |
|----------------------|----------------|
| Fuld tid eller mere | 1522 77,9 % |
| 3/4 tid | 234 12,0 % |
| 1/2 tid | 119 6,1 % |
| 1/4 tid eller mindre | 80 4,1 % |
| Total | 1955 100 % |

Figur 4.2: Hvad er/var din egentlige arbejdstid i dit første job?



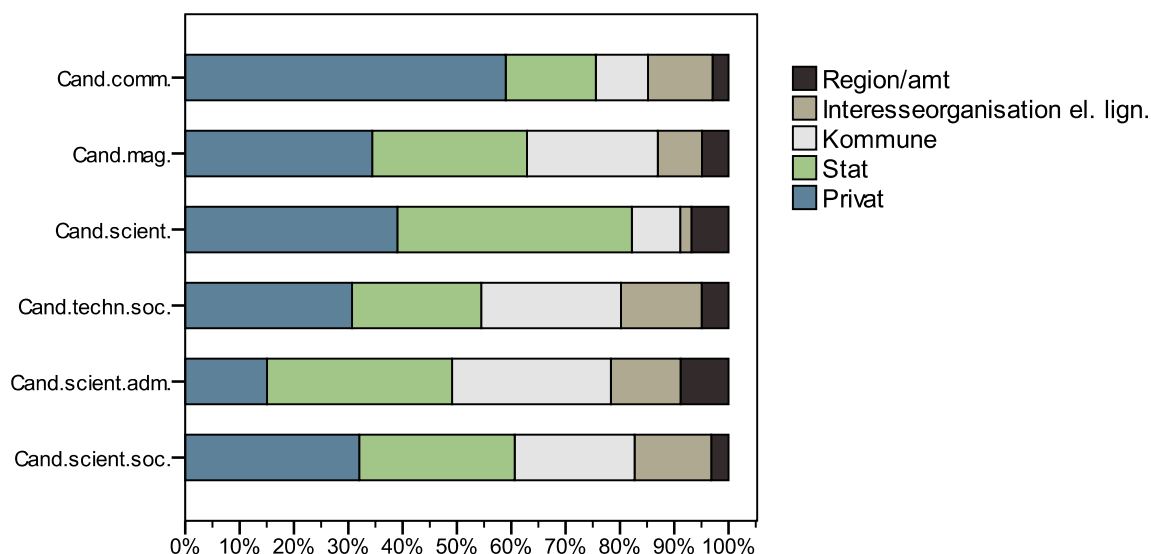
RUCs kandidater fordeler sig meget ligeligt mellem den private og den offentlige sektor i deres første job. 50,1 % finder således ansættelse i den private sektor, heraf ansættes 38,9 % i private virksomheder, mens 11,2 % ansættes i interesseorganisation el. lign.. I den offentlige sektor er det primært staten (26,5 %) og kommunerne (18,9 %), der aftager de nyuddannede kandidater, mens det kun er 4,5 %, der finder ansættelse i regionerne.

Som det fremgår af figur 4.3, er der stor variation mellem de forskellige kandidattitler. Kandidater med titlen cand.comm. får i størst udstrækning ansættelse i den private sektor: 59,0 % ansættes i private virksomheder, og 11,9 % ansættes i interesseorganisationer el. lign. Omvendt ses det, at kandidater med titlen cand.scient.adm. i størst udstrækning finder ansættelse i den offentlige sektor, og det er således kun 15,0 % af disse, der ansættes i private virksomheder og 12,8 %, der ansættes i interesseorganisationer el. lign.

Tabel 4.3: Inden for hvilken sektor er/var dit første job?

| | |
|--------------------------------|---------------|
| Privat virksomhed | 761 38,9 % |
| Stat | 519 26,5 % |
| Region/amt | 88 4,5 % |
| Kommune | 369 18,9 % |
| Interesseorganisation el. lign | 219 11,2 % |
| Total | 1956 100 % |

Figur 4.3: Inden for hvilken sektor er/var dit første job?



4.2 Jobbets sammenhæng med uddannelsen

Langt størstedelen får deres første job inden for deres uddannelsesområde: Således får 16,7 % et job, der ligger i direkte forlængelse af det, de skrev speciale om, og yderligere 46,5 % får job inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde (men uden for deres speciale). 27,2 % får et job, der ligger uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, men som kræver generelle/faglige kompetencer fra uddannelsen. Knap 10 % angiver, at deres første job er uden faglig sammenhæng med deres uddannelse.

Tabel 4.4: Hvordan er/var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job?

| | |
|---|----------------|
| Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt | 326 16,7 % |
| Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde (men uden for specialet) | 909 46,5 % |
| Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse | 531 27,2 % |
| Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit første job | 188 9,6 % |
| Total | 1.954 100 % |

Det akademiske arbejdsmarked er i vækst³, og akademikere ansættes i høj grad også i nye typer af stillinger, som tidligere enten har været besat af andre faggrupper eller ikke har eksisteret.

³ Væksten i det akademiske arbejdsmarked er bl.a. beskrevet i rapporten *Analyse af akademikernes arbejdsmarked*, Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2003..

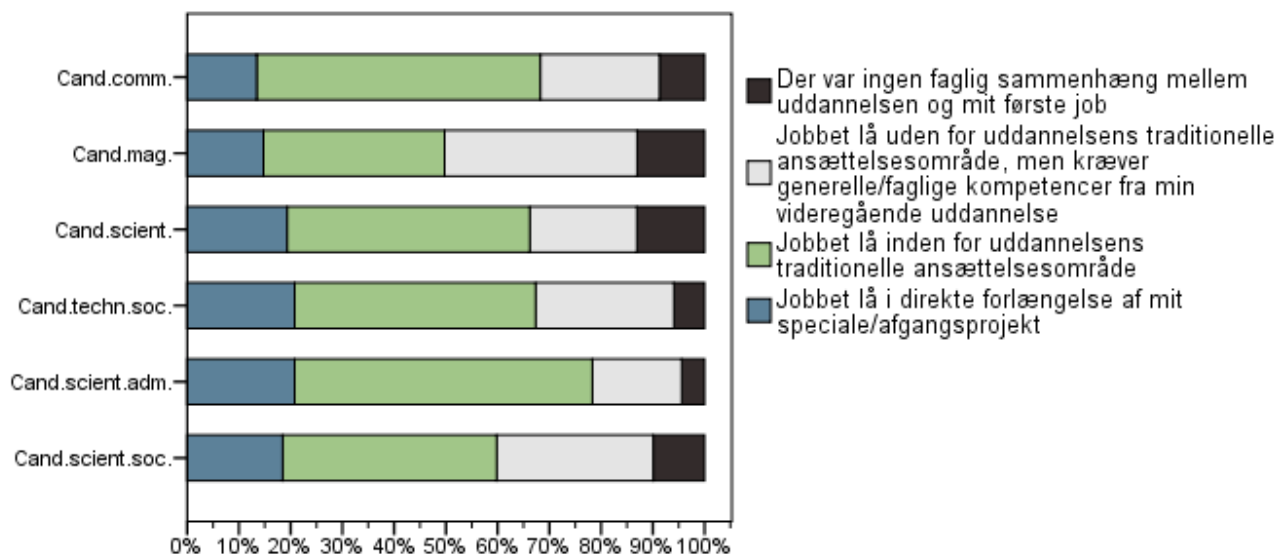
steret. At 27,2 % anvender deres generelle/faglige kompetencer fra uddannelsen inden for områder, der ligger uden for deres uddannelses traditionelle ansættelsesområde, er således også et udtryk for, at akademikere er fleksible og gode til at anvende deres kompetencer inden for nye arbejdsområder.

Det giver i højere grad anledning til bekymring, at 9,6 % får et første arbejde, der er helt uden faglig sammenhæng med deres uddannelse. Til sammenligning var det kun 4 % af kandidaterne i *Kandidatundersøgelsen 2002*, der angav, at der ikke var nogen sammenhæng mellem deres uddannelse og deres første job⁴. Der kan være flere årsager til, at dimittenderne er fleksible og tager et job, der ikke har nogen faglig sammenhæng med deres uddannelse. Det fremgår ikke af tallene, hvad årsagen til disse jobvalg er. (I næste kapitel vil sammenhængen mellem job og uddannelse i kandidaternes efterfølgende job blive gennemgået for at følge op på, i hvilken udstrækning kandidaterne finder mere fagligt relevante jobs i deres videre karriereforløb).

I forhold til kandidattitler er det primært kandidater med titlerne cand.scient.adm. og cand.mag., der på hver deres måde adskiller sig fra gennemsnittet. Kandidater med titlen cand.scient.adm. oplever størst overensstemmelse mellem deres uddannelse og det første job: I alt 78,3 % får arbejde enten i forlængelse af deres speciale eller inden for deres uddannelses traditionelle ansættelsesområde, og kun 4,4 % får et job uden faglig sammenhæng med deres uddannelse. Modsat oplever kandidater med titlen cand.mag., at i alt kun 49,8 % får deres første job enten i forlængelse af deres speciale eller inden for deres uddannelses traditionelle ansættelsesområde, mens 13,1 % får et job uden faglig sammenhæng med deres uddannelse.

⁴ *Kandidatundersøgelsen 2002*, s. 30

Figur 4.4: Hvordan var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job?



I sammenligning med nationale tal viser *Humanistundersøgelsen 2007*, at 17 % af dimitterende i Danmark med en humanistisk kandidatuddannelse (fra den tilsvarende periode) fik et første job, der ikke har nogen faglig sammenhæng med deres uddannelse⁵.

Hvorvidt et job er en akademisk stilling eller ej, er i mange tilfælde et vanskeligt spørgsmål. I den offentlige sektor er det lettest at afgøre, da stort set alle stillinger med akademisk indhold er dækket af akademiske overenskomster. I den private sektor er det væsentligt mere uklart og fleksibelt, da det kun er en meget begrænset del af det private arbejdsmarked, der er dækket af akademiske overenskomster, og privatansatte akademikere er derfor oftest ansat på individuelt forhandlede kontrakter. Selv om langt hovedparten af disse kontrakter sikrer en rimelig løn og en stillingsbeskrivelse med opgaver af akademisk karakter, er det ikke altid, at der står noget om, hvorvidt jobbet er akademisk.

⁵ *Humanistundersøgelsen 2007*, s. 28

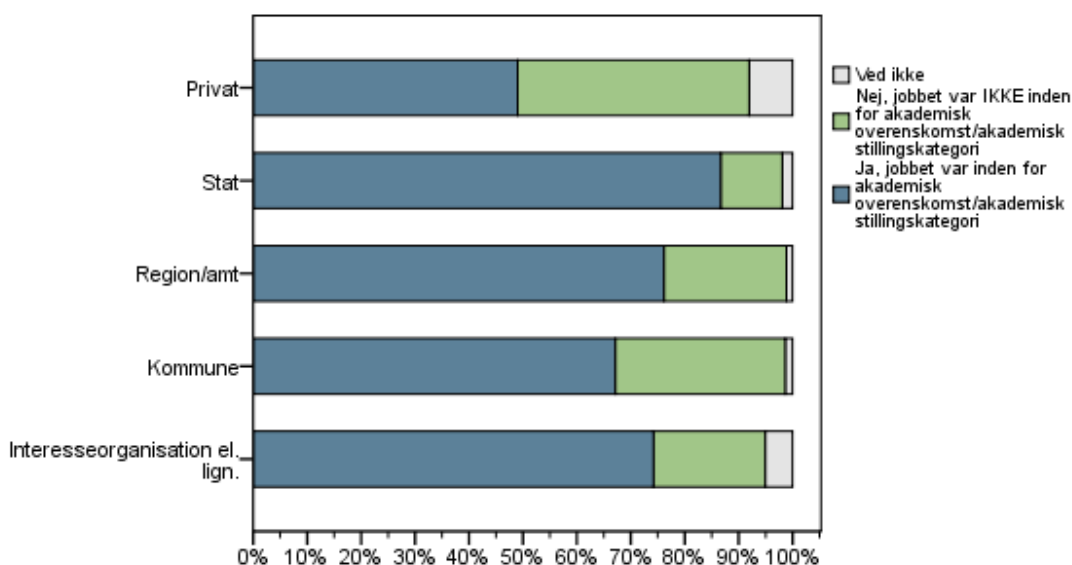
I den samlede gruppe af kandidater angiver 66,5 %, at deres første job er inden for en akademisk overenskomst/stillingskategori, og 29,0 % angiver, at jobbet ikke er inden for en akademisk overenskomst/stillingskategori. Kun 4,5 % svarer "Ved ikke".

Tabel 4.5: Var dit første job en akademisk stilling?

| | |
|---|-----------------|
| Ja, jobbet var inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 1.294 66,5 % |
| Nej, jobbet var IKKE inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 565 29,0 % |
| Ved ikke | 88 4,5 % |
| Total | 1.947 100 % |

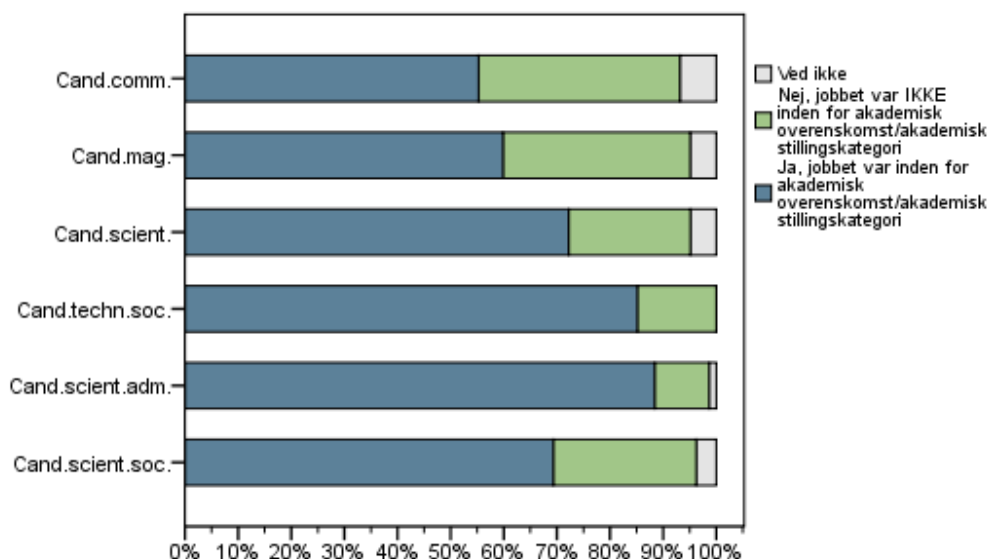
Det er især privatansatte, der angiver, at deres job ikke er inden for en akademisk overenskomst/stillingskategori, eller som er i tvivl herom. Det gælder således for over halvdelen af de privatansatte, mens det kun er 13,3 % af de statsansatte, der angiver, at deres stilling ikke er akademisk, eller som er i tvivl herom.

Figur 4.5: Var dit første job en akademisk stilling? (Fordelt på sektorer)



Der er en vis spredning på kandidattitlerne. Blandt kandidater med titlerne cand.scient.adm. og cand.techn.soc. er det op mod 90 %, hvis første job er akademisk. Derimod er det kun 2/3 af dem med de humanistiske kandidat titler cand.comm. og cand.mag., hvis første job er akademisk. Her skal det bemærkes, at en stor del af cand.comm.'erne arbejder efter Dansk Journalistforbunds overenskomst, som ikke er akademisk, da mange af deres medlemmer ikke er kandidatuddannede.

Figur 4.6: Var dit første job en akademisk stilling? (Fordelt på kandidat titler)



4.3 Startløn

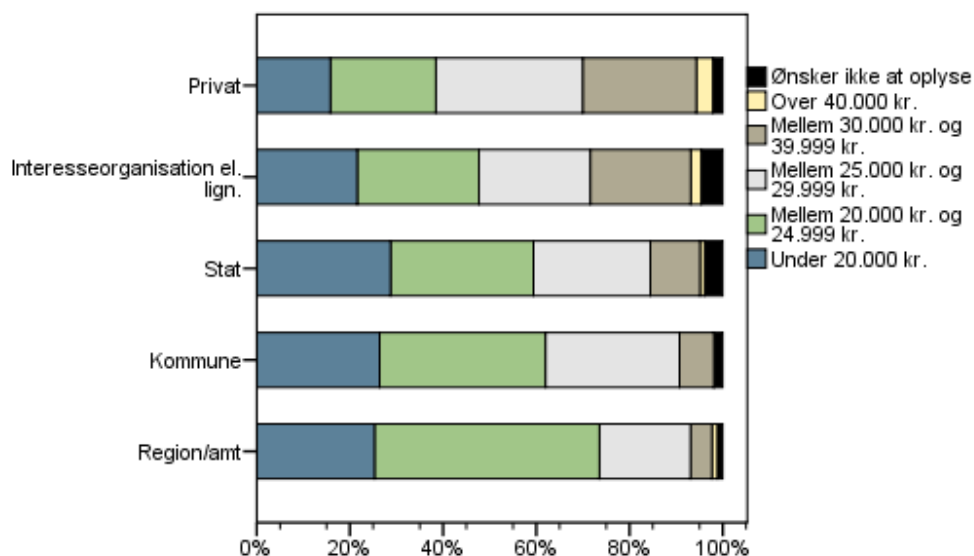
Der er forskel på kandidaternes startløn i deres første job. De fleste ligger i midterkategoriene mellem 20.000 kr. og 30.000 kr., men der er en større gruppe på 22,3 %, der tjener under 20.000 kr.. Dette skal ses i lyset af, at 22,1 % ikke har fuldtidsarbejde i deres første job (se tabel 4.2.).

Det har betydning for lønnen, hvilken sektor man finder arbejde i. I private virksomheder og interesseorganisationer får over halvdelen en startløn på 25.000 eller derover, og hver fjerde får en startløn på 30.000 eller derover. I den offentlige sektor er startlønnen generelt noget lavere. Eksempelvis er det kun hver fjerde i den regionale sektor, der får en startløn på 25.000 kr. eller derover.

