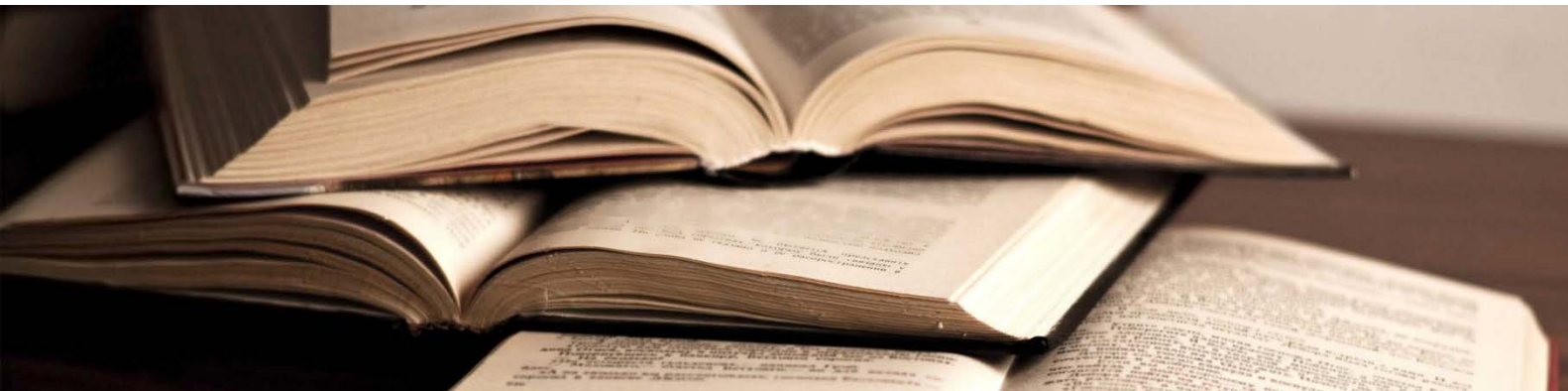




Vejen til selvforsørgelse for udvalgte Humaniora dimittender fra Aalborg Universitet

1 Indledning

I 2017 udarbejdede Aalborg Universitet, i samarbejde med Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen i Aalborg Kommune, en liste over ledighedstruede uddannelser. På listen optræder i alt 21 uddannelser, heraf 8 fra det Humanistiske Fakultet, hvilket udgør 38 pct. af de ledighedstruede uddannelser.

Tillige udarbejdede Marselisborg i 2016 og 2017 på foranledning af Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen i Aalborg kommune en analyse, som kortlagde akademikerledigheden i kommunen. Begge analyser viste, at akademikerledigheden var højest blandt kandidater fra humaniorauddannelserne (Aalborg kommune & Marselisborg 2017).

På baggrund af dette blev der etableret et samarbejde mellem det Humanistiske Fakultet ved Aalborg Universitet og Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen i Aalborg Kommune for at se nærmere på, hvilke faktorer, der påvirker dimittendernes vej til selvforsørgelse.

I forbindelse med samarbejdet blev der indledningsvist udvalgt syv uddannelsesretninger fra Humaniora som grundlag for undersøgelsen. Der er således ikke tale om en analyse af samtlige uddannelser fra det Humanistiske Fakultet, men i første omgang alene en undersøgelse af syv ud-

valgte uddannelser, hvoraf fem optræder på listen over ledighedstruede uddannelser. De udvalgte uddannelser er:

- i) Anvendt filosofi
- ii) Informationsvidenskab
- iii) Interaktive digitale medier
- iv) Kommunikation
- v) Kultur, kommunikation og globalisering
- vi) Læring og forandringsprocesser
- vii) Turisme

På baggrund af denne selektion er undersøgelsens konklusioner *alene* begrænset til ovenstående uddannelser og kan derfor ikke benyttes til at sige noget generelt om humaniora-dimittendernes vej til selvforsørgelse.

Trods undersøgelsens begrænsninger ses analysen som et relevant bidrag, der kan tjene som fundament for fremtidige undersøgelser.

Undersøgelsens population er sammensat af 1386 kandidatdimittender fra ovenstående uddannelser, som i perioden 2013 til og med 2017 afsluttede deres uddannelse på Aalborg Universitet og som på et tidspunkt i perioden 2012 til og med januar 2018 var bosat i Aalborg kommune.

Undersøgelsen behandler følgende områder:

- i) Erfaring, herunder studiepraktik, tidligere job-erfaring og studiejob.
- ii) Typer af aktivering forud for ansættelse, herunder brugen af virksomhedsrettede tilbud.
- iii) Ledighedsperioden.
- iv) Kønsforskelle.
- v) Forskelle blandt uddannelsesretninger.
- vi) Første ansættelse.
- vii) Ansættelse inden for Region Nordjylland.

2 Resultater

Følgende afsnit præsenterer en kort redegørelse af undersøgelsens resultater. En uddybende gennemgang findes i kapitel 4 til og med 7.

2.1 Erhvervsfaglig erfaring fra studiet får ledige hurtigere i selvforsørgelse.

Dimittender med minimum en af tre typer erfaring: studiepraktik, studiearbejde og forudgående arbejds erfaring inden studiet overgår signifikant hurtigere til selvforsørgelse sammenlignet med gruppen af dimittender uden erfaring. Ca. 30 pct. overgår direkte til selvforsørgelse sammenlignet med ca. 11 pct. af dimittenderne uden nogen erfaring. Efter 10 måneder er ca. 65 pct. af dimittenderne med erfaring i selvforsørgelse – for gruppen uden erfaring er det ca. 37 pct.

Da en stor del af dimittenderne i høj grad grundet erfaring går direkte fra studiet til selvforsørgelse, er det væsentligt at se på gruppen af dimittender, som har en ledighedsperiode på minimum en måned. Blandt dimittender som går ledige en måned eller derover er effekten af erfaring ligeledes signifikant. For gruppen af dimittender med erfaring, som går ledige 1 måned eller længere, er sandsynligheden for at være i selvforsørgelse indenfor 10 måneder dobbelt så høj som for dimittender uden erfaring – henholdsvis 50 pct. med erfaring, og 25 pct. uden erfaring.