Tabel 4.6: Hvad var din startløn i dit første job? Bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag

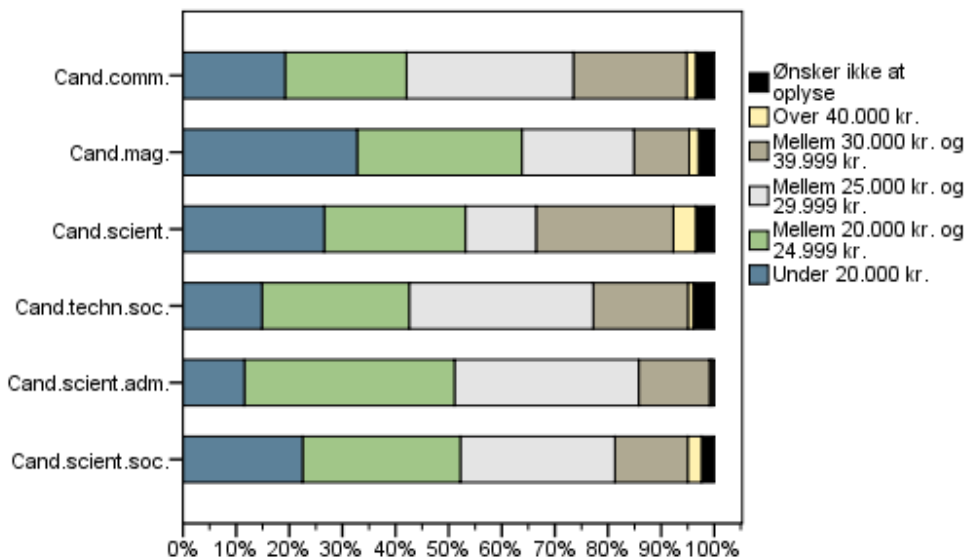
| | | |
|---------------------------------|------|--------|
| Over 40.000 kr. | 38 | 2,0 % |
| Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr. | 318 | 16,3 % |
| Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr. | 543 | 27,9 % |
| Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr. | 560 | 28,8 % |
| Under 20.000 kr. | 434 | 22,3 % |
| Ønsker ikke at oplyse | 54 | 2,8 % |
| Total | 1947 | 100 % |

Figur 4.7: Hvad var din startløn i dit første job? Bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag (Fordelt på sektorer)



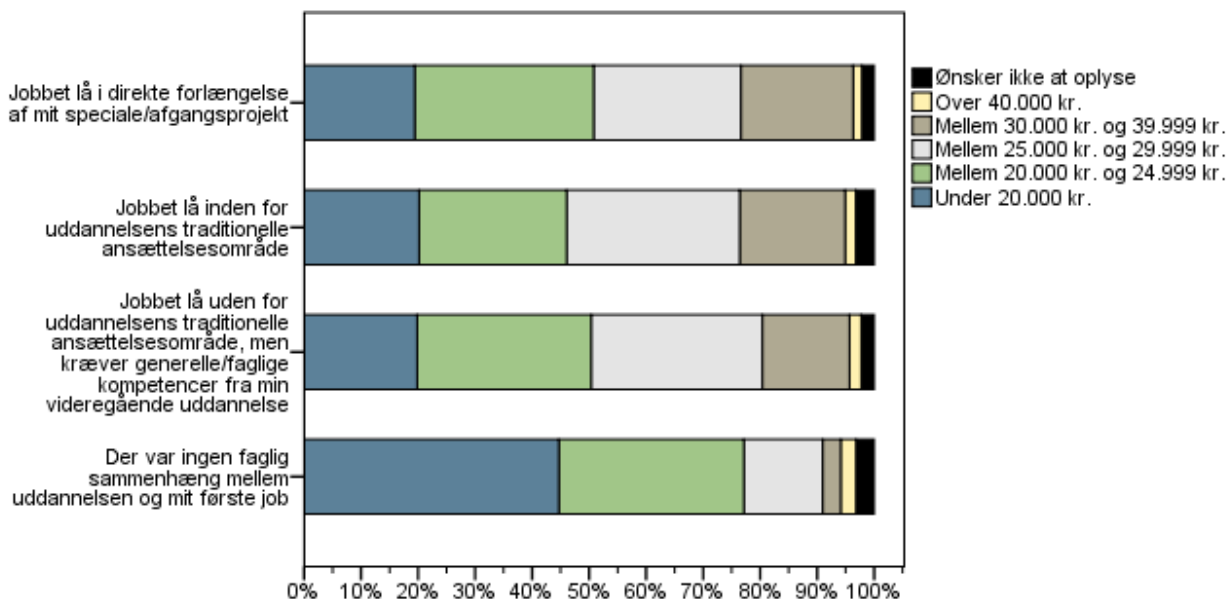
Inden for de seks kandidat titler ses der også en vis spredning. Titelne cand.scient. og cand.comm. markerer sig med den højeste startløn, hvor henholdsvis 25,9 % og 21,3 % får imellem 30.000 og 40.000 kr. Disse forskelle skal ses i relation til, at en meget høj andel af kandidater med disse to titler får deres første job i den private sektor, mens kun en lille andel af dem får deres første job i den kommunale og regionale sektor.

Figur 4.8: Hvad var din startløn i dit første job? Bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag (Fordelt på titler)



Det har markante konsekvenser for ens startløn, om man tager et arbejde, der ikke har nogen faglig sammenhæng til uddannelsen. Således har 44,7 % af dem, som tog et sådant job, en månedsløn på under 20.000 kr. Derimod er der ikke de store forskelle på, om det første job ligger inden for de øvrige kategorier.

Figur 4.9: Startløn i første job sammenholdt med første jobs sammenhæng med uddannelsen



Lønforskellene mellem kønnene er relativt små, men er entydigt i mændenes favør.

Tabel 4.7: Hvad var din startløn i dit første job? (Fordelt på køn)

| | Kvinde | Mand | Total |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Over 40.000 kr. | 17 1,4 % | 21 2,8 % | 38 2,0 % |
| Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr. | 188 15,6 % | 130 17,4 % | 318 16,3 % |
| Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr. | 321 26,7 % | 222 29,8 % | 543 27,9 % |
| Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr. | 355 29,5 % | 205 27,5 % | 560 28,8 % |
| Under 20.000 kr. | 285 23,7 % | 149 20,0 % | 434 22,3 % |
| Ønsker ikke at oplyse | 36 3,0 % | 18 2,4 % | 54 2,8 % |
| Total | 1202 100 % | 745 100 % | 1947 100 % |

4.4 Ansættelsesstedets størrelse

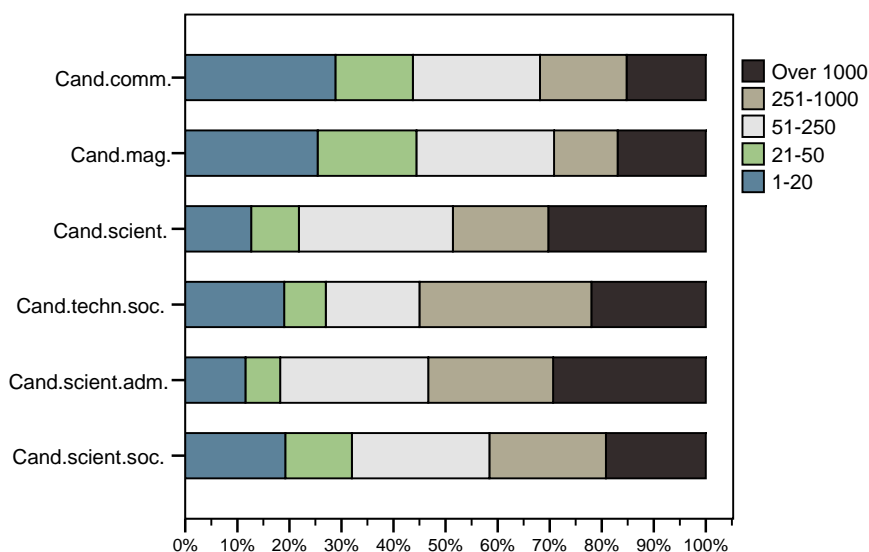
Generelt finder RUCs kandidater jobs i virksomheder, institutioner og organisationer af alle størrelser. Selv i helt små ansættelsessteder med under 20 ansatte, finder 21,9 % deres første job.

Der er en mindre spredning mellem de forskellige kandidat titler. Eksempelvis er kandidater med titlerne cand.scient. og cand.scient.adm. mindst tilbøjelige til at finde job små steder, og samtidig er de klart overrepræsenterede i de største steder med mere end 1000 ansatte. Dette skal ses i sammenhæng med cand.scient.'ernes tendens til at finde job i større medicinalvirksomheder og som undervisere og forskere ved universiteterne. For cand.scient.adm.'ernes vedkommende hænger det sammen med den høje grad af ansættelse i statslige institutioner.

Tabel 4.7: Hvor mange ansatte er/var der i den virksomhed, institution eller organisation, du er/var ansat i?

| | |
|-------------------|----------------|
| 1-20 ansatte | 424 21,9 % |
| 21-50 ansatte | 260 13,5 % |
| 51-250 ansatte | 500 25,9 % |
| 251-1000 ansatte | 368 19,0 % |
| Over 1000 ansatte | 381 19,7 % |
| Total | 1.933 100 % |

Figur 4.10: Hvor mange ansatte er/var der i den virksomhed, institution eller organisation, du er/var ansat i?



4.5 Virksomhedstyper og jobområder

Det er stor forskel på, hvordan det arbejde, der varetages inden for de forskellige sektorer, kan kategoriseres, og sammenligning på tværs af sektorer er derfor vanskelig. I det følgende vil de mest hyppige virksomhedstyper/jobområder inden for hvert af områderne privat virksomhed, stat, kommune og region blive gennemgået. I undersøgelsen er der ikke blevet spurgt om, hvilken type interesseorganisation, som de respondenter, der arbejder inden for den sektor, er/var ansat i, da det formodes, at der er mindre forskelle inden for denne sektor, end der er inden for de øvrige sektorer.

Privat virksomhed

38,9 % finder deres første job i private virksomheder, hvilket gør denne sektor til den største for nyuddannede. Inden for denne sektor er de hyppigste virksomhedstyper *Konsulent- og rådgivningsvirksomhed* (23,5 %), *Medievirksomhed* (18,4 %) samt *IT-virksomhed* (9,7 %).

Tabel 4.8 viser, at kandidattitleerne fordeler sig forskelligt ud over de ovenstående virksomhedstyper: *Medievirksomhed* er den hyppigst forekommende virksomhedstype for titlen cand.comm., og faktisk har knap $\frac{3}{4}$ af alle, der har angivet denne virksomhedstype, netop denne titel. *Konsulent- og rådgivningsvirksomhed* er den hyppigst forekommende virksomhedstype blandt kandidater med titlerne cand.mag., cand.techn.soc. og cand.scient.adm.,

mens *Medicinalvirksomhed* er den hyppigst forekommende type blandt kandidater med titlen cand.scient.

Tabel 4.8: Hvilken type virksomhed er/var du beskæftiget i (i dit første job)? (Kun privatansatte)

| | Cand. comm. | Cand. mag. | Cand. scient. | Cand. techn. soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient. soc. | Total |
|--|----------------|---------------|------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| Bygge- og anlægsvirksomhed | 7 2,1 % | 2 1,4 % | 3 5,2 % | 1 3,2 % | 0 0 % | 1 0,6 % | 14 1,8 % |
| Handels- og detailhandelsvirksomhed (inkl. butik) | 6 1,8 % | 4 2,8 % | 1 1,7 % | 1 3,2 % | 1 2,9 % | 11 6,8 % | 24 3,1 % |
| IT-virksomhed | 32 9,4 % | 13 9,2 % | 10 17,2 % | 1 3,2 % | 6 17,6 % | 12 7,5 % | 74 9,7 % |
| Finansiell virksomhed | 12 3,5 % | 4 2,8 % | 3 5,2 % | 0 0 % | 3 8,8 % | 9 5,6 % | 31 4,0 % |
| Konsulent- og rådgivningsvirksomhed | 65 19,1 % | 35 24,8 % | 5 8,6 % | 15 48,4 % | 12 35,3 % | 48 29,8 % | 180 23,5 % |
| Medicinalvirksomhed | 9 2,6 % | 3 2,1 % | 20 34,5 % | 1 3,2 % | 0 0 % | 3 1,9 % | 36 4,7 % |
| Medievirksomhed (TV, radio, forlag, avis ect.) | 103 30,2 % | 12 8,5 % | 2 3,4 % | 0 0 % | 2 5,9 % | 22 13,7 % | 141 18,4 % |
| Produktion og fremstilling (industri) | 4 1,2 % | 4 2,8 % | 5 8,6 % | 3 9,7 % | 0 0 % | 9 5,6 % | 25 3,3 % |
| Reklame- og markedsføringsvirksomhed | 31 9,1 % | 9 6,4 % | 0 0 % | 0 0 % | 0 0 % | 6 3,7 % | 46 6,0 % |
| Servicevirksomhed | 13 3,8 % | 6 4,3 % | 3 5,2 % | 0 0 % | 3 8,8 % | 10 6,2 % | 35 4,6 % |
| Transport | 5 1,5 % | 2 1,4 % | 1 1,7 % | 0 0 % | 0 0 % | 2 1,2 % | 10 1,3 % |
| Kultur og turisme | 6 1,8 % | 7 5,0 % | 0 0 % | 0 0 % | 0 0 % | 6 3,7 % | 19 2,5 % |
| Anden type, angiv hvilken: | 48 14,1 % | 40 28,4 % | 5 8,6 % | 9 29,0 % | 7 20,6 % | 22 13,7 % | 131 17,1 % |
| Total | 341 100 % | 141 100 % | 58 100 % | 31 100 % | 34 100 % | 161 100 % | 766 100 % |

Stat

26,6 % finder deres første job i staten, hvilket gør den statslige sektor til den næststørste blandt de nyuddannede. Heraf angiver 36,4 %, at deres primære arbejdsområde er inden for *Administration/forvaltning*, 19,3 % beskæftiger sig primært med *Kommunikation* og 12,9 % har *Forskning på universitet/handelshøjskole* som deres primære arbejdsområde.

Som det fremgår af tabel 4.9, fordeler arbejdsområderne sig meget forskelligt på de seks kandidat titler. *Kommunikation* er klart det hyppigst nævnte arbejdsområde blandt cand.comm.'erne, efterfulgt af arbejdsområderne *Administration/forvaltning* og *Kultur-/medieinstitutioner*. Blandt kandidater med titlen cand.mag. er det mere vanskeligt at identificere nogle primære arbejdsområder i den statslige sektor. 17,2 % angiver *Undervisning i gymnasieskolen* som deres primære arbejdsområde, hvilket således stadig kan karakteriseres som et af de klassiske arbejdsområder. Også *Administration/forvaltning* scorer højt, idet samme andel, 17,2 %, nævner dette som det primære arbejdsområde.

Kandidater med titlen cand.scient. markerer sig ved at være særdeles undervisnings- og forskningsrettet inden for den statslige sektor: 34,9 % angiver *Forskning på universitet/handelshøjskole*, 28,6 % angiver *Undervisning i gymnasieskolen*, 12,7 % angiver *Anden forskning/udvikling* og 9,5 % angiver *Undervisning på universitet/handelshøjskole*.

Administration/forvaltning er klart det største arbejdsområde for kandidater med titlerne cand.scient.adm. og cand.techn.soc. Således arbejder 84,4 % af cand.scient.adm.'erne inden for dette område i deres første job, mens 54,2 % af cand.techn.soc.'erne gør det. Ca. 1/3 af cand.techn.soc.'erne nævner derudover *Forskning på universitet/handelshøjskole* eller *Anden forskning/udvikling* som primære arbejdsområder.

Tabel 4.9: Hvilket område arbejder/arbejdede du primært inden for (i dit første job)? (Kun statsansatte)
(Det har været muligt at sætte flere krydser)

| | Cand. comm. | Cand. mag. | Cand. scient. | Cand. techn. soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient. soc. | Total |
|--|----------------|---------------|------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| Kommunikation | 54 56,8 % | 14 12,1 % | 3 4,8 % | 0 0 % | 1 1,3 % | 28 19,4 % | 100 19,3 % |
| Undervisning på universitet /handelshøjskole | 7 7,4 % | 12 10,3 % | 6 9,5 % | 2 8,3 % | 5 6,5 % | 6 4,2 % | 38 7,3 % |
| Undervisning på anden videre- gående uddannelsesinstitution | 5 5,3 % | 17 14,7 % | 1 1,6 % | 0 0 % | 0 0 % | 6 4,2 % | 29 5,6 % |
| Undervisning i gymnasieskolen | 0 0 % | 20 17,2 % | 18 28,6 % | 0 0 % | 0 0 % | 12 8,3 % | 50 9,6 % |
| Anden undervisning | 3 3,2 % | 6 5,2 % | 2 3,2 % | 0 0 % | 0 0 % | 9 6,3 % | 20 3,9 % |
| Forskning på universitet /handelshøjskole | 7 7,4 % | 12 10,3 % | 22 34,9 % | 5 20,8 % | 4 5,2 % | 17 11,8 % | 67 12,9 % |
| Anden forskning/udvikling | 8 8,4 % | 15 12,9 % | 8 12,7 % | 3 12,5 % | 3 3,9 % | 14 9,7 % | 51 9,8 % |
| Administration/forvaltning | 20 21,1 % | 20 17,2 % | 5 7,9 % | 13 54,2 % | 65 84,4 % | 66 45,8 % | 189 36,4 % |
| Kultur- / medieinstitution | 19 20 % | 14 12,1 % | 0 0 % | 1 4,2 % | 0 0 % | 4 2,8 % | 38 7,3 % |
| Andet | 15 15,8 % | 13 11,2 % | 9 14,3 % | 3 12,5 % | 6 7,8 % | 28 19,4 % | 74 14,3 % |
| Total | 95 100 % | 116 100 % | 63 100 % | 24 100 % | 77 100 % | 144 100 % | 519 100 % |

Region/amt

Kun 80 kandidater, svarende til 4,5 %, fik deres første job i den regionale sektor. Ligesom det er tilfældet i den statslige sektor, er *Administration/forvaltning* her det mest udbredte arbejdsområde, idet 36,4 % angiver at arbejde inden for dette område. Derefter følger *Undervisning* med 23,9 %, mens 20,5 % arbejder på institutionsniveau inden for social- og sundhedssektoren.

De 80 kandidater fordeler sig nogenlunde jævnt ud over de seks kandidat titler, og da populationen er så lille, er det vanskeligt at udlede nogle tendenser i forhold til hvilke arbejdsområder, der er mest udbredte inden for de forskellige kandidat titler.

Tabel 4.10: Hvilket område arbejder/arbejdede du primært inden for (i dit første job)? (Kun ansatte i regioner/amt)

(Det har været muligt at sætte flere krydser)

| | Cand. comm. | Cand. mag. | Cand. scient. | Cand. techn. soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient. soc. | Total |
|---|--------------|--------------|---------------|-------------------|--------------------|--------------------|--------------|
| Kommunikation | 11 64,7 % | 1 5,0 % | 0 0 % | 0 0 % | 1 5,0 % | 0 0 % | 13 14,8 % |
| Social- og sundhedsområdet (på institutionsniveau, fx hospitaler) | 4 23,5 % | 3 15,0 % | 1 10,0 % | 0 0 % | 6 30,0 % | 4 25,0 % | 18 20,5 % |
| Social- og sundhedsområdet (på forvaltningsniveau) | 0 0 % | 1 5,0 % | 0 0 % | 1 20,0 % | 6 30,0 % | 1 6,3 % | 9 10,2 % |
| Erhverv og udvikling | 1 5,9 % | 2 10,0 % | 0 0 % | 0 0 % | 0 0 % | 2 12,5 % | 5 5,7 % |
| Undervisning | 5 29,4 % | 11 55,0 % | 2 20,0 % | 0 0 % | 2 10,0 % | 1 6,3 % | 21 23,9 % |
| Administration/forvaltning | 4 23,5 % | 2 10,0 % | 3 30,0 % | 5 100,0 % | 11 55,0 % | 7 43,8 % | 32 36,4 % |
| Andet | 1 5,9 % | 5 25,0 % | 5 50,0 % | 0 0 % | 1 5,0 % | 4 25,0 % | 16 18,2 % |
| Total | 17 100 % | 20 100 % | 10 100 % | 5 100 % | 20 100 % | 16 100 % | 88 100 % |

Kommune

369 kandidater, svarende til 18,9 %, fandt deres første job i den kommunale sektor. Samlet set fordeler deres arbejdsområder sig bredt. Det største område er *Børn og unge (på institutionsniveau fx skoler)*, som 22,0 % angiver. Dette er efterfulgt af *Kommunikation*, som 19,0 % angiver.

Der er noget større forskelle, når man ser på, hvordan de enkelte kandidatitler fordeler sig: Over halvdelen af cand.comm.'erne, 56,4 %, arbejder med kommunikation. Blandt kandidater med titlen cand.mag., angiver 38,8 % at arbejde inden for området *Børn og unge på institutionsniveau – fx skoler*. Det uddybes i de åbne svarmuligheder, at dette arbejde i høj grad er ikke-akademisk arbejde som folkeskolelærer eller pædagog. Også kandidater med titlen cand.scient. tager i nogen grad arbejde inden for dette område. Det er her vigtigt at være opmærksom på, at de absolutte tal ikke er ret store.

For kandidater med titlen cand.techn.soc. gælder det, at flertallet arbejder inden for forvaltning: 61,5 %, får deres første job inden for området *Teknik, by og miljø*. Derudover er arbejdsområderne *Anden administration/forvaltning* samt *Social, sundhed/omsorg (på forvaltningsniveau)* hver angivet af 11,5 %. Ligeledes er kandidater titlen cand.scient.adm. også udpræget forvaltningsrettet: 31,8 % angiver *Anden administration/forvaltning*, efterfulgt af *Social, sundhed/omsorg (på forvaltningsniveau)* med 22,7 % og *Børn og unge (på forvaltningsniveau)* med 19,7 %

Tabel 4.11: Hvilket område arbejder/arbejdede du primært inden for (i dit første job)? (Kommuner)
(Det har været muligt at sætte flere krydser)

| | Cand. comm. | Cand. mag. | Cand. scient. | Cand. techn.soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient.soc. | Total |
|--|----------------|---------------|------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|--------------|
| Kommunikation | 31 56,4 % | 16 16,3 % | 1 7,7 % | 3 11,5 % | 9 13,6 % | 10 9,0 % | 70 19,0 % |
| Børn og unge (på institutionsniveau - fx skoler) | 13 23,6 % | 38 38,8 % | 8 61,5 % | 2 7,7 % | 5 7,6 % | 15 13,5 % | 81 22,0 % |
| Børn og unge (på forvaltningsniveau) | 6 10,9 % | 13 13,3 % | 0 0 % | 1 3,8 % | 13 19,7 % | 14 12,6 % | 47 12,7 % |
| Kultur og fritid (på institutionsniveau - fx museer) | 10 18,2 % | 4 4,1 % | 1 7,7 % | 1 3,8 % | 1 1,5 % | 3 2,7 % | 20 5,4 % |
| Kultur og fritid (på forvaltningsniveau) | 3 5,5 % | 5 5,1 % | 0 0 % | 0 0 % | 2 3,0 % | 6 5,4 % | 16 4,3 % |
| Beskæftigelse/integration (på institutionsniveau - fx jobcenter) | 4 7,3 % | 15 15,3 % | 0 0 % | 1 3,8 % | 4 6,1 % | 21 18,9 % | 45 12,2 % |
| Beskæftigelse/integration (på forvaltningsniveau) | 1 1,8 % | 6 6,1 % | 2 15,4 % | 1 3,8 % | 6 9,1 % | 11 9,9 % | 27 7,3 % |
| Social, sundhed/omsorg (på institutionsniveau - fx plejehjem) | 2 3,6 % | 5 5,1 % | 0 0 % | 0 0 % | 1 1,5 % | 8 7,2 % | 16 4,3 % |
| Social, sundhed/omsorg (på forvaltningsniveau) | 5 9,1 % | 10 10,2 % | 0 0 % | 3 11,5 % | 15 22,7 % | 24 21,6 % | 57 15,4 % |
| Teknik, by og miljø | 3 5,5 % | 1 1,0 % | 2 15,4 % | 16 61,5 % | 1 1,5 % | 8 7,2 % | 31 8,4 % |
| Erhverv/udvikling | 0 0 % | 2 2,0 % | 0 0 % | 1 3,8 % | 1 1,5 % | 6 5,4 % | 10 2,7 % |
| Anden administration/forvaltning | 6 10,9 % | 12 12,2 % | 0 0 % | 3 11,5 % | 21 31,8 % | 14 12,6 % | 56 15,2 % |
| Andet | 2 3,6 % | 18 18,4 % | 3 23,1 % | 2 7,7 % | 13 19,7 % | 12 10,8 % | 50 13,6 % |
| Total | 55 100 % | 98 100 % | 13 100 % | 26 100 % | 66 100 % | 111 100 % | 369 100 % |

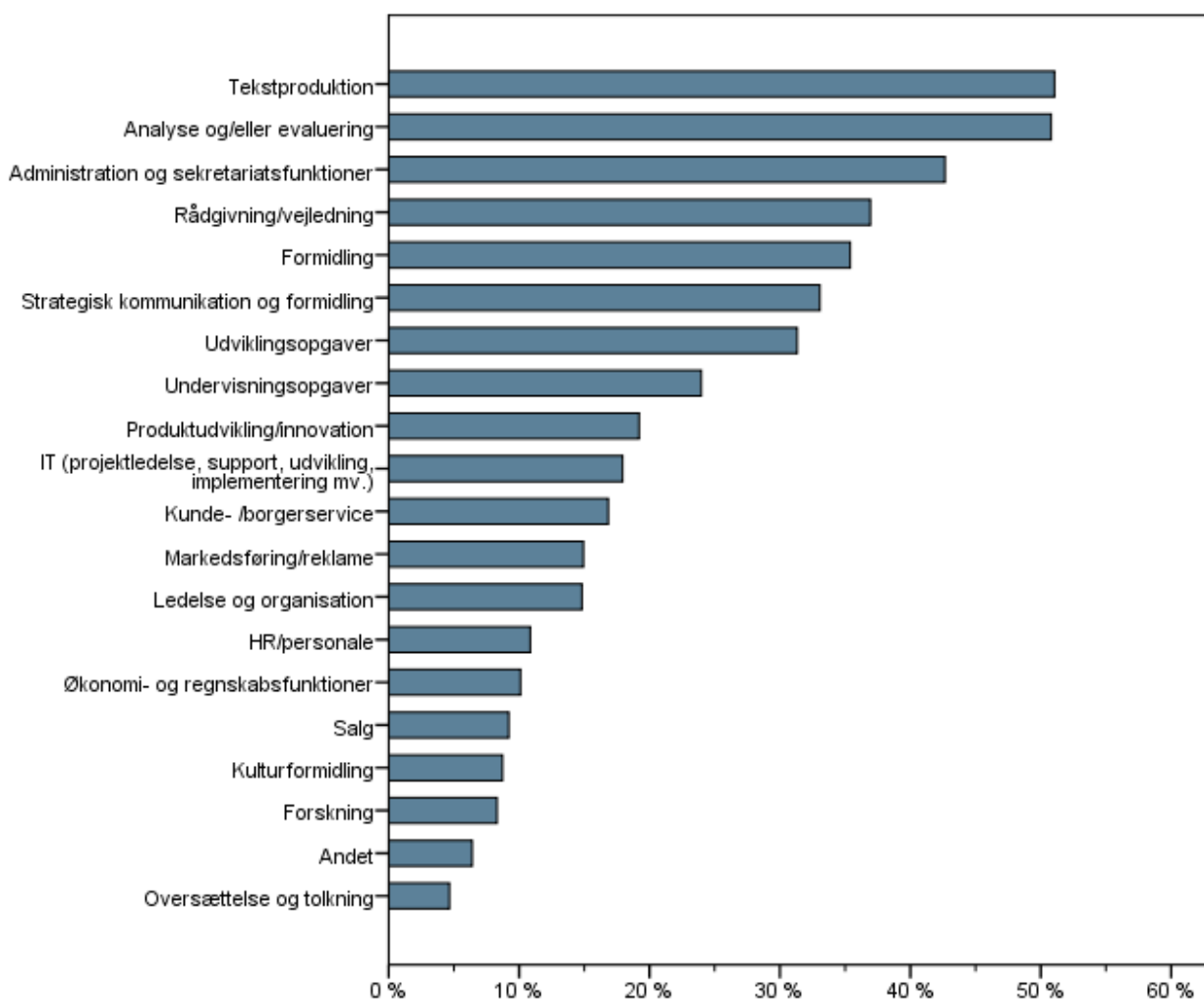
4.6 Jobfunktioner

For at få et overordnet indtryk af, hvilke jobfunktioner kandidaterne varetager i deres første job, er de blevet bedt om at vurdere, hvor meget tid der bruges på forskellige jobfunktioner.

Nedenstående figur viser den andel, der har svaret *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på* inden for de forskellige områder.

De mest udbredte jobfunktioner i første job er *Tekstproduktion* og *Analyse og/eller evaluering*, hvilket lidt over halvdelen af kandidaterne bruger meget eller nogen tid på. De jobfunktioner, som færrest bruger meget eller nogen tid på, er *Oversættelse og tolkning*, *Forskning*, *Kulturformidling* og *Salg*.

Figur 4.11: Hvordan er/var dine jobfunktioner fordelt? (Figuren viser den samlede andel af dem, der svarer *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på*)



Når man ser på de enkelte kandidattitler, er der markante forskelle på hvilke jobfunktioner, der bruges meget eller nogen tid på:

Tabel 4.12: Hvordan er/var dine jobfunktioner fordelt? (Figuren viser den samlede andel af dem, der svarer *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på*)

| | Cand. comm. | Cand.mag. | Cand. scient. | Cand. techn.soc. | Cand. scient.adm. | Cand. scient.soc. | Total |
|---|----------------|---------------|------------------|---------------------|----------------------|----------------------|---------------|
| Tekstproduktion | 367 66,8 % | 178 45,8 % | 40 28,8 % | 46 46,5 % | 101 45,9 % | 233 47,2 % | 965 51,1 % |
| Analyse og/eller evaluering | 238 43,4 % | 184 47,3 % | 61 43,9 % | 61 61,6 % | 141 64,1 % | 275 55,7 % | 960 50,8 % |
| Administration og sekretariatsfunktioner | 170 31,0 % | 167 42,9 % | 26 18,7 % | 50 50,5 % | 136 61,8 % | 257 52,0 % | 806 42,6 % |
| Rådgivning/vejledning | 181 33,0 % | 144 37,0 % | 31 22,3 % | 48 48,5 % | 90 40,9 % | 204 41,3 % | 698 36,9 % |
| Formidling og kommunikation | 343 62,5 % | 103 26,5 % | 19 13,7 % | 22 22,2 % | 44 20,0 % | 138 27,9 % | 669 35,4 % |
| Strategisk kommunikation og formidling | 258 47,0 % | 100 25,7 % | 18 12,9 % | 32 32,3 % | 71 32,3 % | 146 29,6 % | 625 33,1 % |
| Udviklingsopgaver | 126 23,0 % | 111 28,5 % | 35 25,2 % | 41 41,4 % | 108 49,1 % | 171 34,6 % | 592 31,3 % |
| Undervisningsopgaver | 102 18,6 % | 141 36,2 % | 52 37,4 % | 18 18,2 % | 37 16,8 % | 103 20,9 % | 453 24,0 % |
| Produktudvikling/innovation | 121 22,0 % | 74 19,0 % | 36 25,9 % | 15 15,2 % | 33 15,0 % | 84 17,0 % | 363 19,2 % |
| IT (projektledelse, support, udvikling, implementering) | 131 23,9 % | 42 10,8 % | 29 20,9 % | 19 19,2 % | 47 21,4 % | 71 14,4 % | 339 17,9 % |
| Kunde- /borgerservice | 76 13,8 % | 68 17,5 % | 13 9,4 % | 28 28,3 % | 38 17,3 % | 95 19,2 % | 318 16,8 % |
| Markedsføring/reklame | 154 28,1 % | 52 13,4 % | 2 1,4 % | 6 6,1 % | 12 5,5 % | 56 11,3 % | 282 14,9 % |
| Ledelse og organisation | 73 13,3 % | 56 14,4 % | 6 4,3 % | 14 14,1 % | 39 17,7 % | 92 18,6 % | 280 14,8 % |
| HR/personale | 49 8,9 % | 45 11,6 % | 5 3,6 % | 6 6,1 % | 28 12,7 % | 72 14,6 % | 205 10,8 % |
| Økonomi- og regnskabsfunktioner | 27 4,9 % | 27 6,9 % | 1 0,7 % | 8 8,1 % | 66 30,0 % | 62 12,6 % | 191 10,1 % |
| Salg | 74 13,5 % | 28 7,2 % | 2 1,4 % | 9 9,1 % | 12 5,5 % | 49 9,9 % | 174 9,2 % |

| | | | | | | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Kulturformidling | 62 11,3 % | 42 10,8 % | 5 3,6 % | 3 3,0 % | 3 1,4 % | 50 10,1 % | 165 8,7 % |
| Forskning | 17 3,1 % | 37 9,5 % | 39 28,1 % | 12 12,1 % | 11 5,0 % | 41 8,3 % | 157 8,3 % |
| Andet | 25 4,6 % | 29 7,5 % | 13 9,4 % | 11 11,1 % | 12 5,5 % | 31 6,3 % | 121 6,4 % |
| Oversættelse og tolkning | 34 6,2 % | 23 5,9 % | 4 2,9 % | 3 3,0 % | 2 0,9 % | 22 4,5 % | 88 4,7 % |
| Antal respondenter | 549 | 389 | 139 | 99 | 220 | 494 | 1890 |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Antal jobfunktioner pr. respondent | 4,8 | 4,2 | 3,1 | 4,6 | 4,7 | 4,6 | 4,5 |

I gennemsnit har hver kandidat angivet 4,5 jobfunktioner, som de bruger meget eller nogen tid på.

Kandidater med titlen cand.comm. arbejder i meget høj grad med jobfunktioner inden for kommunikationsområdet: 66,8 % arbejder med *Tekstproduktion*, 62,5 % arbejder med *Formidling og kommunikation*, og 47,0 % arbejder med *Strategisk kommunikation*. Jobfunktionen *Markedsføring/reklame* kommer lidt længere nede på listen med 28,1 %.

Det klassiske billede af, at humanister primært er undervisere, udfordres af undersøgelsens resultater. Det er således kun 36,2 % af cand.mag.'erne, der bruger meget eller nogen tid på jobfunktionen *Undervisningsopgaver*, der dermed kun kommer ind på en femteplads over de hyppigste jobfunktioner. Hertil skal det også bemærkes, at en del af dem, der faktisk har angivet undervisning som arbejdsfunktion, er ansat i midlertidige stillinger som folkeskolelærere og lærervikarer. De fire jobfunktioner, som flest cand.mag.'ere giver udtryk for at varetage, er *Analyse og/eller evaluering* (47,3 %), *Tekstproduktion* (45,8 %), *Administration og sekretariatsopgaver* (42,9 %) samt *Rådgivning* (37,0 %).

De naturvidenskabelige kandidater med titlen cand.scient. er i bemærkelsesværdig grad rettet mod forskning, undervisning og produktudvikling i deres første job. De hyppigste jobfunktioner er *Analyse og/eller evaluering* (43,9 %), *Undervisningsopgaver* (37,4 %), *Tekstproduktion* (28,8 %), *Forskning* (28,1 %) og *Produktudvikling/innovation* (25,9 %). I forhold til det samlede billede, hvor i gennemsnit 8,3 % har angivet at bruge meget eller nogen tid på forskning, er det bemærkelsesværdigt, at 28,1 % af cand.scient.'erne bruger meget eller nogen tid på denne jobfunktion i deres første job. At en så betydelig del har forskning som jobfunktion, skal

ses i sammenhæng med, at hovedparten af cand.scient.'erne er ansat i private virksomheder og den statslige sektor, hvor en stor del arbejder hhv. i private medicinalvirksomheder og i deciderede forsknings- og undervisningsstillinger ved universiteterne.

Kandidater med titlen cand.techn.soc. er i højere grad rettet mod administration, rådgivning og vejledning. De hyppigste jobfunktioner er: *Analyse og/eller evalueringer* (61,6 %), *Administration og sekretariatsfunktioner* (50,5 %) og *Rådgivning/vejledning* (48,5 %). I forhold til forskning har 12,1 % angivet at bruge meget eller nogen tid på dette, hvilket er over gennemsnittet, men væsentligt lavere end deres naturvidenskabelige fagfæller, cand.scient.'erne.

De hyppigste jobfunktioner blandt de forvaltningsuddannede kandidater med titlen cand.scient.adm. er *Analyse og/eller evaluering* (64,1 %), *Administration og sekretariatsfunktioner* (61,8 %) og *Udviklingsopgaver* (49,1 %). I forhold til at det kun er 31,3 % af den samlede gruppe, som angiver, at de bruger meget eller nogen tid på udviklingsopgaver, er det bemærkelsesværdigt, at så mange med titlen cand.scient.adm. angiver denne funktion. En anden funktion som cand.scient.adm.'erne varetager i noget højere grad end gennemsnittet, er *Økonomi- og regnskabsfunktioner*. Dette angives af 30,0 %, mod kun 10,1 % af den samlede gruppe.

Blandt kandidater med titlen cand.scient.soc. er det også funktionerne *Analyse og/eller evaluering* (55,7 %), og *Administration og sekretariatsfunktioner* (52,0 %), der er de hyppigste. Derefter følger *Tekstproduktion* (47,2 %) og *Rådgivning/vejledning* (41,3 %). Derved ligger jobfunktionsprofilen for kandidater med titlen cand.scient.soc. tæt op af kandidater med titlerne cand.techn.soc. og cand.mag.

Kapitel 5 – Kandidaternes fortsatte karriere

Når kandidaterne lægger deres første job som færdiguddannede bag sig og bevæger sig videre i arbejdslivet, sker der en udvikling: Flere bliver fastansatte, lønniveauet stiger, flere får ledelsesansvar, og der er færre, som får et job uden faglig sammenhæng til uddannelsen. I dette kapitel vil kandidaternes videre karriere blive behandlet, og der vil blive fokuseret på den udvikling, der sker fra det første job til efterfølgende job.

Konkret tager kapitlet udgangspunkt i de 1.172 kandidater, som på undersøgelsestidspunktet havde lagt deres første job som færdiguddannede bag sig. Der er blevet spurgt til det job, som disse kandidater havde på undersøgelsestidspunktet (kaldet efterfølgende job). Hvorvidt dette efterfølgende job er job nr. to eller tre eller mere, skelnes der ikke mellem i dette kapitel. De kandidater, som på undersøgelsestidspunktet stadig var i deres første job, indgår ikke i dette kapitel. I de tilfælde, hvor besvarelserne ikke summer op til 1.172, skyldes det, at en eller flere kandidater ikke har besvaret det konkrete spørgsmål.

Kapitlets hovedkonklusioner:

1.172 kandidater, svarende til 56,9 % af besvarelserne, har afsluttet deres første job og er i et efterfølgende job. For disse kandidater gælder følgende:

- 79,0 % er fastansatte – mod kun 46,7 % i første job
- 92,9 % arbejder på fuld tid – mod 77,9 % i første job
- Fordelingen af ansættelser mellem den offentlige og private sektor er stort set uændret i forhold til første job. Ca. halvdelen arbejder i den private sektor og ca. halvdelen i den offentlige sektor
- Ansættelserne bliver mere fagligt relevante, og andelen, der ikke oplever en faglig sammenhæng mellem job og uddannelse, er mere end halveret fra 9,6 % i første job til 4,2 % i efterfølgende job
- Lønniveauet stiger: 56,8 % tjener over 30.000 kr. om måneden – i første job er det kun 18,3 %, der har en sådan månedsløn
- I forhold til de højeste lønninger udbygges løngabet mellem mænd og kvinder: 19,3 % af mændene tjener over 40.000 kr. mod kun 8,8 % af kvinderne
- Andelen af kandidater, der har personaleansvar, stiger fra 8,2 % i første job til 15,9 % i efterfølgende job

Tabel 5.1: Hvor mange jobs har du haft (efter endt uddannelse), før du begyndte på dit nuværende job?

| | |
|------------------|---------------|
| 1 job | 562 48,1 % |
| 2 jobs | 368 31,5 % |
| 3 jobs | 172 14,7 % |
| Flere end 3 jobs | 66 5,7 % |
| Total | 1168 100 % |

Som tabel 5.1 viser, er der forskel på, hvor mange jobs de 1.172 kandidater har haft i deres hidtidige arbejdsliv. Således har 51,9 % haft to eller flere jobs før deres nuværende arbejde, mens 48,1 % kun har haft ét.

5.1 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor

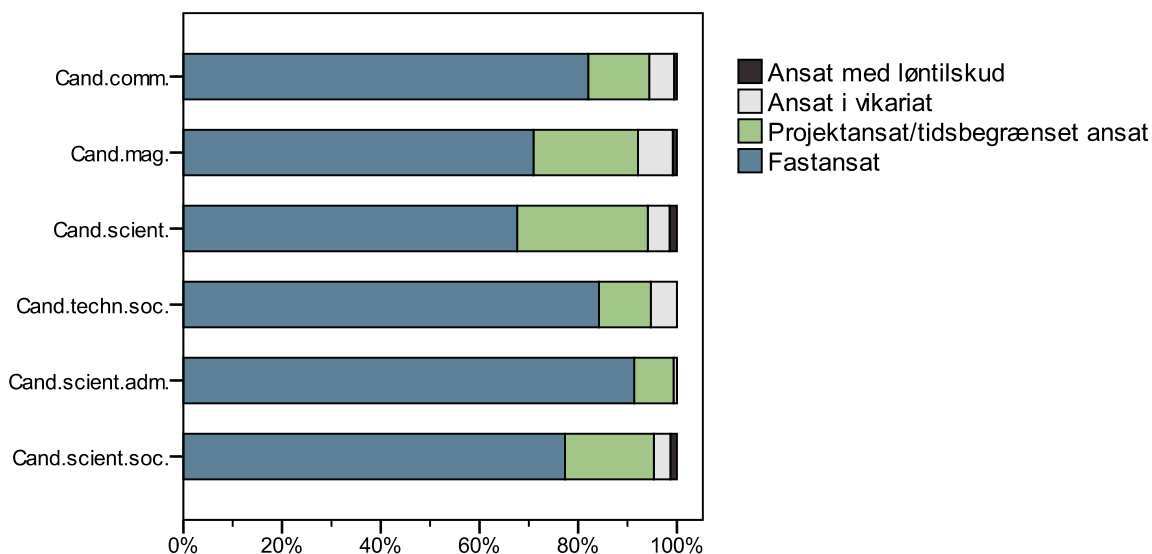
Sammenlignet med det første job, sker der en klar udvikling hen imod mere faste ansættelser, når man ser på kandidaternes efterfølgende job. I det efterfølgende job er 79,0 % ansat i en fast stilling mod kun 46,7 % i første job. Der er således tale om en væsentlig fremgang. Andelen af projektansættelser er mere end halveret, og det er kun meget få, der er ansat med løntilskud i deres efterfølgende job.