2.2 Stor spredning i ledighedsperioden

Ser man på dimittenders ledighedsperiode, er der store forskelle i ledighedslængden. Som følge af dette frasorteres personer, der overgår direkte til

selvforsørgelse samt personer med en ledighedsperiode på over 40 måneder. Den gennemsnitlige ledighed er for den reducerede population 8 måneder.

Der findes ingen forskel, blandt dimittendårganges afgangsrater til selvforsørgelse. Det kan derfor forventes at næsten 98 pct. er selvforsørgende efter 3 år, og tæt på 99 pct. af dimittenderne med tiden bliver selvforsørgende. Kun ganske få med en ledighedsperiode på tre år eller derover opnår at blive selvforsørgende.

2.3 Aktiveringstilbud

Dimittender, som går ledige længere end 3 måneder, vil i gennemsnit ved ledighedsperiodens ophør have deltaget i 1,5 aktiveringstilbud.

Virksomhedspraktik i private virksomheder er det mest anvendte aktiveringstilbud. Herefter er vejledning og opkvalificering. Virksomhedspraktik ved en offentlig institution er det tredje mest anvendte aktiveringstilbud. Herefter kommer løntilskud i offentlige og private virksomheder, efterfulgt af henholdsvis ordinær uddannelse og seks ugers selvvalgt uddannelse.

En lang række effektanalyser har tidligere påvist en positiv beskæftigelseseffekt af virksomhedsrettede tilbud (STAR 2018) blandt ledige, som er relativt langt fra arbejdsmarkedet (i.e. ikke forsikrede ledige). Løntilskud i private virksomheder har gennemsnitligt set, vist sig at have en positiv effekt på gruppen af forsikrede ledige (KORA 2014). AMU-kurser og seks ugers selvvalgt uddannelse forlænger, modsat løntilskud i private virksomheder, ledighedsperioden (KORA 2014).

Det har for nærværende ikke været muligt at påvise en signifikant effekt blandt nogen af jobcentrets aktiveringstilbud til forsikrede ledige. Kun løntilskud i private virksomheder viser indikationer på at have en positiv effekt.

Af de dimittender som under ledighedsperioden deltog i et virksomhedsrettet tilbud, herunder privat og offentligt løntilskud og privat og offentligt virksomhedspraktik, endte et større antal fra

løntilskudsordningerne med efterfølgende at blive ansat i den virksomhedstype tilbuddet var rettet imod. Således blev 97 pct., som var i løntilskud ved en privat virksomhed, efterfølgende ansat i den private sektor. For dimittender, som var i løntilskud ved en offentlig institution, blev 49 pct. efterfølgende ansat i den offentlige sektor. Af de dimittender som var i virksomhedspraktik ved en privat virksomhed, blev 86 pct. efterfølgende ansat i den private sektor. For ledige som var i virksomhedspraktik ved en offentlig institution, blev 40 pct. efterfølgende ansat i den offentlige sektor.

2.4 Størstedelen ansættes i den private sektor. Størstedelen (78 pct.) af dimittenderne finder ansættelses i private virksomheder – kun 22 pct. blev offentligt ansat.

Samme fordeling findes blandt undersøgelsens mandlige og kvindelige dimittender – henholdsvis 78,8 pct. af mandlige dimittender og 77,3 pct. af kvindelige dimittender fandt arbejde i den private sektor. Forskellen på 1.5 pct. er ikke signifikant, og er ikke udtryk for, at mænd i højere grad end kvinder finder arbejde i private virksomheder. Ligeledes er der ingen forskel på ledighedsperioden mellem ledige, som ansættes af private virksomheder og ledige, som ansættes i den offentlige sektor.

2.5 Job i og uden for region Nordjylland

Syv pct. af dimittenderne, som under studiet havde bopæl i region Nordjylland, fraflyttede efter studiet regionen og fandt beskæftigelse i en af landets øvrige regioner. Blandt de studerende, der under studiet var bosiddende i Aalborg kommune, fraflyttede 12.5 pct. efterfølgende kommunen, herunder også de personer der helt fraflyttede regionen.

Blandt de dimittender, som fraflyttede den bopælsregion, de havde under studiet, er ledighedsperioden i gennemsnit længere, end for dimittender, der finder beskæftigelse inden for samme region, som de var bosat i under studiet.

Årsagen til den længere ledighedsperiode blandt dimittender, som fraflytter den bopælsregion, som de havde under studiet, skyldes sandsynligvis, at den ledige i starten af ledighedsforløbet søger arbejde i sit nærområde og først efter nogen tid udvider sin søgeradius så meget, at det bliver nødvendigt at flytte bopæl til en anden region.

2.6 Ingen kønsdetermineret forskel på ledighedsperiodens længde.

Det har i undersøgelsen ikke været muligt at finde en kønsdetermineret forskel i ledighedsperiodens længde – kvinder og mænd bliver lige hurtigt selvforsørgende. Kun på uddannelsen: interaktive digitale medier var der en signifikant forskel i afgangsraten til selvforsørgelse mellem mandlige og kvindelige dimittender. De kvindelige dimittender overgik signifikant hurtigere til selvforsørgelse. Den observerede forskel er dog ikke udtryk for en kønsbetinget forskel, men er alene en konsekvens af, at de mandlige dimittender på dette studie i langt mindre grad havde nogen erfaring i form af forudgående arbejde, studiearbejde eller et studierettet praktikforløb.

2.7 Uddannelsesmæssige forskelle

Umiddelbart viser analysen, at der er uddannelsesmæssige forskelle i overgangen til selvforsørgelse. F.eks. at dimittender fra Interaktive digitale medier går ledige længere tid end dimittender fra de andre uddannelser. Forskellen er dog, jf. foregående afsnit, et udtryk for, at en stor andel af de mandlige dimittender fra uddannelsen ikke har nogen erfaring i form af forudgående arbejds erfaring, studiearbejde eller studiepraktik.