Tabel 5.2: Hvad var/er dit ansættelsesforhold?

| | Første job | Efterfølgende job |
|----------------------------------|---------------|-------------------|
| Fastansat | 912 46,7 % | 926 79,0 % |
| Projektansat/tidsbegrænset ansat | 627 32,1 % | 185 15,8 % |
| Ansatt i vikariat | 260 13,3 % | 52 4,4 % |
| Ansatt med løntilskud | 153 7,8 % | 9 0,8 % |
| Total | 1952 100 % | 1.172 100 % |

Det er inden for alle seks kandidattitler, at mønsteret med flere fastansættelser gør sig gældende. Dog stikker kandidater med titlen cand.scient.adm. lidt ud i kraft af, at hele 91,3 % er fastansatte i deres efterfølgende job, mod 79,0 % i gennemsnit.

Figur 5.1: Hvad er dit ansættelsesforhold i dit efterfølgende job



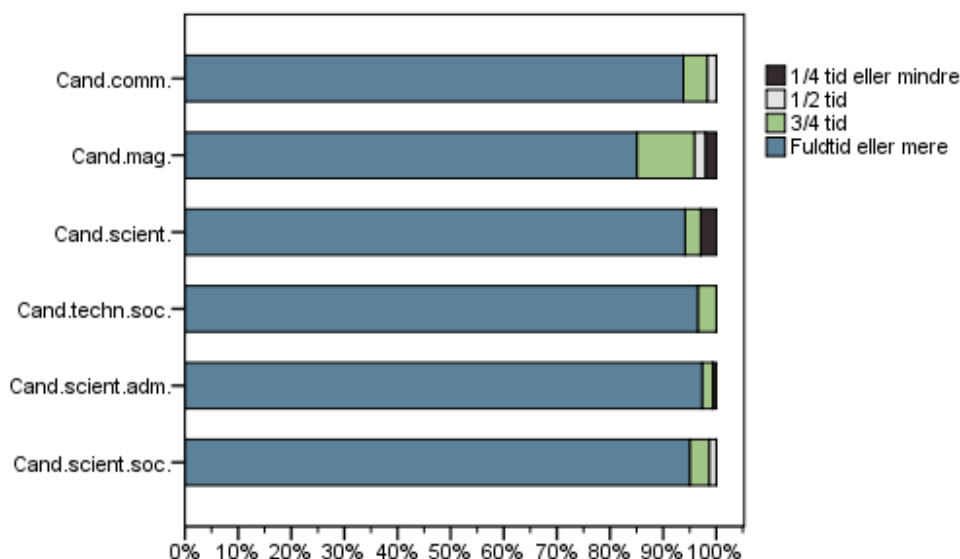
I forhold til arbejdstiden ses en klar tendens til, at kandidaterne i deres efterfølgende job oftere bliver ansat i en fuldtidsstilling. Hvor 77,9 % i første job arbejdede fuld tid, gælder det for 92,9 % af kandidaterne i det efterfølgende job. Det er en forsvindende lille del, der i efterfølgende job arbejder halv tid eller mindre.

I forhold til kandidattitler, er det stadig kandidater med titlen cand.mag., der oftest er deltidsansatte, men i efterfølgende job er andelen faldet til 15,0 % mod 34,6 % i første job.

Tabel 5.3: Hvad var/er din ugentlige arbejdstid

| | Første job | Efterfølgende job |
|----------------------|-----------------|-------------------|
| Fuld tid eller mere | 1.522 77,9 % | 1.089 92,9 % |
| 3/4 tid | 234 12,0 % | 60 5,1 % |
| 1/2 tid | 119 6,1 % | 15 1,3 % |
| 1/4 tid eller mindre | 80 4,1 % | 8 0,7 % |
| Total | 1.955 100 % | 1.172 100 % |

Figur 5.2: Hvad er din ugentlige arbejdstid i dit efterfølgende job?



Der er kun minimale forskydninger mellem de forskellige sektorer, når man sammenligner det første job med det efterfølgende job. Det er fortsat knap 40 %, der ansættes i private virksomheder, og ca. 10 % der ansættes i interesseorganisationer. I den offentlige sektor er staten den største sektor. Der er lidt flere, der ansættes i kommunerne og lidt færre, der ansættes i den regionale sektor. Dette kan i nogen grad skyldes, at undersøgelsestidspunktet lå få måneder efter strukturreformens ikrafttræden, hvor en række funktioner var i fuld gang med at blive flyttet fra de tidligere amter over i de nye storkommuner.

Tabel 5.4: Inden for hvilken sektor var/er dit job?

| | Første job | Efterfølgende job |
|-----------------------------------|----------------|-------------------|
| Privat virksomhed | 761 38,9 % | 463 39,5 % |
| Stat | 519 26,5 % | 305 26,0 % |
| Region/amt | 88 4,5 % | 40 3,4 % |
| Kommune | 369 18,9 % | 241 20,6 % |
| Interesseorganisation el. lign | 219 11,2 % | 122 10,4 % |
| Total | 1.956 100 % | 1.171 100 % |

5.2 Jobbets sammenhæng med uddannelsen

Når kandidaterne bevæger sig videre i deres arbejdsliv, er der markant færre, som får jobs, der ikke har nogen faglig relevans i forhold til deres uddannelse. I forhold til første job er andelen, der ikke oplever nogen faglig sammenhæng med uddannelsen, mere end halveret. Således er det kun 4,2 %, der angiver, at der ikke er nogen sammenhæng, mens det i første job

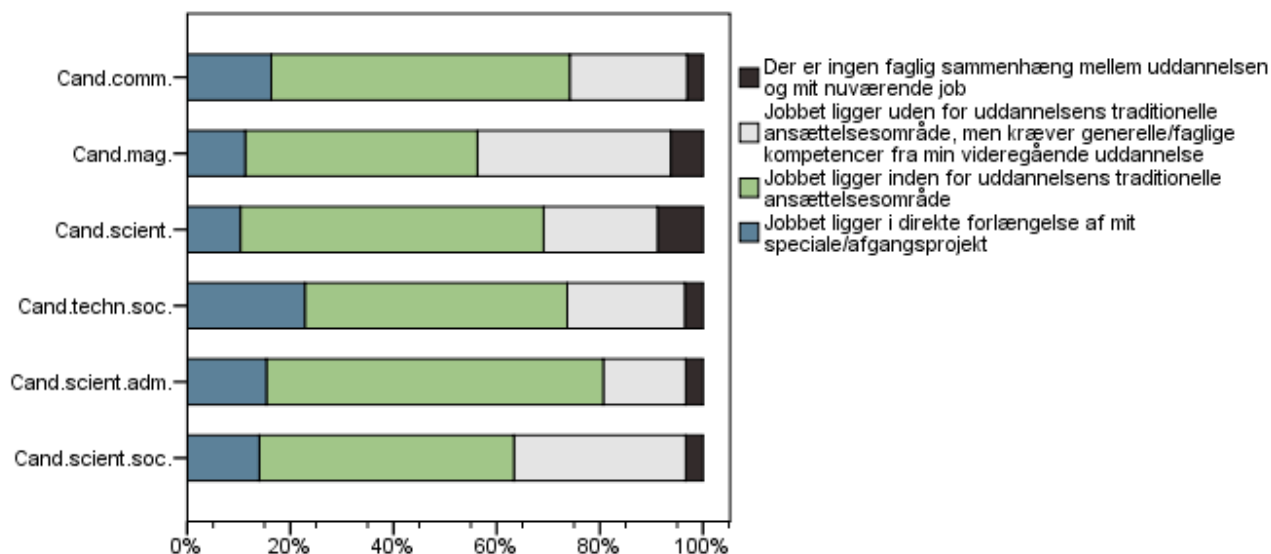
er 9,6 %. Den samlede andel, der angiver, at jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, er sammenlagt steget fra 46,5 % til 53,7 %, mens andelen med job, der ligger i direkte forlængelse af specialet, er faldet en anelse fra 16,7 % i første job til 14,5 % i det efterfølgende job.

Tabel 5.5: Hvordan var/er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit job?

| | Første job | Efterfølgende job |
|--|----------------|-------------------|
| Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt | 326 16,7 % | 170 14,5 % |
| Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde (men uden for specialet) | 909 46,5 % | 629 53,7 % |
| Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, men krævede generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse | 531 27,2 % | 323 27,6 % |
| Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og jobbet | 188 9,6 % | 49 4,2 % |
| Total | 1.954 100 % | 1.171 100 % |

Sammenlignet med det første job er det især lykkedes for en større del af kandidater med titlen cand.mag. at finde arbejde med en større faglig sammenhæng. Således er andelen, der angiver, at der ikke er nogen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og jobbet, faldet fra 13,1 % til 6,2 %. Lidt langsommere går det for kandidater med titlen cand.scient., hvor andelen uden faglig sammenhæng mellem uddannelse og job er faldet fra 13,1 % til 8,8 %.

Figur 5.3: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit efterfølgende job?

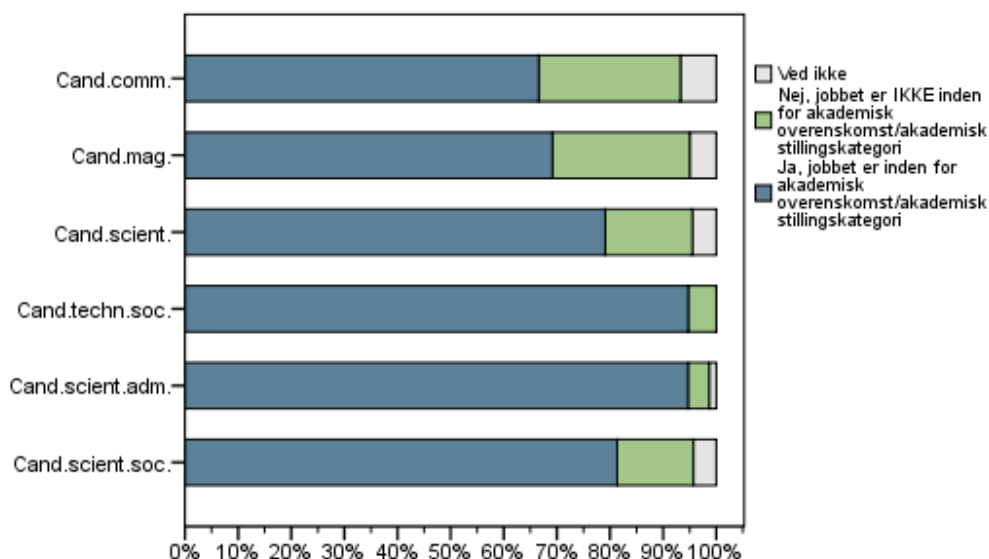


Parallelt med at flere får jobs, der indholdsmæssigt har en større sammenhæng med uddannelsen, er der også en større del af kandidaterne, der får en akademisk stillingsangivelse. I forhold til det første job angav 66,5 % at være ansat i en akademisk stilling. Denne andel er i det efterfølgende job vokset til 76,6 %. Denne forskydning sker jævnt inden for alle seks kandidattitler.

Tabel 5.6: Var/er dit job en akademisk stilling?

| | Første job | Efterfølgende job |
|---|-----------------|-------------------|
| Ja, jobbet var inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 1.294 66,5 % | 896 76,6 % |
| Nej, jobbet var IKKE inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 565 29,0 % | 220 18,8 % |
| Ved ikke | 88 4,5 % | 54 4,6 % |
| Total | 1.947 100 % | 1.170 100 % |

Figur 5.4: Er dit efterfølgende job en akademisk stilling?



5.3 Løn

Lønnen udvikler sig markant fra startlønnen i første job til den aktuelle løn i efterfølgende job. I første job angiver i alt 16,3 % at have en startløn på 30.000-39.999 kr. I det efterfølgende job er det nærmest en majoritet (43,9 %) der svarer, at de tjener mellem 30.000 og 39.999 kr. Derudover er det kun 4,5 %, der tjener under 20.000 kr. i det efterfølgende job, hvor det var den gældende startløn i første job for 22,3 % af kandidaterne. Dette hænger bl.a. sammen med, at andelen af deltidsansatte falder fra 22,2 % i første job til 7,1 % i efterfølgende job.

Når man sammenligner de seks kandidat-titler, ses der nogle forskelle på lønnen. Kandidater med titlerne cand.scient.adm.

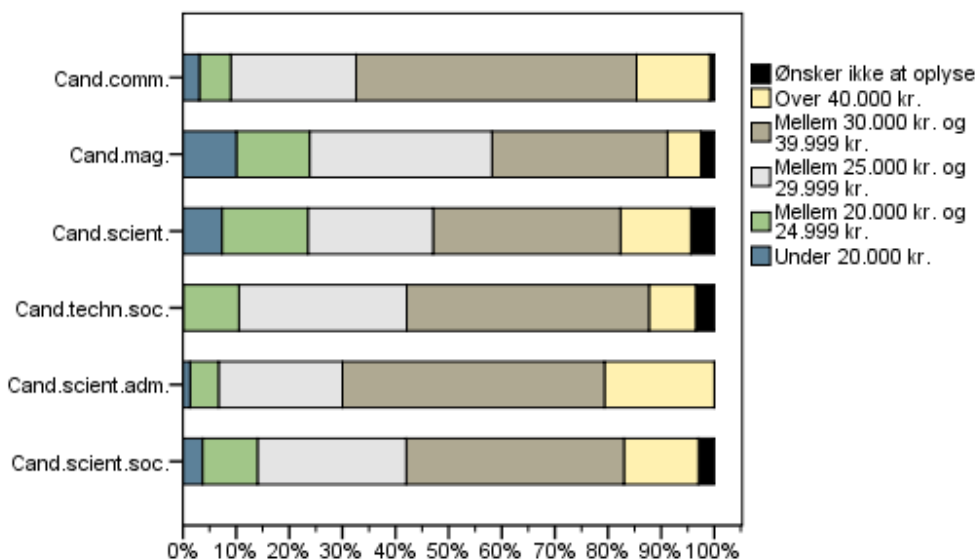
og cand.comm. tjener oftere over 30.000 kr. end kandidater med de øvrige titler. I den sammenhæng er det interessant at bemærke, at kandidater med titlen cand.scient.adm. både er

Tabel 5.7: Løn (Bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag)

| | Startløn i første job | Aktuel løn i efterfølgende job |
|---------------------------------|-----------------------|--------------------------------|
| Over 40.000 kr. | 38 2,0 % | 151 12,9 % |
| Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr. | 318 16,3 % | 514 43,9 % |
| Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr. | 543 27,9 % | 319 27,3 % |
| Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr. | 560 28,8 % | 110 9,4 % |
| Under 20.000 kr. | 434 22,3 % | 53 4,5 % |
| Ønsker ikke at oplyse | 54 2,8 % | 23 2,0 % |
| Total | 1947 100 % | 1.170 100 % |

blandt de højest lønnede og blandt de, som i størst udstrækning er ansat i den offentlige sektor. Således er det (i de rette stillinger) også muligt at opnå høje lønninger i den offentlige sektor.

Figur 5.5: Hvad er din månedsløn? (Bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag)



Når kandidaterne bevæger sig fra deres første job og videre i deres arbejdsliv, stiger uligheden mellem mænd og kvinder i forhold til de højeste lønninger. Hvor 19,3 % af mændene i efterfølgende job har en månedsløn på over 40.000 kr., så gælder det kun 8,8 % af kvinderne. Som kapitel 4 viser, får mænd i gennemsnit en lidt højere startløn i deres første job end kvinder, og den forskel bliver større i efterfølgende job.

Tabel 5.8: Aktuell løn i efterfølgende job (bruttoløn inkl. tillæg og pensionsbidrag), fordelt på køn:

| | Kvinde | Mand | Total |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Over 40.000 kr. | 62 8,8 % | 89 19,3 % | 151 12,9 % |
| Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr. | 307 43,4 % | 207 44,8 % | 514 43,9 % |
| Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr. | 215 30,4 % | 104 22,5 % | 319 27,3 % |
| Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr. | 77 10,9 % | 33 7,1 % | 110 9,4 % |
| Under 20.000 kr. | 31 4,4 % | 22 4,8 % | 53 4,5 % |
| Ønsker ikke at oplyse | 16 2,3 % | 7 1,5 % | 23 2,0 % |
| Total | 708 100 % | 462 100 % | 1170 100 % |

5.4 Jobfunktioner

Nedenstående tabel sammenligner hvilke jobfunktioner, kandidaterne har i deres første og deres efterfølgende job. Tabellen er sorteret således, at de hyppigste jobfunktioner i efterfølgende job står øverst. Tabellen viser, at de hyppigste jobfunktioner i kandidaternes efterfølgende job er *Analyse og/eller evaluering* samt *Tekstproduktion* – som det også er tilfældet i det første job.

Seks jobfunktioner er blevet noget mere udbredte i efterfølgende job sammenlignet med første job⁶:

- *Ledelse og organisation* (+ 14,5 procentpoint)
- *Udviklingsopgaver* (+ 13,8 procentpoint)
- *Rådgivning/vejledning* (+ 12,2 procentpoint)
- *Strategisk kommunikation og formidling* (+ 11,3 procentpoint)
- *Produktudvikling/innovation* (+ 10,3 procentpoint)
- *Analyse og/eller evaluering* (+ 9,5 procentpoint)

En anden udvikling er, at kandidaterne i gennemsnit varetager lidt flere jobfunktioner i deres efterfølgende job sammenlignet med deres første job. Således er det gennemsnitlige antal jobfunktioner steget fra 4,5 til 5,4 pr. person.

Tabel 5.9: Hvordan var/er dine jobfunktioner fordelt? (Tabellen viser dem, der har svaret *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på*)

| | Første job | Efterfølgende job |
|--|---------------|-------------------|
| Analyse og/eller evaluering | 960 50,8 % | 700 60,3 % |
| Tekstproduktion | 965 51,1 % | 612 52,7 % |
| Rådgivning/vejledning | 698 36,9 % | 570 49,1 % |
| Administration og sekretariatsfunktioner | 806 42,6 % | 529 45,6 % |
| Udviklingsopgaver | 592 31,3 % | 524 45,1 % |

⁶ Parenteserne angiver, hvor meget større den andel er, som i efterfølgende job bruger meget tid eller nogen tid på den pågældende jobfunktion – sammenlignet med første job. Det er således forskellen (målt i procentpoint) mellem de to kolonner i tabel 5.9, der angives.

| | | |
|---|---------------|---------------|
| Strategisk kommunikation og formidling | 625 33,1 % | 516 44,4 % |
| Formidling og kommunikation (TV, radio, forlag, avis etc.) | 669 35,4 % | 454 39,1 % |
| Produktudvikling/innovation | 363 19,2 % | 343 29,5 % |
| Ledelse og organisation | 280 14,8 % | 340 29,3 % |
| IT (projektledelse, support, udvikling, implementering mv.) | 339 17,9 % | 258 22,2 % |
| Undervisningsopgaver | 453 24,0 % | 251 21,6 % |
| Markedsføring/reklame | 282 14,9 % | 222 19,1 % |
| Kunde/borgerservice | 318 16,8 % | 196 16,9 % |
| HR/personale | 205 10,8 % | 193 16,6 % |
| Økonomi- og regnskabsfunktioner | 191 10,1 % | 147 12,7 % |
| Salg | 174 9,2 % | 104 9,0 % |
| Kulturformidling | 165 8,7 % | 94 8,1 % |
| Forskning | 157 8,3 % | 63 5,4 % |
| Andet | 121 6,4 % | 63 5,4 % |
| Oversættelse og tolkning | 88 4,7 % | 41 3,5 % |
| Antal respondenter | 1890 | 1161 |
| Total | 100 % | 100 % |
| Antal funktioner pr. respondent | 4,5 | 5,4 |

Den generelle stigning i andelen af kandidater, der i efterfølgende job bruger meget eller nogen tid på *Ledelse og organisation, Udviklingsopgaver, Rådgivning/vejledning, Strategisk*

kommunikation og formidling, Produktudvikling/innovation, Analyse og/eller evaluering, suppleres af en række specifikke forandringer inden for de enkelte kandidat titler⁷:

- Kandidater med titlen cand.comm. har en markant stigning inden for jobfunktionerne *Markedsføring/reklame* (9,6 procentpoint) og *Formidling og kommunikation* (8,5 procentpoint)
- Kandidater med titlen cand.mag. har en markant stigning inden for jobfunktionen *HR/personale* (7,8 procentpoint)
- Kandidater med titlen cand.scient. har en markant stigning inden for jobfunktionerne *IT – projektledelse, support, udvikling, implementering mv.* (14,4 procentpoint) og *Administration og sekretariatsfunktioner* (12,2 procentpoint)
- Kandidater med titlen cand.techn.soc. adskiller sig ved at have en markant højere stigning end gennemsnittet inden for jobfunktionen *Udviklingsopgaver* (20,4 procentpoint)
- Kandidater med titlen cand.scient.adm. adskiller sig ved at have en markant højere stigning end gennemsnittet inden for jobfunktionen *Ledelse og organisation* (26,9 procentpoint)
- Kandidater med titlen cand.scient.soc. adskiller sig (ligesom cand.techn.soc.'erne) ved at have en markant højere stigning end gennemsnittet inden for jobfunktionen *Udviklingsopgaver* (19,4 procentpoint)

Tabel 5.10: Hvordan er dine jobfunktioner fordelt? (Tabellen viser dem, der svarer *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på*)

| | Cand. comm. | Cand.mag. | Cand. scient. | Cand. techn.soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient.soc. | Total |
|--|---------------|---------------|---------------|------------------|--------------------|-------------------|---------------|
| Analyse og/eller evaluering | 189 53,2 % | 132 55,7 % | 40 58,8 % | 41 74,5 % | 112 75,7 % | 186 62,4 % | 700 60,3 % |
| Tekstproduktion | 241 67,9 % | 93 39,2 % | 26 38,2 % | 30 54,5 % | 84 56,8 % | 138 46,3 % | 612 52,7 % |
| Rådgivning/vejledning | 153 43,1 % | 121 51,1 % | 26 38,2 % | 31 56,4 % | 70 47,3 % | 169 56,7 % | 570 49,1 % |
| Administration og sekretariatsfunktioner | 127 35,8 % | 110 46,4 % | 21 30,9 % | 30 54,5 % | 92 62,2 % | 149 50,0 % | 529 45,6 % |
| Udviklingsopgaver | 109 30,7 % | 97 40,9 % | 26 38,2 % | 34 61,8 % | 97 65,5 % | 161 54,0 % | 524 45,1 % |

⁷ Parenteserne angiver, hvor meget større den andel er, som i efterfølgende job bruger meget tid eller nogen tid på den pågældende jobfunktion – sammenlignet med første job. Det er således forskellen (målt i procentpoint) mellem efterfølgende job (tabel 5.10) og første job (tabel 4.12), der angives.

| | | | | | | | |
|---|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|---------------|
| Strategisk kommunikation og formidling | 209 58,9 % | 82 34,6 % | 12 17,6 % | 22 40,0 % | 63 42,6 % | 128 43,0 % | 516 44,4 % |
| Formidling og kommunikation | 252 71,0 % | 69 29,1 % | 11 16,2 % | 12 21,8 % | 29 19,6 % | 81 27,2 % | 454 39,1 % |
| Produktudvikling/innovation | 126 35,5 % | 60 25,3 % | 23 33,8 % | 13 23,6 % | 35 23,6 % | 86 28,9 % | 343 29,5 % |
| Ledelse og organisation | 98 27,6 % | 64 27,0 % | 5 7,4 % | 14 25,5 % | 66 44,6 % | 93 31,2 % | 340 29,3 % |
| IT (projektledelse, support, udvikling, implementering mv.) | 111 31,3 % | 32 13,5 % | 24 35,3 % | 12 21,8 % | 32 21,6 % | 47 15,8 % | 258 22,2 % |
| Undervisningsopgaver | 59 16,6 % | 82 34,6 % | 24 35,3 % | 7 12,7 % | 25 16,9 % | 54 18,1 % | 251 21,6 % |
| Markedsføring/reklame | 134 37,7 % | 31 13,1 % | 3 4,4 % | 4 7,3 % | 5 3,4 % | 45 15,1 % | 222 19,1 % |
| Kunde/borgerservice | 52 14,6 % | 45 19,0 % | 11 16,2 % | 18 32,7 % | 16 10,8 % | 54 18,1 % | 196 16,9 % |
| HR/personale | 55 15,5 % | 46 19,4 % | 1 1,5 % | 2 3,6 % | 25 16,9 % | 64 21,5 % | 193 16,6 % |
| Økonomi- og regnskabsfunktioner | 25 7,0 % | 18 7,6 % | 5 7,4 % | 8 14,5 % | 47 31,8 % | 44 14,8 % | 147 12,7 % |
| Salg | 48 13,5 % | 18 7,6 % | 2 2,9 % | 4 7,3 % | 5 3,4 % | 27 9,1 % | 104 9,0 % |
| Kulturformidling | 39 11,0 % | 25 10,5 % | 2 2,9 % | 0 ,0 % | 1 ,7 % | 27 9,1 % | 94 8,1 % |
| Forskning | 10 2,8 % | 16 6,8 % | 10 14,7 % | 4 7,3 % | 4 2,7 % | 19 6,4 % | 63 5,4 % |
| Andet | 16 4,5 % | 14 5,9 % | 3 4,4 % | 6 10,9 % | 8 5,4 % | 16 5,4 % | 63 5,4 % |
| Oversættelse og tolkning | 19 5,4 % | 9 3,8 % | 0 0 % | 1 1,8 % | 2 1,4 % | 10 3,4 % | 41 3,5 % |
| Antal respondenter | 355 | 237 | 68 | 55 | 148 | 298 | 1161 |
| Total | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Antal jobfunktioner pr. respondenter | 5,8 | 4,9 | 4,0 | 5,3 | 5,5 | 5,4 | 5,4 |

5.5 Personaleansvar

Ovenstående afsnit om jobfunktioner viser, at der er dobbelt så stor en andel (29,3 %), der i efterfølgende job bruger meget eller nogen tid på *Ledelse og organisation* – sammenlignet med første job (14,8 %).

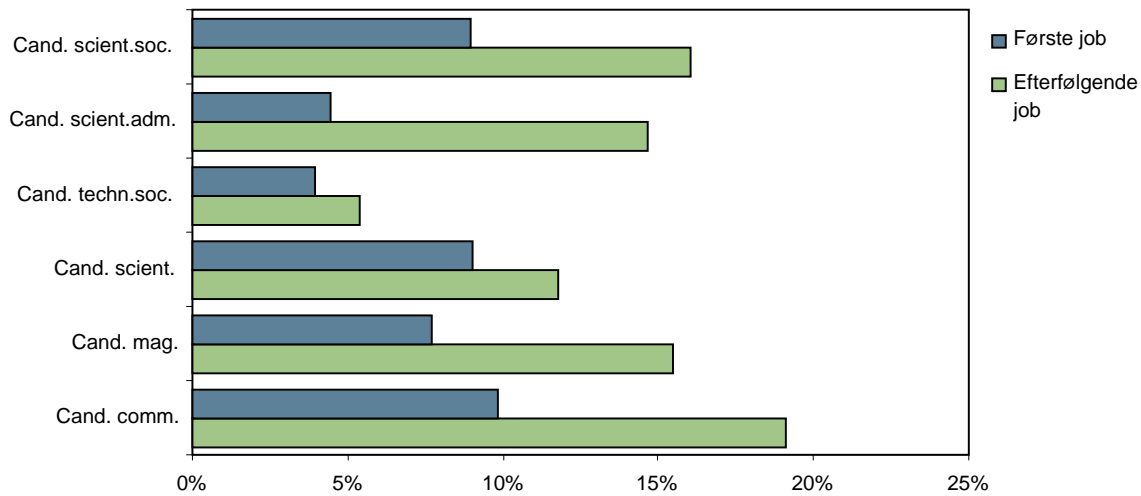
Nu er det ikke alle, der arbejder med *Ledelse og organisation*, som har et reelt personaleansvar, men andelen af kandidater, som har personaleansvar, stiger også markant – fra 8,2 % i første job til 15,9 % i efterfølgende job.

Tabel 5.11: Har du personaleansvar?

| | Første job | Efterfølgende job |
|-------|----------------|-------------------|
| Ja | 159 8,2 % | 186 15,9 % |
| Nej | 1787 91,8 % | 982 84,1 % |
| Total | 1946 100 % | 1168 100 % |

I den nedenstående figur er andelen af kandidater med personaleansvar fordelt på titler. 19,1 % af kandidater med titlen cand.comm. har ledelsesansvar i efterfølgende job, hvilket er den højeste andel blandt de seks kandidat titler. De naturvidenskabelige kandidat titler, cand.scient. og cand.techn.soc. har den laveste andel med ledelsesansvar. I forhold til udviklingen fra første til efterfølgende job, sker den største stigning blandt kandidater med titlen cand.scient.adm., hvor andelen med ledelsesansvar mere end tredobles fra 4,4 % i første job til 14,7 % i efterfølgende job.

Figur 5.6: Har du personaleansvar?



De fleste har ansvaret for en mindre personalegruppe, men en tredjedel af de kandidater, der har personaleansvar, er leder for en personalegruppe på over fem personer.

Tabel 5.12: Hvor mange medarbejdere er du leder for? (i efterfølgende job)

| | Cand. comm. | Cand. mag. | Cand. scient. | Cand. techn.soc. | Cand. scient. adm. | Cand. scient.soc. | Total |
|----------|--------------|--------------|---------------|------------------|--------------------|-------------------|---------------|
| 1-5 | 48 68,6 % | 27 73,0 % | 7 87,5 % | 2 50,0 % | 10 45,5 % | 33 66,0 % | 127 66,5 % |
| 6-10 | 14 20,0 % | 4 10,8 % | 0 0 % | 0 0 % | 3 13,6 % | 9 18,0 % | 30 15,7 % |
| 11-25 | 5 7,1 % | 3 8,1 % | 0 0 % | 2 50,0 % | 5 22,7 % | 6 12,0 % | 21 11,0 % |
| 26-50 | 2 2,9 % | 2 5,4 % | 0 0 % | 0 0 % | 1 4,5 % | 2 4,0 % | 7 3,7 % |
| 51-100 | 1 1,4 % | 0 0 % | 1 12,5 % | 0 0 % | 2 9,1 % | 0 0 % | 4 2,1 % |
| Over 100 | 0 0 % | 1 2,7 % | 0 0 % | 0 0 % | 1 4,5 % | 0 0 % | 2 1,0 % |
| Total | 70 100 % | 37 100 % | 8 100 % | 4 100 % | 22 100 % | 50 100 % | 191 100 % |

Kapitel 6 – Selvstændige og freelancere blandt kandidaterne

86 kandidater (svarende til 4,2 %) arbejder som selvstændige og freelancere. Målt i absolutte tal er dette en relativt lille population, og procentangivelserne i dette kapitel vil derfor i nogle tilfælde dække over få respondenter.

Kapitlets hovedkonklusioner:

86 kandidater angiver, at de arbejder som selvstændige eller freelancere. Det svarer til 4,2 % af besvarelserne. For disse kandidater gælder følgende:

- Humanistiske kandidater er markant overrepræsenterede og udgør 75,5 % af de selvstændige, selv om de kun udgør 50,1 % af respondenterne. Cand.comm.'erne alene udgør 48,8 % af de selvstændige
- Det er især ønsket om at have bedre muligheder for at tilrettelægge egen arbejdstid, at kunne realisere ambitioner og drømme samt at få flere/andre faglige og personlige udfordringer, der er motivationen for at blive selvstændig
- 68,6 % arbejder på fuld tid, hvilket er en mindre andel end blandt de, der er ansat som lønmodtagere. 19,8 % arbejder $\frac{3}{4}$ tid, hvilket er en større andel end blandt lønmodtagerne
- Lønniveauet er meget spredt: 11,9 % tjener over 40.000 kr., 23,8 % tjener under 20.000 kr.
- 37,3 % arbejder i konsulent- og rådgivningsbranchen, 22,9 % arbejder i mediebranchen
- De mest udbredte jobfunktioner blandt de selvstændige er: *Tekstproduktion, Rådgivning/vejledning, Formidling og kommunikation, Produktudvikling/innovation, Analyse og/eller evaluering* samt *Strategisk kommunikation og formidling*. Disse jobfunktioner er også de mest udbredte blandt dem, der er ansat som lønmodtagere
- De selvstændige adskiller sig fra dem, der er ansat som lønmodtagere, ved, at en væsentlig større del bruger meget eller nogen tid på jobfunktionerne *Salg, Økonomi og regnskab* samt *Markedsføring*
- 18,8 % arbejder inden for det område, de har skrevet speciale om. 42,4 % arbejder inden for uddannelsens traditionelle fagområde (men uden for det område, de har skrevet speciale om)
- Flertallet bliver selvstændige i egen enkeltmandsvirksomhed eller arbejder freelance. En tredjedel af de selvstændige har ansatte i deres virksomhed

6.1 Uddannelsesbaggrund

Kandidater med en humanistisk kandidatitel er markant overrepræsenterede blandt de selvstændige og freelancere. Alene cand.comm.'erne udgør 48,8 % af de selvstændige, selv om de kun udgør 29,1 % af kandidaterne. De naturvidenskabelige kandidater er en lille smule underrepræsenteret blandt de selvstændige, og de samfundsvidenskabelige kandidater er markant underrepræsenteret.

Tabel 6.1: Andel af selvstændige sammenlignet med samlet mængde kandidater (fordelt på titler)

| | Jeg er selvstændig (herunder freelance) | Alle respondenter |
|------------------|---|-------------------|
| Cand.comm. | 42 48,8 % | 598 29,1 % |
| Cand.mag. | 23 26,7 % | 433 21,0 % |
| Cand.scient. | 5 5,8 % | 176 8,6 % |
| Cand.techn.soc. | 4 4,7 % | 107 5,2 % |
| Cand.scient.adm. | 1 1,2 % | 228 11,1 % |
| Cand.scient.soc. | 11 12,8 % | 516 25,1 % |
| Total | 86 100 % | 2058 100 % |

6.2 Motivation for at blive selvstændig

På en liste over årsager til at blive selvstændig angiver kandidaterne især faktorer som: fleksibilitet i arbejdets tilrettelægning, at den selvstændige levestil har været en ambition eller drøm samt ønsket om flere/andre faglige og personlige udfordringer. Der er en lille del, der angiver, at de er selvstændige, fordi de ikke kunne få beskæftigelse, eller fordi det var en betingelse for at arbejde inden for branchen.

Tabel 6.2: Hvad er årsagen til, at du er startet som selvstændig/freelance? (Det er muligt at sætte flere krydser)

| | |
|--|--------------|
| Bedre mulighed for at tilrettelægge egen arbejdstid | 59 68,6 % |
| Realisering af ambitioner/drømme | 50 58,1 % |
| Flere/andre faglige og personlige udfordringer | 42 48,8 % |
| Jeg havde en god idé til et nyt produkt/serviceydelse | 35 40,7 % |
| Ønskede ikke at have en chef | 27 31,4 % |
| Forventning om høj indtægt | 25 29,1 % |
| Udsigt til et større ansvar | 14 16,3 % |
| Andet | 12 14,0 % |
| Jeg har ikke kunnet få beskæftigelse | 10 11,6 % |
| Det var en betingelse for at arbejde inden for min branche | 9 10,5 % |
| Total | 86 100 % |
| Antal kryds pr. respondent | 3,3 |

6.3 Arbejdstid og løn

Sammenlignet med de kandidater, der er lønmodtagere, er der faktisk en lidt mindre andel af de selvstændige, som arbejder på fuld tid. 68,6 % af de selvstændige arbejder på fuld tid, hvor det blandt lønmodtagerne er 77,9 %, der arbejder på fuld tid i deres første job og 92,9 %, der gør det i deres efterfølgende job.

Tabel 6.3: Hvad er din ugentlige arbejdstid?

| | Selvstændig /freelance | Lønmodtagere i første job | Lønmodtagere i efterfølgende job |
|----------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Fuld tid eller mere | 59 68,6 % | 1522 77,9 % | 1088 92,9 % |
| 3/4 tid | 17 19,8 % | 234 12,0 % | 60 5,1 % |
| 1/2 tid | 7 8,1 % | 119 6,1 % | 15 1,3 % |
| 1/4 tid eller mindre | 3 3,5 % | 80 4,1 % | 8 0,7 % |
| Total | 86 100 % | 1955 100 % | 1171 100 % |

Lønniveauet for de selvstændige er meget spredt. 11,9 % tjener over 40.000 kr., hvilket er næsten lige så stor en andel som blandt lønmodtagere i efterfølgende job. Men der er også 23,8 %, der tjener under 20.000 kr., hvilket er en lidt større andel end blandt lønmodtagere i første job.

Tabel 6.4: Hvad er din månedsløn (bruttoløn inkl. pensionsindbetaling)?

| | Selvstændig /freelance | Lønmodtagere i første job | Lønmodtagere i efterfølgende job |
|---------------------------------|---------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| Over 40.000 kr. | 10 11,9 % | 38 2,0 % | 151 12,9 % |
| Mellem 30.000 kr. og 39.999 kr. | 17 20,2 % | 318 16,3 % | 514 43,9 % |
| Mellem 25.000 kr. og 29.999 kr. | 13 15,5 % | 543 27,9 % | 319 27,3 % |
| Mellem 20.000 kr. og 24.999 kr. | 9 10,7 % | 560 28,8 % | 110 9,4 % |
| Under 20.000 kr. | 20 23,8 % | 434 22,3 % | 53 4,5 % |
| Ønsker ikke at oplyse | 15 17,9 % | 54 2,8 % | 23 2,0 % |
| Total | 84 100 % | 1947 100 % | 1170 100 % |

6.4 Branche og jobfunktioner

Over halvdelen af de selvstændige fordeler sig i de to brancher *Konsulent- og rådgivningsvirksomhed* (37,3 %) og *Medievirksomhed* (22,9 %).

Konsulent- og rådgivningsvirksomhed har en meget dominerende plads i branchefordelingen, hvilket skal ses i lyset af, at en stor del af RUCs kandidater arbejder med rådgivning og vejledning – både som lønmodtagere og som selvstændige. Således angiver både flertallet af de kandidater, der er lønmodtagere, og flertallet af de kandidater, der er selvstændige, at de bruger meget eller nogen tid på jobfunktionen *Rådgivning/vejledning*.

At medievirksomhed har så stor en andel, hænger bl.a. sammen med, at knap halvdelen af de selvstændige er cand.comm.'ere.