Opdeles den samlede population efter erfaring, har det ikke været muligt at påvise nogen uddannelsesbetingede forskelle i overgangsraten til selvforsørgelse – hverken for gruppen af dimittender med minimum en af de tre typer erfaring eller gruppen af dimittender uden nogen af de tre typer erfaring.

Blandt gruppen af dimittender med erfaring, som havde en ledighedsperiode på minimum en må-

ned, overgik dimittender fra Læring og forandringsprocesser og informationsvidenskab hurtigere til selvforsørgelse end dimittender fra de andre uddannelser. Forskellen er signifikant og kan ikke forklares ved forskelle i erfaring. Den observerede forskel er alene signifikant for den reducerede population med en ledighed over 1 måned blandt dimittender med minimum en af de tre typer erfaring.

At der ikke kan spores en generel forskel mellem uddannelserne er sandsynligvis grundet selektion. Da de syv uddannelser er udvalgt på baggrund af samme kriterier (at være ledighedstruet), vil populationen alt andet lige være mere homogent sammensat end den samlede population for alle de humanistiske uddannelsesretninger.

3 Metode Og Population

Undersøgelsens population er sammensat af 1386 kandidatdimittender fra ovenstående uddannelser, som i perioden 2013 til og med 2017 afsluttede deres uddannelse på Aalborg Universitet og på et tidspunkt i perioden 2012 til og med januar 2018 har været bosat i Aalborg kommune. Undersøgelsens fokus er overgangen fra dimittend til selvforsørgelse, hvor *selvforsørgelse* er defineret ved en person, der i tre sammenhængende måneder har været:

- i) I lønnet job, herunder fleksjob og vikararbejde,
- ii) Uden offentlige ydelser eller,
- iii) En kombination af ovenstående.

Ledighedsperioden tælles fra den måned den studerende dimitterer fra studiet. For ikke at bortsortere personer, der går direkte fra studiet til selvforsørgelse markeres disse med en ledighedsperiode på nul. Skulle en ledig kortvarigt opleve at komme på sygedagpenge, SU eller gå på barsel fastholdes ledighedstiden i stedet for at sortere dem fra. Dette gøres, da situationen ikke er permanent. Var f.eks. alle kvindelige dimittender, som gik på barsel, blevet sorteret fra, ville det underestimere kvinders generelle selvforsørgelse. Gruppen af kvinder, som ville falde ud til andet end selvforsørgelse, ville - alt andet lige - være

større. Beslutningen om at fastholdelse ledighedsperioden ved f.eks. barsel betyder, at det kun er muligt for en ledig at forlade datasættet uden at være i selvforsørgelse, hvis: i) Den ledige vælger at læse videre¹, eller ii) Den ledige bliver permanent syg², eller iii) Den ledige falder ud af datasættet, ved dataets ophør i januar 2018.

Som følge af den indledningsvise definition af populationen er der data på alle dimittender fra januar 2012 til og med januar 2018. Der er således data forud for og efter dimittendtidspunktet for samtlige dimittendårgangene. Som en konsekvens af at dataperioden er den samme uagtet hvornår dimittenderne dimitterer, er undersøgelsen blandt dimittender fra 2016 og 2017 baseret på en kortere periode. Grundet dette vil en stor del af dimittendårgangene 2016 og 2017 ved dataophør i januar 2018 ikke være i selvforsørgelse.

Gennem undersøgelsen arbejdes der med den samlede population (population 1) samt en reduceret population, hvor dimittender med en ledighedsperiode på 0 og over 40 måneder er frasorteret (population 2).

4 Erfaring

I det følgende undersøges effekten af erfaring, hvor erfaring er defineret ved forudgående joberfaring i form af lønnet arbejde forud for uddannelsens begyndelse og erhvervserfaring, som den studerende har tilegnet sig under studiet, herunder studiearbejde eller studierettet praktikforløb. Studiearbejde er defineret bredt som alt lønnet arbejde under uddannelsen. Der refereres alene til ovenstående definition, når undersøgelsen omtaler effekterne af erfaring.

En tidligere undersøgelse (Danmarks Evalueringsinstitut 2016) viser en positiv løn- og beskæftigelseseffekt af relevant studiearbejde,

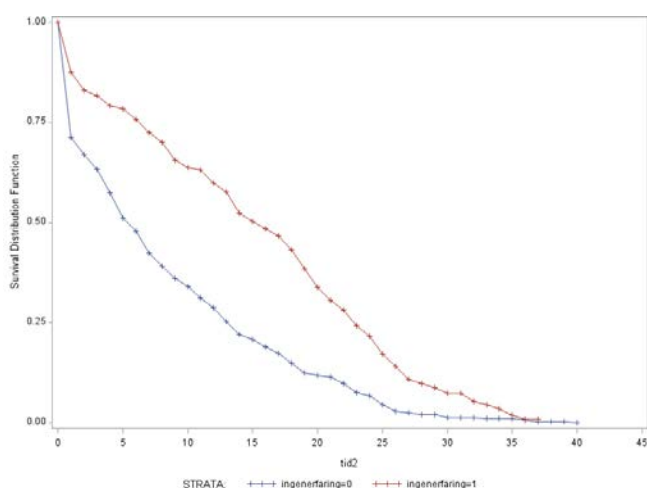
¹ Læse videre er defineret ved en sammenhængende periode, min. 12 mdr. lang, på SU.

² Permanent syg, er defineret ved personer som går på sygedagpenge, der gennem hele perioden ikke, viser tegn på bedring.

studiepraktik og udvekslingsophold for bl.a. humanistiske uddannelsesretninger. Selvom der i nærværende undersøgelse benyttes en bredere definition af studiearbejde, end i førnævnte analyse, forventes det stadig at have en positiv effekt på overgangen til selvforsørgelse. Studiepraktik og forudgående arbejds erfaring forventes tillige at have en positiv effekt på selvforsørgelsen.

4.1 Erfaring generelt

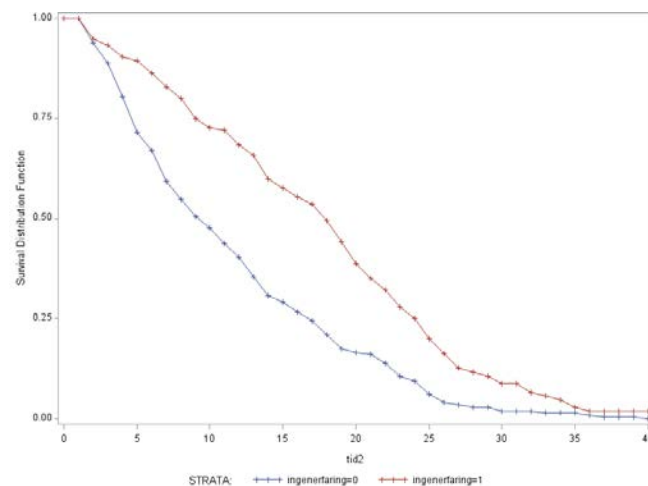
I figur 4.1 ses ledighedsperioden for dimittender uden nogen af de tre typer erfaring (rød) sammenlignet med dimittender med minimum en af de tre typer erfaring (blå). Figuren viser, at dimittender med erfaring signifikant hurtigere end dimittender uden nogen form for erfaring overgår til selvforsørgelse. Det noteres bl.a., at ca. 30 pct. af dimittender med erfaring går direkte fra studiet til selvforsørgelse. Modsat gælder det kun ca. 11 pct. af dimittenderne uden erfaring. Forskellen er ikke kun markant i starten af ledighedsperioden, men også gennem ledighedsforløbet er afgangsraten til selvforsørgelse større blandt dimittender med erfaring. Det fremgår f.eks., at ca. 65 pct. af gruppen af dimittender med erfaring efter 10 mdr. er i selvforsørgelse. For gruppen af dimittender uden erfaring er det til sammenligning kun ca. 37 pct.



Figur 4.1 ledighedskurven for dimittender opdelt for erfaring. OBS: Blå (dimittender med erfaring) Rød (dimittender uden erfaring) $\logrank < .0001$ *** - forskellen er signifikant.

For population 2 er forskellen stadig stærkt signifikant (se figur 4.2). Efter 10 mdr. er ca. 50 pct. af

dimittenderne med erfaring i selvforsørgelse. For dimittender uden erfaring er det ca. 25 pct. Sandsynligheden for at være i selvforsørgelse efter 10 mdr. er således dobbelt så stor for dimittender med erfaring sammenlignet med dimittender uden erfaring.



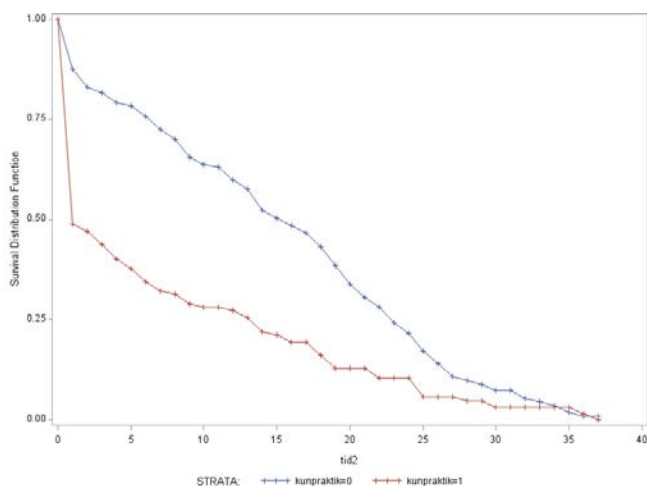
Figur 4.2 ledighedskurven for dimittender, som går ledige min. 1 md., opdelt for erfaring. OBS: Blå (dimittender med erfaring) Rød (dimittender uden erfaring) $\logrank < .0001$ *** forskellen er signifikant.

4.2 Erfaringstyper

Der er, jf. ovenstående, ikke tvivl om, at forudgående arbejds erfaring, studiearbejde eller studierettede praktikforløb har en positiv effekt på selvforsørgelsen. Hvor stor effekten er for hver af de tre erfaringstyper undersøges i følgende.

4.2.1 Studieorienteret praktikforløb

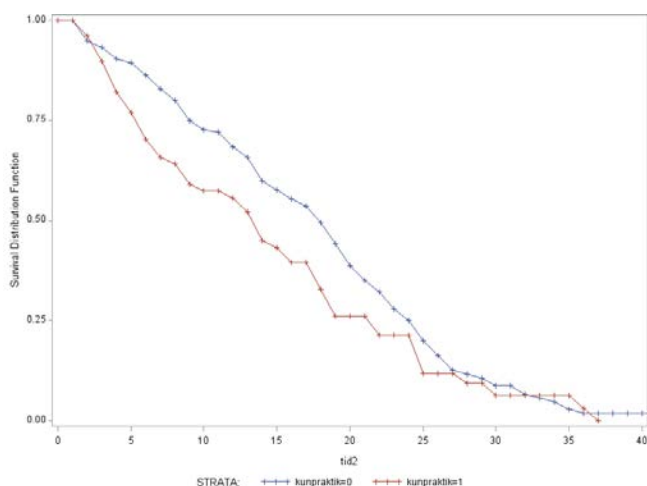
I figur 4.3 ses ledighedsperioden for dimittender, der under studiet har været i et praktikforløb som en del af kandidatuddannelsen. Det fremgår, at personer, der under uddannelsen har været i praktik (rød), signifikant hurtigere end personer uden nogen af de tre erfaringstyper (blå) bliver selvforsørgende. En større andel af personerne med denne type erfaring går direkte i selvforsørgelse. Over 50 pct. af dimittenderne med denne erfaring overgår direkte til selvforsørgelse. Til sammenligning er det kun 11 pct. fra gruppen uden erfaring, som går direkte til selvforsørgelse.



Figur 4.3 Overlevelsesfunktion opdelt for praktik.