Tabel 6.5: Inden for hvilken branche arbejder du som selvstændig/freelance?

| Branche | |
|---|--------------|
| Konsulent- og rådgivningsvirksomhed | 31 37,3 % |
| Medievirksomhed (TV, radio, forlag, avis etc.) | 19 22,9 % |
| Anden type | 14 16,9 % |
| IT-virksomhed | 8 9,6 % |
| Reklame- og markedsføringsvirksomhed | 4 4,8 % |
| Kultur og turisme | 2 2,4 % |
| Servicevirksomhed | 2 2,4 % |
| Handels- og detailhandelsvirksomhed (inkl. butik) | 2 2,4 % |
| Medicinalvirksomhed | 1 1,2 % |
| Transport | 0 0 % |
| Produktion og fremstilling (industri) | 0 0 % |
| Bygge- og anlægsvirksomhed | 0 0 % |
| Total | 83 100 % |

De mest udbredte jobfunktioner blandt selvstændige/freelancere er: *Tekstproduktion, Rådgivning/vejledning, Formidling og kommunikation, Produktudvikling/innovation, Analyse og/eller evaluering* samt *Strategisk kommunikation og formidling*. Det har meget stor lighed med listen over de mest hyppige jobfunktioner blandt de kandidater, der er lønmodtagere. Kun jobfunktionen *Produktudvikling/innovation* skiller sig for alvor ud ved, at halvdelen af de selvstændige bruger meget eller nogen tid på det, mens det samme kun gør sig gældende for ca. 20 – 30 % af lønmodtagerne.

Jobfunktionerne *Salg, Økonomi og regnskab* samt *Markedsføring* fylder væsentligt mere hos de selvstændige end blandt lønmodtagerne. Det er typisk funktioner, der kan sættes i relation til selve driften af det selvstændige erhverv, uden at de nødvendigvis indgår i selve kerneydelsen. Eksempelvis bruger en tredjedel af de selvstændige meget eller nogen tid på salg, mens det samme kun gør sig gældende for ca. 9 % af lønmodtagerne.

Tabel 6.6: Hvordan er dine jobfunktioner fordelt? (Tabellen viser dem, der svarer *Bruger jeg meget tid på* eller *Bruger jeg nogen tid på*)

| | Selvstændig /freelance | Lønmodtagere, første job | Lønmodtagere, efterfølgende job |
|---|---------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|
| Tekstproduktion | 50 61,0 % | 965 51,1 % | 612 52,7 % |
| Rådgivning/vejledning | 46 56,1 % | 698 36,9 % | 570 49,1 % |
| Formidling og kommunikation | 44 53,7 % | 669 35,4 % | 454 39,1 % |
| Produktudvikling/innovation | 41 50,0 % | 363 19,2 % | 343 29,5 % |
| Analyse og/eller evaluering | 40 48,8 % | 960 50,8 % | 700 60,3 % |
| Strategisk kommunikation og formidling | 40 48,8 % | 625 33,1 % | 516 44,4 % |
| Administration og sekretariatsfunktioner | 36 43,9 % | 806 42,6 % | 529 45,6 % |
| Udviklingsopgaver | 33 40,2 % | 592 31,3 % | 524 45,1 % |
| Markedsføring/reklame | 32 39,0 % | 282 14,9 % | 222 19,1 % |
| Salg | 27 32,9 % | 174 9,2 % | 104 9,0 % |
| Ledelse og organisation | 24 29,3 % | 280 14,8 % | 340 29,3 % |
| Undervisningsopgaver | 22 26,8 % | 453 24,0 % | 251 21,6 % |
| IT (projektledelse, support, udvikling, implementering) | 20 24,4 % | 339 17,9 % | 258 22,2 % |

| | | | |
|------------------------------------|--------------|---------------|---------------|
| Kunde- /borgerservice | 15 18,3 % | 318 16,8 % | 196 16,9 % |
| Økonomi- og regnskabsfunktioner | 14 17,1 % | 191 10,1 % | 147 12,7 % |
| Kulturformidling | 13 15,9 % | 165 8,7 % | 94 8,1 % |
| HR/personale | 12 14,6 % | 205 10,8 % | 193 16,6 % |
| Forskning | 6 7,3 % | 157 8,3 % | 63 5,4 % |
| Oversættelse og tolkning | 6 7,3 % | 88 4,7 % | 41 3,5 % |
| Andet | 6 7,3 % | 121 6,4 % | 63 5,4 % |
| Total | 82 100 % | 1890 100 % | 1161 100 % |
| Antal jobfunktioner pr. respondent | 6,4 % | 4,5 | 5,4 |

6.5 Jobbets sammenhæng med uddannelsen

Sammenlagt giver 61 % udtryk for, at deres arbejde som selvstændige/freelancere ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde. 28 % angiver, at de arbejder som selvstændige eller freelancere uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, men at arbejdet kræver generelle og faglige kompetencer fra uddannelsen. De resterende godt 10 % arbejder freelance eller er startet selvstændigt inden for et arbejdsfelt, der ikke har faglig sammenhæng med uddannelsen. Denne fordeling er nærmest identisk med de besvarelser, som lønmodtagere i deres første job giver.

Tabel 6.7: Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit job?

| | Selvstændige /freelancere | Lønmodtagere i første job | Lønmodtagere i efterfølgende job |
|---|------------------------------|------------------------------|--|
| Jobbet ligger i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt | 16 18,8 % | 326 16,7 % | 170 14,5 % |
| Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde | 36 42,4 % | 909 46,5 % | 629 53,7 % |
| Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kvalifikationer fra min videregående uddannelse | 24 28,2 % | 531 27,2 % | 323 27,6 % |
| Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit job | 9 10,6 % | 188 9,6 % | 49 4,2 % |
| Total | 85 100 % | 1.954 100 % | 1.171 100 % |

6.6 Antal ansatte og omsætning

De fleste af dem, der angiver, at de er selvstændige/freelancere, har startet en egentlig virksomhed op. Således har 44 kandidater startet en virksomhed op alene, 27 kandidater har gjort det i samarbejde med en eller flere partnere, og 15 kandidater arbejder freelance uden at have startet en virksomhed op.

Tabel 6.8: Har du opstartet egen virksomhed?

| | |
|---|--------------|
| Ja | 44 51,2 % |
| Ja - i samarbejde med en eller flere partnere | 27 31,4 % |
| Nej | 15 17,4 % |
| Total | 86 100 % |

De fleste af virksomhederne er enkeltmandsvirksomheder, men 27 kandidater angiver, at de har ansatte. Det svarer til, at hver tredje selvstændig har en virksomhed med andre ansatte.

Tabel 6.9: Hvor mange ansatte er der i din/jeres virksomhed (inkl. evt. partnere i virksomheden)?

| | |
|-----------------------|--------------|
| Enkeltmandsvirksomhed | 43 61,4 % |
| 2 - 5 ansatte | 18 25,7 % |
| 6 - 10 ansatte | 3 4,3 % |
| 11 - 20 ansatte | 5 7,1 % |
| 21 - 50 ansatte | 1 1,4 % |
| Total | 70 100 % |

Omsætningen i de opstartede virksomheder dækker et bredt spektrum fra en omsætning på under 200.000 kr. om året til en omsætning på mere end 10 millioner årligt. Ca. en fjerdedel har en årsomsætning på over 1.000.000 kr.

Tabel 6.10: Hvad er den årlige omsætning i virksomheden?

| | |
|------------------------------------|--------------|
| Over 10 millioner kr. | 1 1,6 % |
| Mellem 5.000.000 og 10.000.000 kr. | 2 3,2 % |
| Mellem 2.000.000 og 5.000.000 kr. | 7 11,1 % |
| Mellem 1.000.000 og 1.999.999 kr. | 7 11,1 % |
| Mellem 500.000 og 999.999 kr. | 14 22,2 % |
| Mellem 200.000 og 499.999 kr. | 13 20,6 % |
| Under 200.000 kr. | 10 15,9 % |
| Ved ikke | 9 14,3 % |
| Total | 63 100 % |

Kapitel 7 – Kandidaternes studietid

Dette kapitel vil beskrive, hvordan kandidaternes uddannelse og studietid i det hele taget har rustet dem til arbejdsmarkedet. Hvilken plads har overvejelser om job og karriere haft i deres uddannelse? Hvilke erhvervs erfaringer har de gjort sig undervejs i uddannelsen? Har de opnået de kompetencer, som senere er blevet efterspurgt i deres arbejdsliv? Og hvad er deres egen vurdering af deres uddannelses anvendelighed på arbejdsmarkedet.

Kapitlets hovedkonklusioner:

- De studerendes overvejelser om uddannelsens jobmuligheder stiger markant hen i mod slutningen af studietiden. Således er det 36,1 %, der *I høj grad* gør sig overvejelser om jobmuligheder undervejs i studiet mod 61,9 % umiddelbart inden dimission og 69,9 % umiddelbart efter dimission
- De studerende anvender primært mere uformelle kilder i deres jobovervejelser undervejs i uddannelsen. De mest anvendte kilder er: *Studiekammerater* (65,7 %), *Venner uden for uddannelsen* (47,8 %), *Medier generelt* (42,6 %)
- 85,4 % har haft et studiejob under uddannelsen, 53,3 % har skrevet et projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation, 41,3 % har været i praktik i løbet af uddannelsen
- 33,9 % af dem, som har været i praktik, har efterfølgende fået arbejde på deres praktiksted. Det tilsvarende gælder for 30,9 % af dem, som har haft studiejob, og for 11,0 % af dem, som har lavet projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation
- Kandidaterne oplever i meget høj grad, at både praktik, studiejob og projektsamarbejde giver en række kompetencer, som de ikke får i deres uddannelse. Men især praktik vurderes meget højt i forhold til at opnå netværk og kendskab til arbejdsmarkedet
- De kompetencekrav på arbejdsmarkedet, som kandidaterne oplever er vanskeligst at matche, er: *Praktisk viden inden for mit fagområde*, *IT-færdigheder* og *Generel forretningsforståelse*
- Generelt er der tilfredshed med uddannelsen: 93,3 % mener, at uddannelsen *I høj grad* eller *I nogen grad* har rustet dem godt til arbejdslivet
- De mulige tiltag, som kandidaterne primært vurderer kan ruste de studerende bedre til arbejdsmarkedet, er: *Opgaveløsning i samarbejde med virksomheder* (49,8 %) og *Mere/bedre mulighed for praktik i uddannelsen* (41,3 %)

7.1 Overvejelser om job og karriere under uddannelsen

Henimod slutningen af uddannelsen sker der en markant stigning i andelen, der *i høj grad* gør sig overvejelser om jobmuligheder: Fra 36,1 % undervejs i uddannelsen til 61,9 % umiddelbart inden dimission og 69,0 % umiddelbart efter dimission.

Hvis man medtager dem, der *i nogen grad* gør sig overvejelser om jobmuligheder, er det i alt 42,5 %, der *i nogen grad* eller *i høj grad* gør sig overvejelser før uddannelsens start. Denne andel næsten fordobles til 79,4 % undervejs i uddannelsen. Dette kan ses som et udtryk for det gradvise studievalg på RUC, hvor specialiseringen ikke så meget sker ved indgangen til uddannelsen, men i stedet undervejs i uddannelsen (de brede basisstudier med den gradvise specialisering og valg af overbygningsfag). Således overvejer langt den største del af de studerende undervejs i deres uddannelse i nogen grad jobmuligheder.

Tabel 7.1: Hvornår og i hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket job din uddannelse skulle føre til?

| | Før uddannelsens start | Undervejs i uddannelsen | Umiddelbart før jeg dimitterede | Umiddelbart efter jeg dimitterede |
|---------------|------------------------|-------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|
| I høj grad | 287 14,9 % | 706 36,1 % | 1168 61,9 % | 1278 69,0 % |
| I nogen grad | 531 27,6 % | 847 43,3 % | 462 24,5 % | 261 14,1 % |
| I mindre grad | 722 37,5 % | 352 18,0 % | 169 9,0 % | 142 7,7 % |
| Slet ikke | 385 20,0 % | 52 2,7 % | 89 4,7 % | 170 9,2 % |
| Total | 1925 100 % | 1957 100 % | 1888 100 % | 1851 100 % |

Undervejs i uddannelsen anvender de studerende forskellige kilder til deres overvejelser om jobmuligheder. Tabel 7.2 viser, hvilke kilder kandidaterne har anvendt i deres studietid. I gennemsnit har respondenterne sat kryds ved 4,1 af de oplyste kilder.

De uformelle kanaler er klart dominerende: *Studiekammerater* (65,7 %) og *Venner uden for uddannelsen* (47,8 %) topper listen sammen med *Medier generelt* (42,6 %). Derudover ligger *Familie* højt på listen (36,0 %).

Af de tilbud, som RUC understøtter og er med til at stille til rådighed, ligger *Praktik i forbindelse med uddannelsen* (37,6 %) og *Samarbejdspartnere i.f.m. projektsamarbejde* (32,2 %) højest. Derudover har 23,8 % gjort brug af *Undervisere* og 19,8 % af *Netværk fra specialeprocessen*.

Det er ikke alle respondenter, som har været i praktik og dermed haft mulighed for at gøre brug af denne kilde. Hvis man isoleret ser på de 823 respondenter, der har været i praktik, er det 88,3 % af dem, som har gjort brug af denne kilde i deres overvejelser om jobmuligheder. Til sammenligning er det 39,8 % af de 1.712 respondenter, der har haft studiejob, som har gjort brug af *Netværk via studiejob* i deres overvejelser.

Tabel 7.2: Hvilke kilder brugte du undervejs i uddannelsen til at overveje jobmuligheder? (sæt gerne flere krydser)

| Kilder | |
|---|----------------|
| Studiekammerater | 1271 65,7 % |
| Venner uden for uddannelsen | 925 47,8 % |
| Medier generelt | 825 42,6 % |
| Praktik i forbindelse med uddannelsen | 727 37,6 % |
| Familie | 696 36,0 % |
| Netværk via studiejob | 682 35,2 % |
| Samarbejdspartnere i.f.m. projektsamarbejde | 623 32,2 % |
| Diverse karrierevejvisere (bøger og internet) | 478 24,7 % |
| Undervisere | 461 23,8 % |
| Netværk via specialeprocessen | 383 19,8 % |
| A-kasse eller fagforening | 238 12,3 % |
| Job-arrangementer på universitetet | 224 11,6 % |
| Andet, angiv hvilket | 140 7,2 % |
| Universitetets centrale studievejledning | 70 3,6 % |
| Universitetets webside | 69 3,6 % |
| Arbejdsformidlingen | 51 2,6 % |
| Studenterstudievejlederen på dit fag | 39 2,0 % |

| | |
|----------------------------|---------------|
| Erhvervsvejledningen | 26 1,3 % |
| Total | 1935 100 % |
| Antal kryds pr. respondent | 4,1 |

Ovenstående tabel viser, at det er meget få, der anvender RUCs informationsmateriale og tilbud, og kendskabet til information om erhvervs- og karrieremuligheder i RUCs fælles informationsmateriale og fra RUCs fælles studie- og erhvervsvejledning er også begrænset. Henholdsvis 50,8 % og 46,4 % havde ikke kendskab til dette, og de, som havde kendskab til det, vurderer det hovedsageligt som værende *Middel* eller *Ringe*.

Kendskabet til fagenes eget informationsmateriale og fagenes egne studievejledninger er højere, men igen vurderes dette materiale hovedsageligt som værende *Middel* eller *Ringe*.

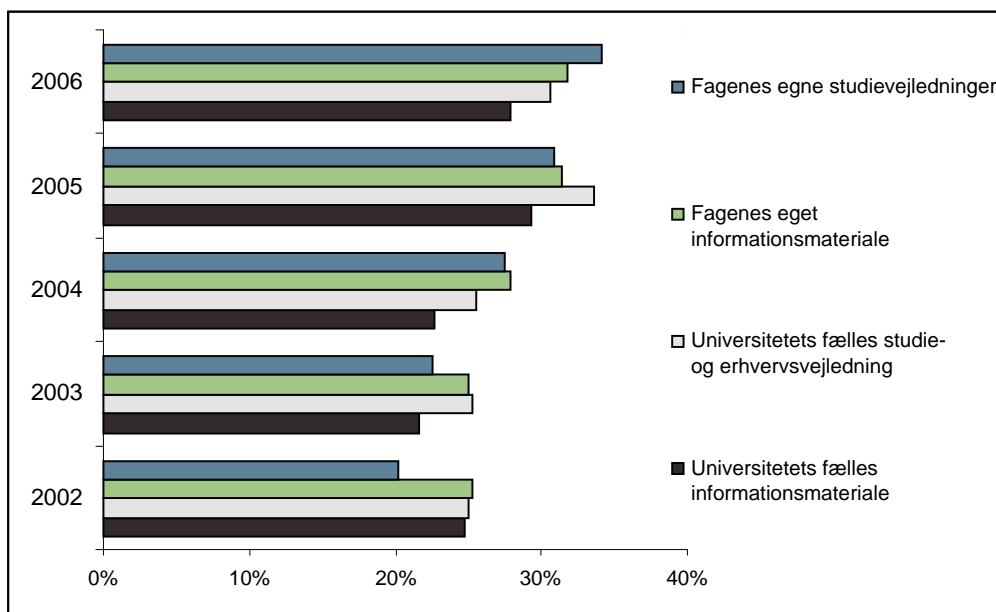
Tabel 7.3: Hvordan vurderer du universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder?

| | RUCs fælles informationsmateriale | RUCs fælles studie- og erhvervsvejledning | Fagenes eget informationsmateriale | Fagenes egne studievejledninger |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|------------------------------------|---------------------------------|
| God | 47 2,4 % | 55 2,8 % | 84 4,3 % | 85 4,3 % |
| Middel | 457 23,2 % | 502 25,6 % | 479 24,4 % | 459 23,3 % |
| Ringe | 466 23,7 % | 494 25,2 % | 686 34,9 % | 687 34,9 % |
| Havde ikke kendskab til dette | 1000 50,8 % | 910 46,4 % | 717 36,5 % | 735 37,4 % |
| Total | 1970 100 % | 1961 100 % | 1966 100 % | 1966 100 % |

I de seneste år er universiteternes indsats på erhvervs- og karrierevejledningsområdet kommet på dagsordenen, og RUC har siden 2002 gjort en stor indsats på denne front⁸. Dette kan i nogen udstrækning ses i respondenternes svar, da vurderingen af RUCs information bliver mere positiv med dimittendårgangene.

⁸ Bl.a. med gennemførelsen af *Kandidatundersøgelsen 2002* og oprettelsen af en egentlig erhvervsvejledning i 2004.

Figur 7.1: Hvordan vurderer du universitetets information om erhvervs- og karrieremuligheder? (figuren viser andelen, der har svaret *God*, og andelen, der har svaret *Middel* fordelt på dimittendårgange)



Udover de faste vejlednings- og informationskilder afholdes der med mellemrum forskellige erhvervsrettede arrangementer på RUC – både fælles arrangementer og arrangementer på de enkelte fag. Respondenterne er blevet spurgt om deres kendskab til de mest gængse arrangementer: *Næsten kandidat-møde*, *Jobsøgningskursus*, *Kompetenceafklaringskursus*, *Erhvervsdage på fagene* samt *Oplæg fra færdiguddannede kandidater*. Sidstnævnte kategori er overlappende med de øvrige, da der ved de fleste af de nævnte arrangementer er oplæg fra færdiguddannede kandidater, og det er da også denne kategori, som flest har deltaget i (52,9 %) eller har haft kendskab til uden at deltage (29,4 %).

Snart kandidat-møde har 41,0 % deltaget i, men 32,3 % angiver, at de ikke har haft kendskab til arrangementet, hvilket er bemærkelsesværdigt mange, da arrangementet indeholder en række vigtige informationer om regler om specialeaflevering, frister i forbindelse med indmeldelse i A-kasse, dagpenge samt information om jobmuligheder og jobsøgning.

Tabel 7.4: Har du deltaget i nogle af universitetets arrangementer vedr. job, karriere og arbejdsmarked?

| | Snart kandidat-møder | Jobsøgningskurser | Kompetenceafklaringskurser | Erhvervsdage på fagene | Oplæg fra færdiguddannede kandidater |
|---|----------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| Ja | 807 41,0 % | 182 9,3 % | 192 9,9 % | 216 11,1 % | 1036 52,9 % |
| Nej - men jeg havde hørt om arrangementerne | 526 26,7 % | 1190 61,1 % | 1326 68,2 % | 1321 67,9 % | 576 29,4 % |
| Nej - jeg havde IKKE kendskab til arrangementerne | 637 32,3 % | 576 29,6 % | 425 21,9 % | 409 21,0 % | 348 17,8 % |
| Total | 1970 100 % | 1948 100 % | 1943 100 % | 1946 100 % | 1960 100 % |

7.2 Erhvervserfaringer fra studietiden

Langt de fleste kandidater har gjort sig erhvervserfaringer i deres studietid. Faktisk er det kun 107 personer (svarende til 5,2 %), der angiver, at de hverken har haft studiejob, været i praktik eller lavet projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation.