OBS: Blå (dimittender uden erfaring) Rød (dimittender der har været i studiepraktik) $\logrank < .0001^{***}$ - forskellen er signifikant.

I figur 4.4 ses forskellen for population 2. Forskellen er mindre men stadig signifikant. Her er ca. 40 pct. af dimittenderne med erfaring selvforsørgende efter 10. mdr. For gruppen uden nogen erfaring er det kun ca. 25 pct.



Figur 4.4 ledighedskurven for population 2 opdelt for praktik.

OBS: Blå (dimittender uden erfaring) Rød (dimittender der har været i studiepraktik) $\logrank < .0263^{**}$ - forskellen er signifikant.

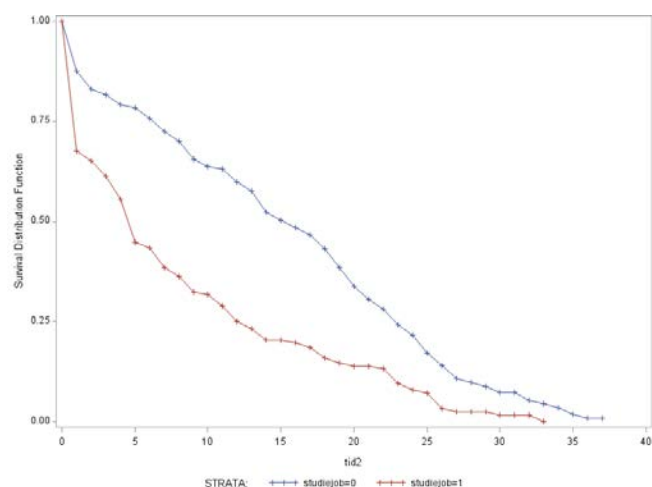
4.2.2 Studiearbejde

Dimittender med lønnet arbejde under studiet har en signifikant kortere ledighedsperiode.

Hvor effekten af praktikophold er størst i starten af ledighedsforløbet, fastholdes den positive effekt af studiearbejde gennem hele ledighedsperioden (se figur 4.5).

70 pct. af dimittenderne, der under uddannelsen har været i lønnet arbejde (RØD, figur 4.5), er efter 10 måneders ledighed selvforsørgende. Til

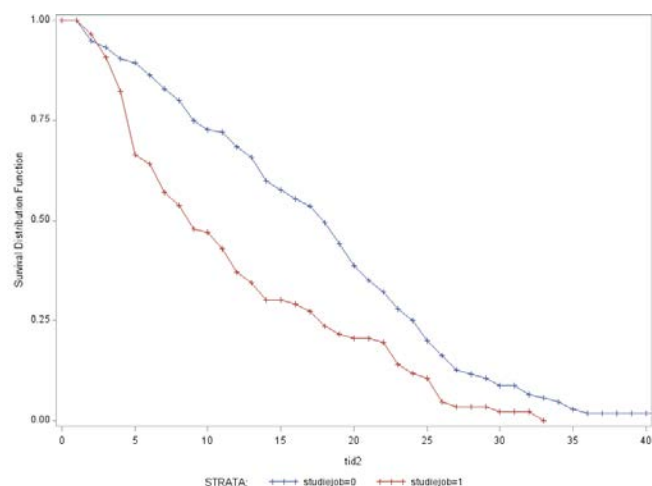
sammenligning er ca. 37 pct. af dimittenderne uden erfaring overgået til selvforsørgelse efter 10 måneder (BLÅ, figur 4.5).



Figur 4.5 Ledighedskurven opdelt for studiejob.

OBS: Blå (dimittender uden erfaring) Rød (dimittender der under studiet var i lønnet arbejde) $\logrank < .0001^{***}$ - forskellen er signifikant.

For population 2, der ses i figur 4.6, er afgangsraten til selvforsørgelse for dimittender med erfaring i form af studiearbejde markant højere, end for dimittender uden erfaring. Efter 5 mdr. er f.eks. ca. 37 pct. med denne type erfaring i selvforsørgelse. Derimod er kun ca. 12 pct. af gruppen uden erfaring kommet i selvforsørgelse. Efter 10 mdr. er godt 50 pct. med denne erfaring overgået til selvforsørgelse. For gruppen uden erfaring er det kun ca. 25 pct.



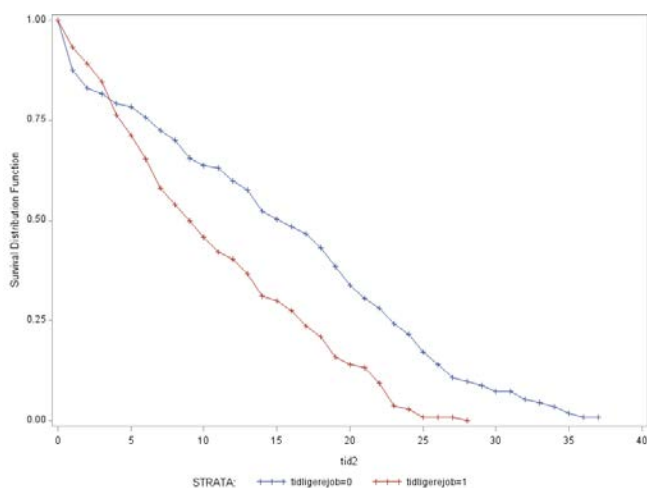
Figur 4.6 ledighedskurven for population 2 opdelt for studiejob.

OBS: Blå (Dimittender uden erfaring) Rød (dimittender der under studiet var i lønnet arbejde) $\logrank < .0001^{***}$ - forskellen er signifikant.