Studiejob er det mest udbredte, hvor 85,4 % angiver, at de havde studiejob sideløbende med deres uddannelse. Dernæst kommer projektsamarbejde. 53,3 % angiver, at de i deres studietid har lavet projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation. 41,3 % angiver, at de har været i praktik i deres studietid.

Tabel 7.5: Erhvervserfaringer fra studietiden

| | Har du haft studiejob sideløbende med din uddannelse? | Har du været i praktik? | Har du lavet projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation |
|-------|---|-------------------------|--|
| Ja | 1712 85,4 % | 823 41,3 % | 1062 53,3 % |
| Nej | 292 14,6 % | 1171 58,7 % | 929 46,7 % |
| Total | 2004 100 % | 1994 100 % | 1991 100 % |

Erhvervserfaring giver forskellige former for udbytte og fordele, og et af de helt konkrete resultater er, at en stor del af kandidaterne finder ansættelse der, hvor de har haft tilknytning i deres studietid. Tabel 7.6 viser, hvor stor en andel, der efter studiet har fået ansættelse i den

virksomhed/organisation, hvor de havde deres studiejob, praktikforløb eller projektsamarbejde: 30,9 % af dem, der har haft et studiejob, har efterfølgende fået arbejde i den virksomhed/organisation, hvor de havde deres studiejob, og 33,9 % af dem, der har været i praktik, har efterfølgende fået arbejde på deres praktiksted.

Tabel 7.6: Har du efterfølgende fået arbejde i den pågældende virksomhed/organisation?

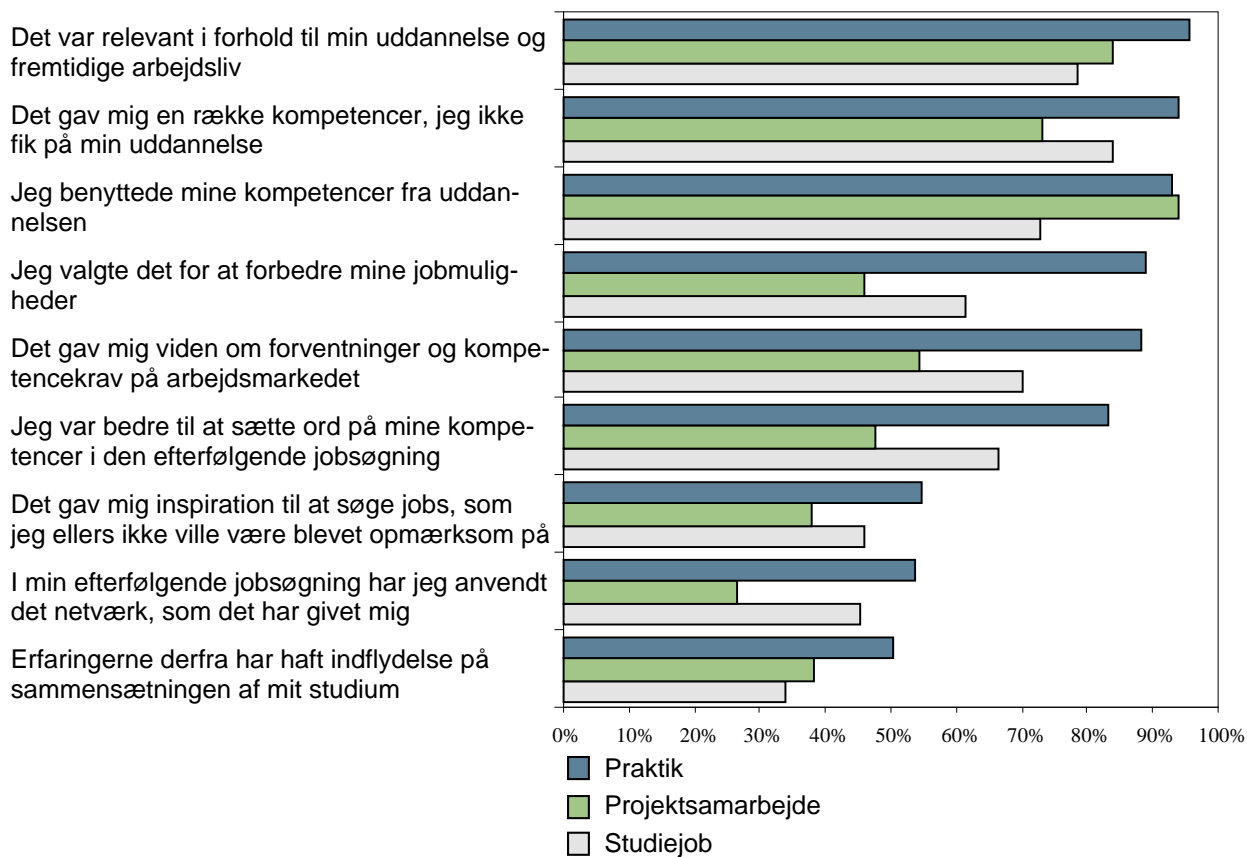
| | Har du efterfølgende fået arbejde i den virksomhed/organisation, hvor du havde studiejob? | Har du efterfølgende fået arbejde i den virksomhed/organisation, hvor du var i praktik? | Har du efterfølgende fået arbejde i den virksomhed/organisation, som du samarbejdede med? |
|-------|---|---|---|
| Ja | 522 30,9 % | 277 33,9 % | 116 11,0 % |
| Nej | 1169 69,1 % | 540 66,1 % | 934 89,0 % |
| Total | 1691 100 % | 817 100 % | 1050 100 % |

Figur 7.2 viser, hvilken betydning de forskellige typer af erhvervserfaring har haft for kandidaterne. Af figuren fremgår det, at praktikforløb i lidt højere grad end studiejob og projektsamarbejde bliver fremhævet som kvalificerende: 95,7 % af kandidaternes praktikophold har været relevant i forhold til uddannelse og fremtidigt arbejdsliv. Kun 0,6 % svarer, at deres praktikophold *slet ikke* var relevant. Praktik fremhæves endvidere som et godt supplement til uddannelsen, idet 94,0 % har svaret, at praktikforløbet gav en række kompetencer, der ikke blev erhvervet gennem uddannelsen. Længere nede på listen fremgår det, at over halvdelen af de kandidater, der har været i praktik, oplevede, at forløbet gav inspiration til at søge jobs, som kandidaterne ellers ikke ville have været opmærksomme på.

Som nævnt har 85,4 % af RUCs kandidater haft et eller flere studiejob under deres uddannelse. Af disse svarede 83,9 %, at studiejobbet udviklede en række kompetencer, der ikke blev tilegnet gennem uddannelsen. Det er værd at bemærke, at hele 70 % giver udtryk for, at studiejobbet gav viden om forventninger og kompetencekrav på arbejdsmarkedet.

Projekt i samarbejde med en virksomhed/organisation fremhæves i lidt mindre grad end studiejob og praktikophold, men fungerer godt til afprøvning af de på uddannelsen erhvervede kompetencer. Hele 94,1 % giver udtryk for dette ved at svare, at de har benyttet kompetencer fra uddannelsen i projektsamarbejdet.

Figur 7.2: Hvilken betydning havde dit praktikforløb/ dit projektsamarbejde / dit studiejob? (figuren viser andelen der har svaret *i høj grad* og *i nogen grad*)



7.3 Tillærte og efterspurgte kompetencer

I spørgeskemaet er kandidaterne blevet bedt om at forholde sig til en række kompetencer og vurdere i hvilken grad, de har tilegnet sig disse kompetencer i løbet af deres uddannelse, og i hvilken grad, kompetencerne er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet.

Det har været muligt at svare *i høj grad*, *i nogen grad*, *i mindre grad* og *Slet ikke*. Nedenstående figur viser kun den andel, der har svaret *i høj grad*, hvilket udelader nogle nuancer, men tydeliggør hvilke kompetencer, der kan være behov for at sætte mere fokus på i uddannelserne.

Overordnet set er kandidaterne blevet godt rustet på de traditionelle akademiske kompetencer og på de kompetencer, som anvendes i den tværfaglige projektarbejdsform. Her er ande-

len, som i høj grad har tilegnet sig disse kompetencer, større, end andelen, som i høj grad har oplevet, at disse kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet.

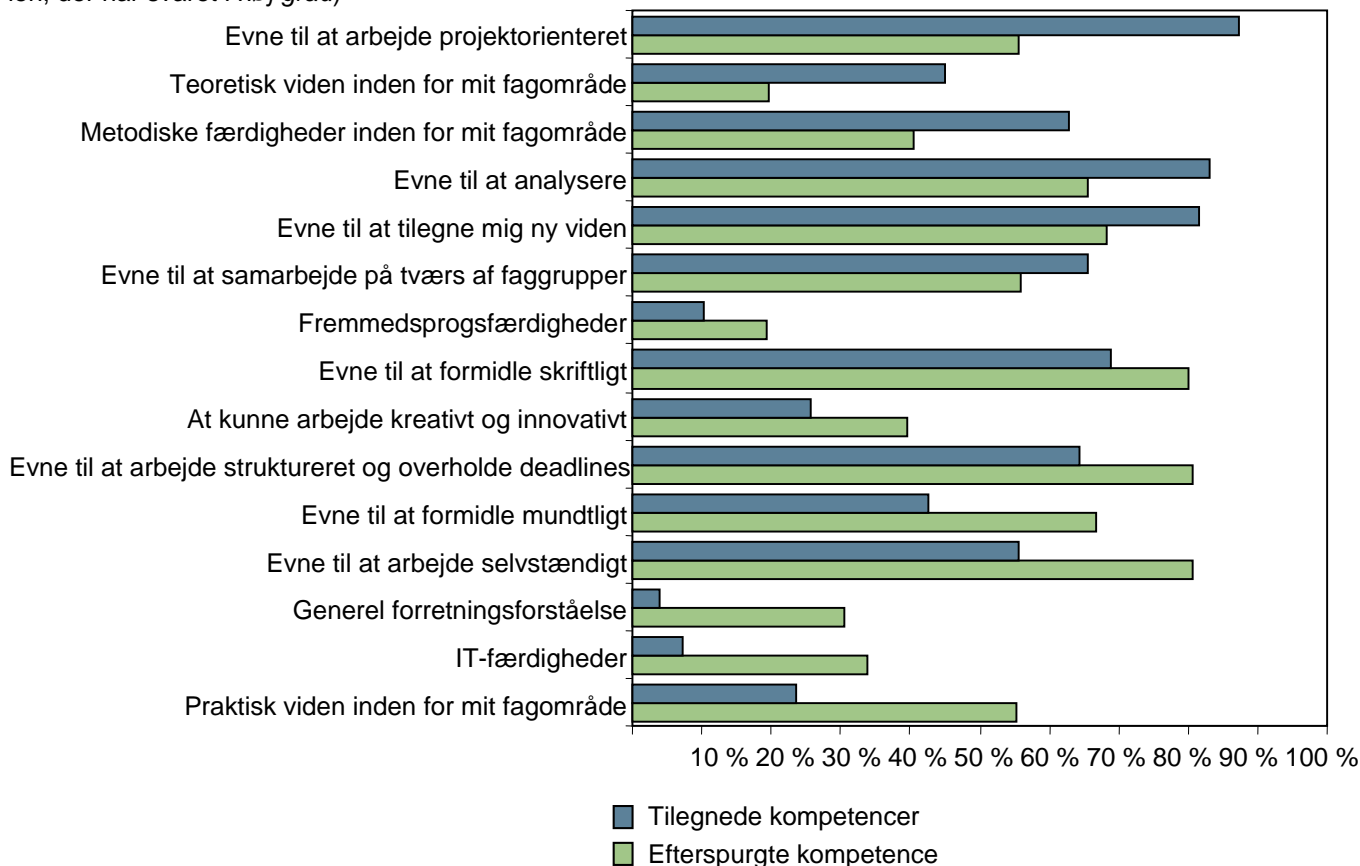
Kandidaterne har således matchet efterspørgslen efter akademiske kompetencer som: *Teoretisk viden inden for mit fagområde*, *Metodiske færdigheder inden for mit fagområde*, *Evne til at analysere* og *Evne til at tilegne mig ny viden*. Desuden har kandidaterne matchet efterspørgslen efter projektarbejdskompetencer som: *Evne til at arbejde projektorienteret* og *Evne til at samarbejde på tværs af faggrupper*.

Men der er også en række kompetencer, hvor andelen, der i høj grad har tilegnet sig disse kompetencer, er mindre end andelen, som i høj grad har oplevet, at disse kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet. Det drejer sig især om følgende kompetencer: *Praktisk viden inden for mit fagområde*, *IT-færdigheder* og *Generel forretningsforståelse*. Desuden gælder det – i mindre grad – fremmedsprogsfærdigheder, skriftlige og mundtlige formidlingskompetencer samt en række almene kompetencer: *At kunne arbejde kreativt og innovativt*, *Evne til at arbejde selvstændigt* og *Evne til at arbejde struktureret og overholde deadlines*.

Sammenlignet med *Kandidatundersøgelsen 2002* er det påfaldende, at resultaterne på dette punkt er stort set identiske i begge undersøgelser – både hvad angår de kompetencer, hvor kandidaterne har matchet arbejdsmarkedets efterspørgsel, og hvad angår de kompetencer, hvor andelen, der har tilegnet sig disse kompetencer, er mindre end andelen, som har oplevet kompetencerne efterspurgt⁹. (*Kandidatundersøgelsen 2002*, s. 63).

⁹ I *Kandidatundersøgelsen 2002* var det inden for følgende kompetencer, at kandidaterne havde de største udfordringer med at leve op til den oplevede efterspørgsel på arbejdsmarkedet: *IT-færdigheder*, *Formidling/præsentationsteknik*, *Evnen til at beherske fremmedsprog*, *Evnen til at strukturere arbejdet effektivt*, *Evnen til at arbejde under pres*, *Evnen til at arbejde selvstændigt*, *Praktisk viden inden for mit fagområde*. Spørgformuleringerne har udviklet sig siden undersøgelsen i 2002, men der er f.eks. klare paralleller mellem udfordringerne med at leve op til efterspørgslen efter *Formidling/præsentationsteknik* i *Kandidatundersøgelsen 2002* og udfordringerne med at leve op til efterspørgslen efter *Evne til at formidle skriftligt* og *Evne til at formidle mundtligt* i den aktuelle undersøgelse.

Figur 7.3: I hvilken grad mener du, at du har tilegnet dig følgende kompetencer gennem dit studium? I hvilken grad har du oplevet, at følgende kompetencer er blevet efterspurgt på arbejdsmarkedet? (Søjlerne viser andelen, der har svaret *i høj grad*)



7.4 Har uddannelsen rustet dimittenderne til deres arbejdsliv?

Samlet set angiver 93,4 % af RUCs kandidater, at uddannelsen enten *i høj grad* eller *i nogen grad* har rustet dem godt til deres arbejdsliv. Blot 0,8 % angiver, at uddannelsen slet ikke har rustet dem til deres arbejdsliv.

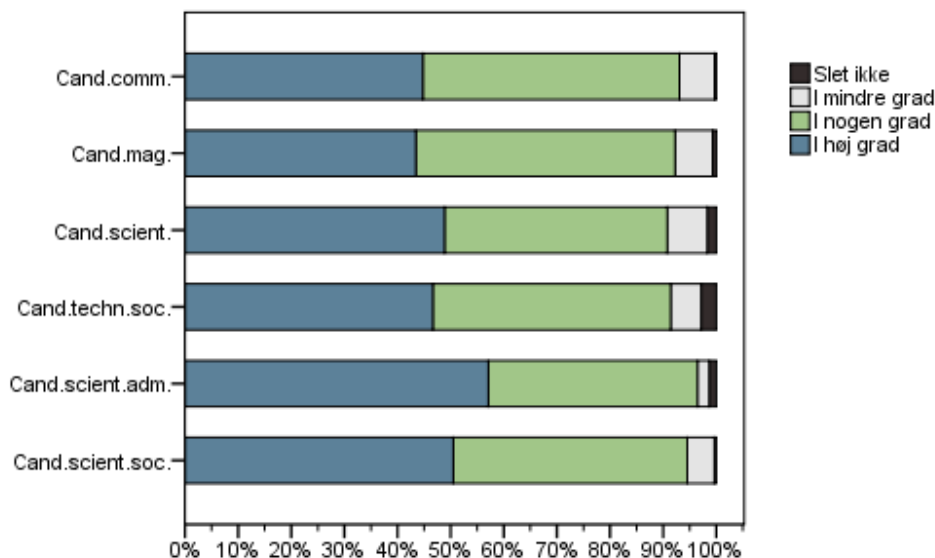
Kandidaterne udviser nogle mindre forskelle i vurderingen af uddannelsens kvalitet. Således er der størst tilfredshed blandt kandidater med titlen cand.scient.adm., hvor 57,1 % angiver, at de *i høj grad* mener, at uddannelsen har rustet dem godt til deres arbejdsliv. Den laveste tilfredshed findes blandt de humanistiske kandidater, hvor kun 44,8 % af cand.comm.'erne og 43,4

Tabel 7.7: Mener du, at din uddannelse GENERELT har rustet dig godt til dit arbejdsliv?

| | |
|---------------|---------------|
| I høj grad | 971 47,7 % |
| I nogen grad | 928 45,6 % |
| I mindre grad | 119 5,9 % |
| Slet ikke | 16 0,8 % |
| Total | 2034 100 % |

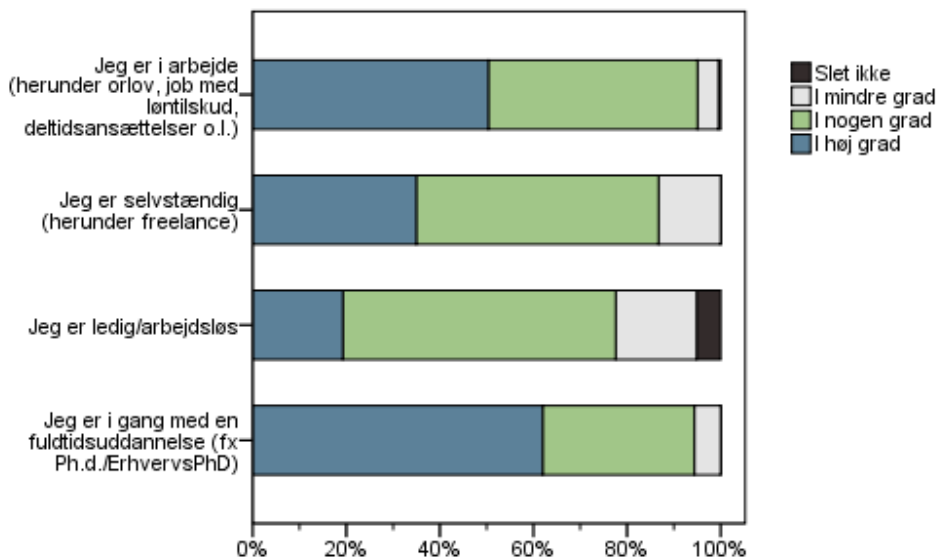
% af cand.mag.'erne angiver, at de *i høj grad* mener, at uddannelsen har rustet dem godt til deres arbejdsliv.

Figur 7.4: Mener du, at din uddannelse GENERELT har rustet dig godt til dit arbejdsliv?



Når man sammenligner med den jobsituation, kandidaterne var i, da de blev spurgt om deres egen vurdering af deres uddannelse, er der nogle markante forskelle. De absolut mest positive er de kandidater, der efter studiet er fortsat i en fuldtidsuddannelse (fortrinsvis ph.d.-stipendiater), hvor 62,0 % mener, at uddannelsen *i høj grad* har rustet dem godt til deres arbejdsliv. 50,3 % af de kandidater, der er i arbejde, mener, at uddannelsen *i høj grad* har rustet dem godt til deres arbejdsliv. Mindst tilfredse er de kandidater, der er selvstændige/freelancere og de, der var ledige på undersøgelsestidspunktet (hvor henholdsvis 34,9 % og 19,2 % angiver, at uddannelsen *i høj grad* har rustet dem godt til deres arbejdsliv).