4.2.3 Forudgående jobberfaring (før studiet)

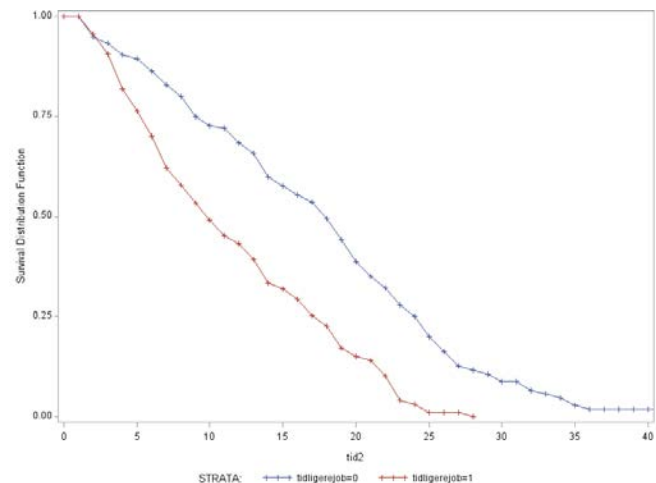
Som med praktik og studiearbejde har forudgående jobberfaring en signifikant effekt på ledighedsperioden. Af figur 4.7 fremgår det, at effekten af jobberfaring forud for studiet først indtræder efter ca. 4 måneders ledighed, hvorefter den positive effekt fastholdes gennem hele ledighedsperioden.

Efter 10 måneder er ca. 55 pct. af dimittenderne med denne erfaringstype selvforsørgende, mens det for gruppen uden kun er ca. 37 pct. Effekten af forudgående jobberfaring er mindre end effekten af henholdsvis studiearbejde og studiepraktik.



Figur 4.7 Overlevelsesfunktion opdelt for personer med forudgående jobberfaring. OBS: Blå (dimittender uden erfaring) Rød (dimittender med jobberfaring forud for studiet) logrank<.0001*** - forskellen er signifikant.

Da effekten af forudgående arbejds erfaring først indtræder efter 4 måneder er forskellen ikke markant anderledes for population 2 (se figur 4.8), hvor ca. 50 pct. efter 10 mdr. er i selvforsørgelse. For gruppen uden erfaring er det kun ca. 25 pct.

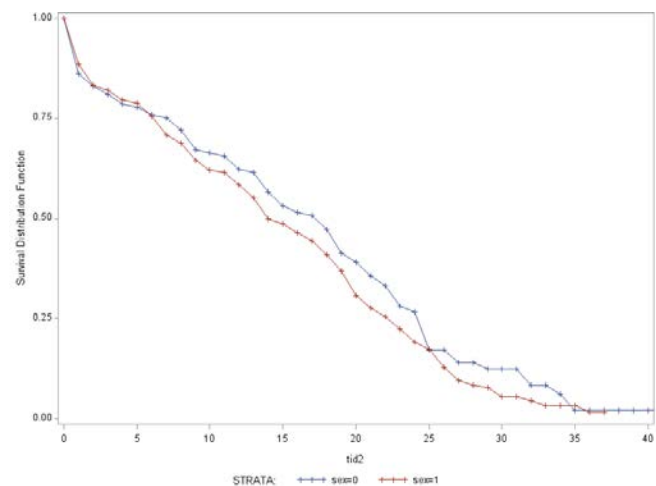


Figur 4.8 Overlevelsesfunktion opdelt for personer med forudgående jobberfaring. OBS: Blå (Personer uden erfaring) Rød (dimittender med jobberfaring forud for studiet) logrank<.0001*** - forskellen er signifikant.

4.3 Erfaring og kønsforskelle

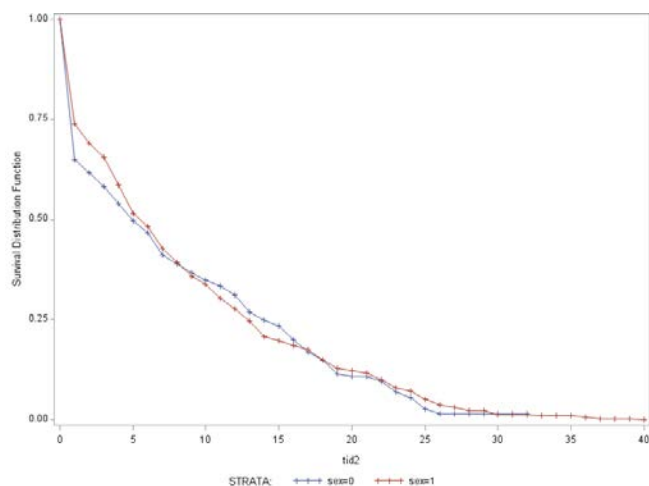
Ved opdeling af gruppen i køn findes der ingen signifikante forskelle blandt gruppen af dimittender med og uden erfaring. Grundet dette præsenteres der i følgende kun resultater fra den samlede population (population 1).

I figur 4.9 ses ledighedskurven for dimittender, uden nogen erfaring, opdelt for køn. Det noteres, at ledighedskurverne for henholdsvis mænd (blå) og kvinder (rød) statistisk set er ens.



Figur 4.9 – ledighedskurven for dimittender uden erfaring. OBS: Blå (mænd) Rød (kvinder) logrank=0.1865 - forskellen er **ikke** signifikant.

Tilsvarende ses for gruppen af dimittender med minimum en af de tre typer erfaring, at der ingen statistisk forskel er mellem mænd og kvinder (se figur 4.10).



Figur 4.10 – ledighedskurven for dimittender med erfaring.
OBS: Blå (mænd) Rød (kvinder) logrank=0.5998 - forskellen er **ikke** signifikant.

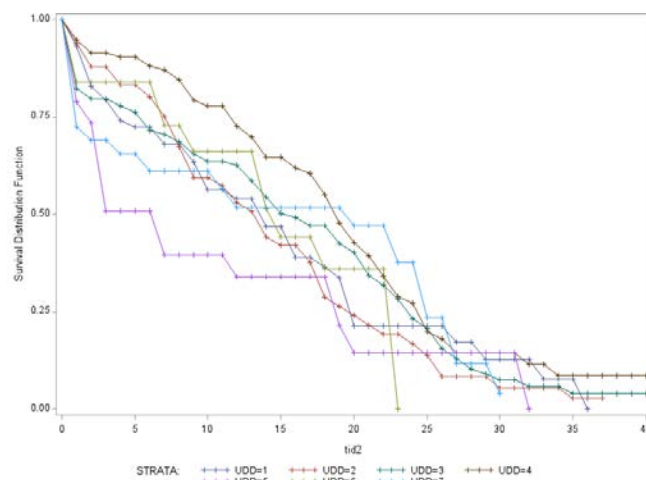
Yderligere opdeling efter erfaringstype påviser, som i ovenstående, ingen kønsbetinget forskel. Kun på én uddannelse (Interaktive digitale medier) går mandlige dimittender sammenlignet med uddannelsens kvindelige dimittender ledige i længere tid. Årsagen er ikke kønsbetinget, men skyldes at en stor andel af uddannelsens mandlige dimittender ikke har erfaring i form af forudgående arbejds erfaring, studiearbejde eller studiepraktik (se afsnit 4.3.1).

4.4 Erfaring og uddannelser

Følgende afsnit behandler uddannelsesmæssige forskelle i ledighedsperioden blandt dimittender med og uden erfaring. Hvert afsnit præsenterer først resultaterne for den samlede population (population 1), efterfulgt af resultaterne for den reducerede population (population 2).

4.4.1 Uddannelsesmæssige forskelle blandt dimittender uden erfaring

I figur 4.11 ses ledighedskurven for dimittender uden nogen erfaring opdelt efter uddannelse. Det kan umiddelbart se ud til, at dimittender fra informationsvidenskab uden erfaring bliver hurtigere selvforsørgende sammenlignet med dimittender fra de andre uddannelser ligeledes uden erfaring. Dette er dog ikke muligt at konkludere, da den observerede forskel ikke er signifikant. Den observerede forskel kan som følge af dette ikke afvises alene at være udtryk for en tilfældighed og bør ikke tillægges nogen vægt.

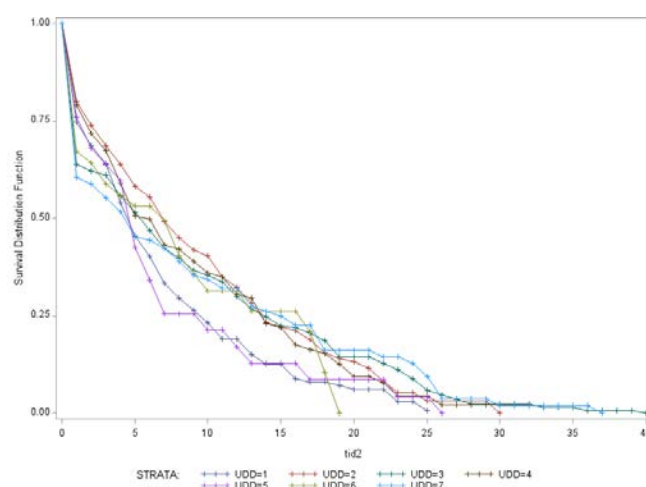


Figur 4.11 ledighedskurven for dimittender uden erfaring opdelt for uddannelse. OBS: logrank=0.1385 – forskellen er ikke signifikant.

For population 2 ses lignende resultat blandt dimittender uden erfaring. Der kan ikke påvises nogen uddannelsesmæssige forskelle i overgangen til selvforsørgelse blandt dimittender uden nogen erfaring.

4.4.2 Uddannelsesmæssige forskelle blandt dimittender med erfaring

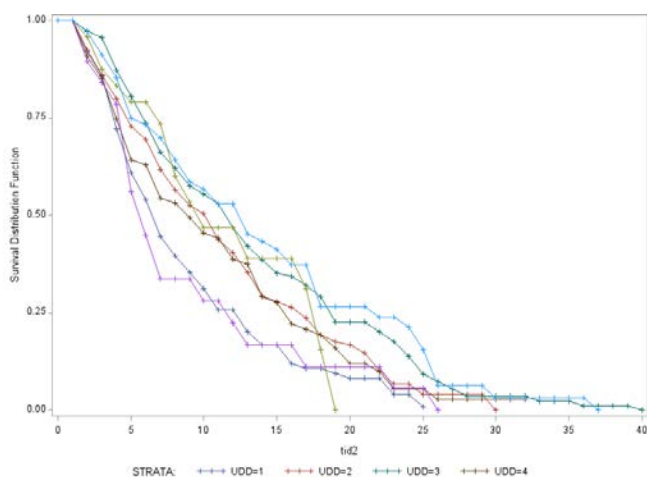
Blandt dimittender med erfaring findes der som i ovenstående for population 1 ingen signifikante uddannelsesmæssige forskelle (se figur 4.12). Igen er der indikation for at dimittender fra informationsvidenskab bliver hurtigere selvforsørgende. Derudover noteres det, at dimittender med erfaring fra Læring og forandringsprocesser ser ud til at overgå hurtigere til selvforsørgelse. Forskellen er dog ikke signifikant.



Figur 4.12 ledighedskurven for dimittender med erfaring opdelt for uddannelse. OBS: logrank=0.0861* – forskellen er ikke signifikant.

Forskellen er, med et alpha-niveau på 5 pct. for population 1, ikke signifikant.

For population 2 er forskellen signifikant. Af figur 4.13, der viser uddannelsesmæssige forskelle for den reducerede population blandt dimittender med erfaring, fremgår det, at der er uddannelsesmæssige forskelle.



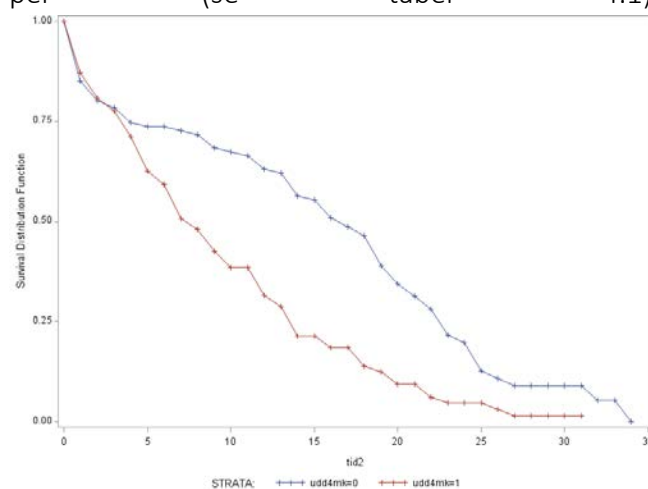
Figur 4.13 ledighedskurven for population 2 - dimittender med erfaring opdelt for uddannelse. OBS: $\text{logrank} < .0001^{***}$ – forskellen er signifikant.