Figur 7.5: Mener du, at din uddannelse GENERELT har rustet dig godt til dit arbejdsliv? (Fordelt på nuværende jobsituation)



På en liste over mulige tiltag, som kan gøre de studerende bedre til at imødekomme arbejdsmarkedets krav, er kandidaterne blevet bedt om at udvælge tre, som de synes er vigtigst. Især to tiltag fremhæves: *Opgaveløsning i samarbejde med virksomheder* (49,8 %) og *Mere/bedre mulighed for praktik i uddannelsen* (41,3 %). Herefter fremhæves en række tiltag, der i højere grad retter sig mod undervisningen: *Flere praktiske opgaver og fag (f.eks. sprog, regnskab, formidling, IT)* (26,1 %), *Flere metode/redskabsfag* (24,7 %) samt *Flere konkrete cases i undervisningen* (19,9 %).

Der er således ønske om en række tiltag, der retter sig mod undervisningen, men det er især mulighederne for at få kontakt til arbejdsmarkedet i form af praktik og konkret opgaveløsning i samarbejde med virksomheder, der scorer højt i kandidaternes vurdering af, hvad der kan forbedre deres muligheder for at imødekomme de krav, der stilles på arbejdsmarkedet.

Figur 7.6: Hvordan mener du, at studerende bedre rustes til at imødekomme de krav, der stilles på arbejdsmarkedet? (Sæt kryds ved de tre vigtigste indsatser)



Kapitel 8 – Bachelorer

Dette kapitel undersøger beskæftigelsen for de bachelorer, som anvender deres bachelorgrad på arbejdsmarkedet i stedet for at læse videre på en kandidatuddannelse. Fra 2002 til og med 2006 har RUC uddannet 4.115 bachelorer, hvoraf langt de fleste er fortsat på en kandidatuddannelse ved RUC eller et andet universitet. 134 bachelorer har i spørgeskemaet svaret, at de anvender deres bacheloruddannelse til noget andet end til at blive optaget på en kandidatuddannelse. Disse 134 bachelorer svarer kun til 3,3 % af den samlede gruppe af bachelorer fra RUC.

Kapitlets hovedkonklusioner:

Blandt de bachelorer, som har besvaret spørgeskemaet, er det kun 134, som har anvendt deres bacheloruddannelse på arbejdsmarkedet i stedet for at læse videre på en kandidatuddannelse. De 134 bachelorer udgør kun 3,3 % af de i alt 4.115 bachelorer, som dimitterede fra RUC i perioden 2002-2006. For de 134 bachelorer gælder følgende:

- 44,0 % finder arbejde, inden de er færdige med deres uddannelse
- Seks måneder efter dimission er 83,7 % i arbejde (tilsvarende er det 76,7 % af kandidaterne, der er i arbejde seks måneder efter dimission)
- 63,0 % fastansættes i deres første job (tilsvarende er det 46,7 % af kandidaterne, der fastansættes i deres første job)
- 82,0 % arbejder på fuld tid i deres første job (tilsvarende er det 77,9 % af kandidaterne, der arbejder fuld tid i deres første job)
- Bachelorer ansættes i markant højere grad end kandidater i private virksomheder. 63,9 % af bachelorerne er i deres første job ansat i en privat virksomhed, hvilket kun gælder for 38,9 % af kandidaterne
- Halvdelen af bachelorerne har læst enten *Datalogi*, *HA*, *Psykologi* eller *Kommunikation*
- Bachelorerne har en mindre grad af sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job end kandidaterne. 26,7 % af bachelorerne angiver således, at der ikke var nogen faglig sammenhæng mellem deres uddannelse og deres første job. Tilsvarende gælder dette kun for 9,6 % af kandidaterne
- Kun 25,8 % af bachelorerne angiver, at deres første job er inden for en akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori. Dette er en markant lavere andel end blandt kandidaterne, hvor det samme gælder for 66,5 %

8.1 Beskæftigelse og overgangsledighed

84,3 % af de RUC-bachelorere, der er trådt ud på arbejdsmarkedet, er i job, og yderligere 10,4 % er startet i selvstændigt erhverv. Ledighedsprocenten blandt RUC-bachelorere er kun på 5,2 %, hvilket er 2,5 procentpoint lavere end blandt RUC-kandidaterne.

Andelen af bachelorere, der er i gang med en fuldtidsuddannelse, er 0 %, hvilket skyldes, at de bachelorere, som er fortsat på en kandidatuddannelse, på forhånd er frasorterede i datagrundlaget for dette kapitel.

Tabel 8.1: Hvad er din nuværende jobsituation?

| | Bachelor | Kandidat |
|--|---------------|----------------|
| Jeg er i arbejde (herunder orlov, job med løntilskud, deltidsansættelser o.l.) | 113 84,3 % | 1743 84,7 % |
| Jeg er selvstændig (herunder freelance) | 14 10,4 % | 86 4,2 % |
| Jeg er ledig/arbejdsløs | 7 5,2 % | 158 7,7 % |
| Jeg er i gang med en fuldtidsuddannelse (fx Ph.d./ErhvervsPhD) | 0 0 % | 71 3,4 % |
| Total | 134 100 % | 2058 100 % |

Overgangsledigheden for bachelorerne er kortere, end den er for kandidaterne. 44,0 % af bachelorerne får allerede job, før de er færdige med uddannelsen, hvilket kun gælder for 35,3 % af kandidaterne. Efter seks måneder er i alt 83,7 % af bachelorerne i arbejde, mens det samme gælder for 76,7 % af kandidaterne.

Den kortere overgangsledighed kan skyldes, at en del af de bachelorere, der har været ledige i længere tid, kan have valgt at fortsætte deres studier på en kandidatuddannelse.

Tabel 8.2: Hvor lang tid gik der fra dimission, til du fik dit første job?

| | Bachelor | Kandidat |
|---|--------------|----------------|
| Jeg fik job, før jeg var færdig med uddannelsen | 51 44,0 % | 686 35,3 % |
| 0 - 3 måneder | 38 32,8 % | 486 25,0 % |
| 4 - 6 måneder | 8 6,9 % | 319 16,4 % |
| 7 - 12 måneder | 14 12,1 % | 267 13,7 % |
| 1 - 2 år | 1 0,9 % | 161 8,3 % |
| Over 2 år | 4 3,4 % | 23 1,2 % |
| Total | 116 100 % | 1.942 100 % |

8.2 Ansættelsesforhold, arbejdstid og sektor

Bachelorerne fastansættes oftere i deres første job end kandidaterne. Hele 63,0 % af bachelorerne får således en fast stilling mod kun 46,7 % af kandidaterne.

Tabel 8.3: Hvad er/var dit ansættelsesforhold i dit første job?

| | Bachelor | Kandidat |
|----------------------------------|--------------|---------------|
| Fastansat | 75 63,0 % | 912 46,7 % |
| Projektansat/tidsbegrænset ansat | 24 20,2 % | 627 32,1 % |
| Ansæt i vikariat | 15 12,6 % | 260 13,3 % |
| Ansæt med løntilskud | 5 4,2 % | 153 7,8 % |
| Total | 119 100 % | 1952 100 % |

82,2 % af bachelorerne har en fuldtidsstilling i deres første job. Det er en lidt større andel end blandt kandidaterne, hvor 77,9 % har en fuldtidsstilling i deres første job.

Tabel 8.4: Hvad er/var din ugentlige arbejdstid i dit første job?

| | Bachelor | Kandidat |
|----------------------|---------------|----------------|
| Fuld tid eller mere | 100 82,0 % | 1522 77,9 % |
| 3/4 tid | 10 8,2 % | 234 12,0 % |
| 1/2 tid | 6 4,9 % | 119 6,1 % |
| 1/4 tid eller mindre | 6 4,9 % | 80 4,1 % |
| Total | 122 100 % | 1955 100 % |

Bachelorerne får hovedsageligt job i private virksomheder. Hele 63,9 % af bachelorerne finder deres første job i en privat virksomhed, mens det samme gælder for 38,9 % af kandidaterne.

Til gengæld er det vanskeligere for bachelorerne at finde arbejde inden for staten, den regionale sektor og interesseorganisationer, mens andelen der finder arbejde i kommunerne er stort set ens for bachelorer og kandidater.

Tabel 8.5: I hvilken sektor er/var du ansat i dit første job?

| | Bachelor | Kandidat |
|---------------------------------|--------------|---------------|
| Privat virksomhed | 78 63,9 % | 761 38,9 % |
| Stat | 15 12,3 % | 519 26,5 % |
| Region/amt | 2 1,6 % | 88 4,5 % |
| Kommune | 22 18,0 % | 369 18,9 % |
| Interesseorganisation el. lign. | 5 4,1 % | 219 11,2 % |
| Total | 122 100 % | 1956 100 % |

8.3 Jobbets sammenhæng med uddannelsen

Ud af de 134 bachelorer er 113 bachelor i ét overbygningsfag (etfags-bachelor), og 21 er bachelor i to overbygningsfag (tofags-bachelor). Bachelorerne i undersøgelsen fordeler sig meget ujævnt ud over RUCs forskellige overbygningsfag, og lidt over halvdelen samler sig på fire fag: Datalogi, HA, Psykologi og Kommunikation.

Tabel 8.6: Overbygningsfag

| | | | | | |
|-------------------------------|--------------|-------------------------------------|------------|--------------------------------|--------------|
| Datalogi | 23 17,2 % | Internationale Udviklingsstudier | 8 6,0 % | Filosofi og Videnskabsteori | 2 1,5 % |
| HA | 20 14,9 % | Pædagogik og Uddannelsesstudier | 7 5,2 % | Engelsk | 2 1,5 % |
| Psykologi | 17 12,7 % | Tek-Sam | 5 3,7 % | Eksternt fag | 2 1,5 % |
| Kommunikation | 15 11,2 % | Dansk | 5 3,7 % | Performance-design | 1 0,7 % |
| Virksomhedsstudier | 9 6,7 % | Molekylærbiologi | 4 3,0 % | Kemi | 1 0,7 % |
| Offentlig Administration | 8 6,0 % | Geografi | 3 2,2 % | Historie | 1 0,7 % |
| Kultur- og Sprogødestudier | 8 6,0 % | Miljøbiologi | 2 1,5 % | Fysik | 1 0,7 % |
| Journalistik | 8 6,0 % | Matematik | 2 1,5 % | Socialvidenskab | 1 0,7 % |
| Total | | | | | 134 100 % |

Bachelorerne har en mindre grad af sammenhæng mellem uddannelsens indhold og deres første job, end kandidaterne har. 47,2 % af bachelorerne får arbejde i direkte forlængelse af deres afgangsprøve/bachelorprojekt eller inden for deres uddannelses traditionelle ansættelsesområde. Det samme gør sig gældende for 63,2 % af kandidaterne. I den anden ende af skalaen er det hele 26,7 % af bachelorerne, der får et arbejde helt uden faglig sammenhæng til uddannelsen, mens det samme kun gælder for 9,6 % af kandidaterne.

Tabel 8.7: Hvordan var den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit første job?

| | Bachelor | Kandidat |
|---|--------------|---------------|
| Jobbet lå i direkte forlængelse af mit speciale/afgangsprojekt | 17 14,2 % | 326 16,7 % |
| Jobbet lå inden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde (men uden for specialet/afgangsprojektet) | 42 35,0 % | 909 46,5 % |
| Jobbet lå uden for uddannelsens traditionelle ansættelsesområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse | 29 24,2 % | 531 27,2 % |
| Der var ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit første job | 32 26,7 % | 188 9,6 % |
| Total | 120 100 % | 1954 100 % |

Andelen af bachelorer, som får en stilling, der kan kategoriseres som værende akademisk, er kun på 25,8 %, hvilket er under det halve af kandidaterne. Dette ligger i forlængelse af, at der er en større andel af bachelorer, som får et første job uden faglig sammenhæng med deres uddannelse (se ovenstående tabel). Men det skal også ses i lyset af, at bachelorer i langt højere grad end kandidater finder deres første job i private virksomheder, hvor skellet mellem akademiske og ikke akademiske jobs er mere flydende, end det er i den offentlige sektor.

Tabel 8.8: Var dit første job en akademisk stilling?

| | Bachelor | Kandidat |
|---|--------------|-----------------|
| Ja, jobbet var inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 31 25,8 % | 1.294 66,5 % |
| Nej, jobbet var IKKE inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori | 74 61,7 % | 565 29,0 % |
| Ved ikke | 15 12,5 % | 88 4,5 % |
| Total | 120 100 % | 1.947 100 % |

Bachelorer og kandidater fremhæver flere af de samme ting som værende afgørende for, at de fik deres første job: *Jeg havde de rette personlige kompetencer, Jeg gjorde et godt indtryk ved ansættelsessamtalen* samt *Jeg havde de rette fagspecifikke kompetencer*.

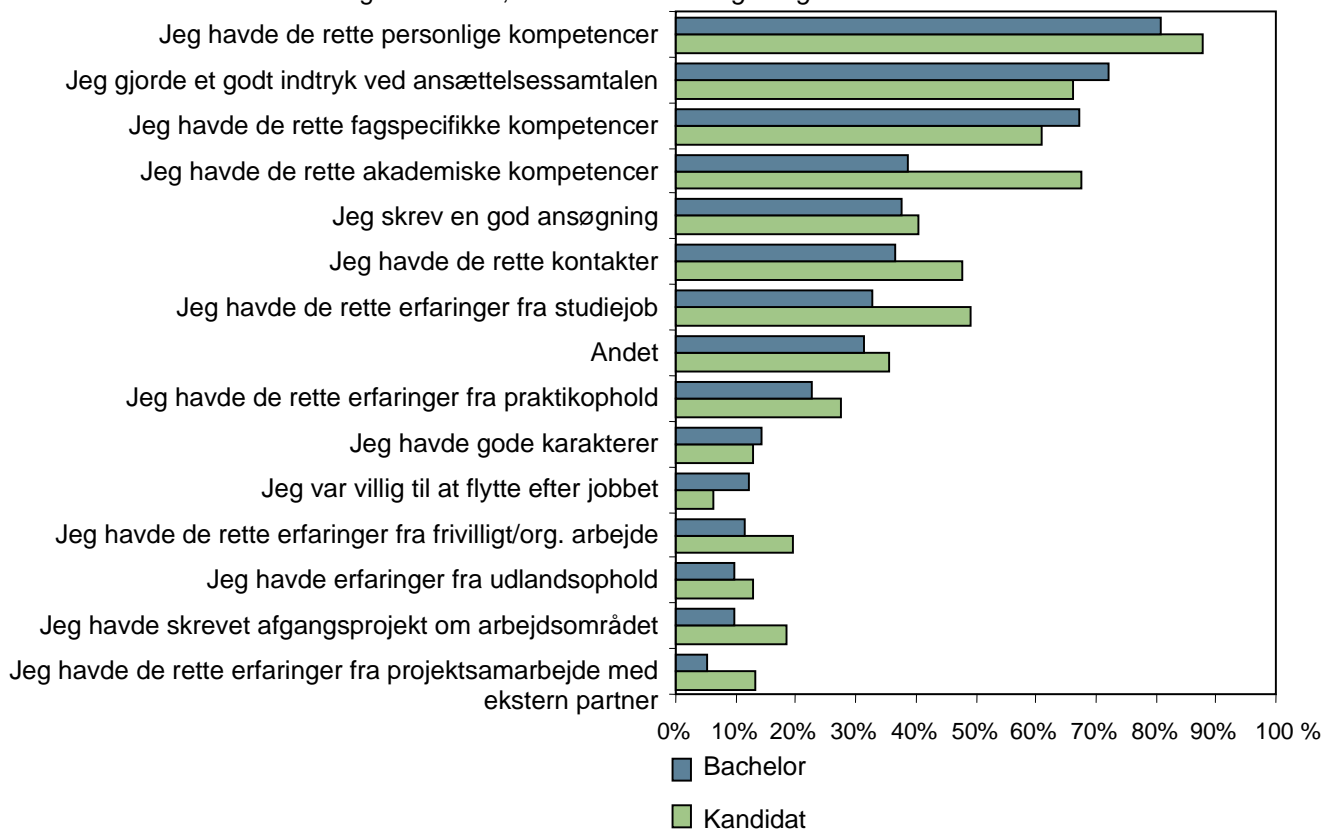
Det er bemærkelsesværdigt, at netværk har en mindre betydning for bachelorerne, end det har for kandidaterne. *Jeg havde de rette kontakter* bliver således kun fremhævet som værende meget afgørende af 36,6 % af bachelorerne mod 47,9 % af kandidaterne. Det kunne ellers være netværket, der var betydningsfuldt, når man som bachelor søger job på et arbejdsmarked, der ikke har det store kendskab til bachelorgraden. Men her spiller det sandsynligvis ind,

at bachelorerne ikke har haft de samme muligheder for at gøre brug af RUCs praktikordning og få udbygget deres netværk derigennem, da tilbuddet om praktik primært retter sig mod kandidatstuderende.

Tabel 8.9: Hvad var efter din mening afgørende for, at du fik dit første job (herunder job med løntilskud)?

| | Meget afgørende | Mindre afgørende | Ved ikke | Total |
|---|-----------------|------------------|--------------|--------------|
| Jeg havde de rette personlige kompetencer | 84 80,8 % | 15 14,4 % | 5 4,8 % | 104 100 % |
| Jeg gjorde et godt indtryk ved ansættelsessamtalen | 72 72,0 % | 17 17,0 % | 11 11,0 % | 100 100 % |
| Jeg havde de rette fagspecifikke kompetencer | 68 67,3 % | 29 28,7 % | 4 4,0 % | 101 100 % |
| Jeg havde de rette akademiske kompetencer | 39 38,6 % | 54 53,5 % | 8 7,9 % | 101 100 % |
| Jeg skrev en god ansøgning | 37 37,8 % | 44 44,9 % | 17 17,3 % | 98 100 % |
| Jeg havde de rette kontakter | 37 36,6 % | 48 47,5 % | 16 15,8 % | 101 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra studiejob | 31 32,6 % | 44 46,3 % | 20 21,1 % | 95 100 % |
| Andet | 10 31,2 % | 10 31,2 % | 12 37,5 % | 32 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra praktikophold | 21 22,6 % | 50 53,8 % | 22 23,7 % | 93 100 % |
| Jeg havde gode karakterer | 14 14,4 % | 72 74,2 % | 11 11,3 % | 97 100 % |
| Jeg var villig til at flytte efter jobbet | 11 12,1 % | 54 59,3 % | 26 28,6 % | 91 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra frivilligt/organisatorisk arbejde | 11 11,6 % | 58 61,1 % | 26 27,4 % | 95 100 % |
| Jeg havde erfaringer fra udlandsophold | 9 9,8 % | 57 62,0 % | 26 28,3 % | 92 100 % |
| Jeg havde skrevet afgangprojekt om arbejdsområdet | 9 9,6 % | 65 69,1 % | 20 21,3 % | 94 100 % |
| Jeg havde de rette erfaringer fra projektsamarbejde med ekstern partner | 5 5,4 % | 60 65,2 % | 27 29,3 % | 92 100 % |

Figur 8.1: Hvad var efter din mening afgørende for, at du fik dit første job (herunder job med løntilskud)? Figuren viser den andel af bachelorer og kandidater, som har svaret *Meget afgørende*.



Overordnet er der en tendens til, at de (meget få) bachelorer, der begiver sig ud på arbejdsmarkedet, gør det med god succes. De får hurtigere arbejde, og de får oftere en fastansættelse i deres første job end kandidaterne. Datamaterialet giver ikke umiddelbart nogen forklaring på denne større succes for bachelorerne. Men en formodning kan være, at en del af de bachelorer, der er i arbejde, er blevet headhuntet (gennem deres studiejob eller lignende), mens de læste på en kandidatuddannelse og derfor er gået direkte ud i et job. Derudover kan der være en tendens til, at de bachelorer, som ikke opnår den store succes på arbejdsmarkedet, benytter sig af muligheden for at vende tilbage til uddannelsessystemet og påbegynde en kandidatuddannelse, og derfor ikke indgår i dette kapitel om bachelorerens jobsituation.