Der er, jf. ovenstående, alene uddannelsesmæssige forskelle for population 2 blandt gruppen af dimittender med erfaring.

4.4.3 Erfaring, uddannelse og køn

Opdeles ledighedskurverne for de syv uddannelser, for henholdsvis population 1 og population 2 efter køn er det ikke muligt at påvise nogen forskel mellem mandlige og kvindelige dimittender. Som tidligere nævnt er det kun på uddannelsen Interaktive digitale medier, at der ses en signifikant forskel. Kvindelige dimittender bliver markant hurtigere selvforsørgende end mændene. I figur 4.14 ses ledighedskurven for Interaktive digitale medier fordelt på køn (population 1). Heraf fremgår det, at mænd og kvinders afgangsrater til selvforsørgelse stort set er identisk i ledighedsperiodens første fire måneder. Herefter er kvindernes afgangsrater til selvforsørgelse signifikant højere end mændenes. Selvom forskellen er signifikant, er det ikke udtryk for at kvinderne som følge af deres køn klarer sig bedre. Det skyldes alene, jf. afsnit 4.4.1, at en stor del af studiets mandlige dimittender ikke har erfa-

ring i form af studiearbejde, studiepraktik eller forudgående arbejds erfaring. Henholdsvis 58 pct. af mandlige dimittender og 32 pct. af kvindelige dimittender havde ingen af førnævnte erfaringstyper (se tabel 4.1).



Figur 4.14 ledighedskurven for dimittender fra interaktive digitale medier opdelt for køn. OBS: Blå (mænd) Rød (kvinder) $\text{logrank} < .0001^{***}$ – forskellen er signifikant.

Tabel 4.1 nedenfor viser mænd og kvinder fordelt på de syv udvalgte uddannelser. Procenten angiver andelen, som ikke har en af følgende tre typer erfaring: studiejob, studiepraktik eller lønnet arbejde før studiet. Det fremgår af tabel 4.1, at andelen af mænd og kvinder uden erfaring stort set følges ad på uddannelserne. Som tidligere nævnt er det kun mændene på Interaktive digitale medier, der skiller sig markant ud ved at have en næsten dobbelt så stor andel uden erfaring sammenlignet med kvinder på samme uddannelse.

Kvinderne har på alle uddannelsesretningerne, med undtagelse af Kommunikation en mindre andel uden erfaring.

Uddannelse	Køn		Total
	Mænd	Kvinder	
Læring og forandringsprocesser	54 30%	175 25%	229 26%
Kommunikation	85 22%	214 22%	299 22%
Kultur, kommunikation og globalisering	98 31%	307 29%	405 29%
Interaktive digitale medier	110 58%	94 32%	204 46%
Informationsvidenskab	25 44%	19 42%	44 43%
Anvendt filosofi	35 43%	27 37%	62 40%
Turisme	39 21%	104 20%	143 20%
Total	446 37%	940 26%	1386 30%

Tabel 4.1 fordeling af mænd og kvinder på udvalgte uddannelser samt andel uden nogen erfaring (studiejob, forudgående arbejds erfaring og studiepraktik).

Yderligere opdeling efter erfaringstype ændrer ikke ved ovenstående resultat.

5 Aktivering af ledige dimittender

De ledige dimittender er alle forsikrede ledige, hvilket er en målgruppe, som betegnes jobparate og tæt på arbejdsmarkedet.

En lang række effektanalyser har tidligere påvist en positiv beskæftigelseseffekt af virksomhedsrettede tilbud (STAR 2018) blandt ledige, som er relativt langt fra arbejdsmarkedet. Kun løntilskud i private virksomheder har gennemsnitligt set vist sig at have en positiv effekt på gruppen af forsikrede ledige (KORA 2014). AMU-kurser og seks ugers selvvalgt uddannelse forlænger derimod perioden indtil beskæftigelse for forsikrede ledige (KORA 2014).

I det følgende redegøres for brugen af de aktiveringstilbud, som ledige dimittender i Aalborg kommune har deltaget i. Forsikrede ledige er forpligtede til aktivt at søge arbejde og deltage i arkivering i ledighedsperioden. Forsikrede ledige under 30 år skal senest i 13. uge påbegynde et af jobcenterets aktiveringstilbud. Forsikrede ledige over 30 år skal senest i 26. uge påbegynde et af jobcenterets aktiveringstilbud (Aalborg kommune 2018).

5.1 Aktiveringstilbud

Tabel 5.1 viser, hvilke aktiveringstilbud dimittender med en ledighedsperiode over tre måneder har deltaget i, mens de har været ledige.

Ydelse	Frequency	Procent
217 - Virksomhedspraktik (Privat)	383	44,2%
213 - Vejledning og opkvalificering	343	39,6%
218 - Virksomhedspraktik (Offentlig)	185	21,3%
216 - Løntilskud (Offentlig)	134	15,5%
215 - Løntilskud (Privat)	132	15,2%
214 - Ordinær uddannelse	88	10,1%
231 - 6 ugers selvvalgt uddannelse	72	8,3%

Tabel 5.1 Aktiveringstilbud for personer der har gået ledige længere end 3 mdr. OBS: ledige kan optræde i flere tilbud – gennemsnitligt deltog de ledige dimittender i 1,5 tilbud.

Virksomhedspraktik i private virksomheder er det mest anvendte aktiveringstilbud, efterfulgt af vejledning og opkvalificering, som det anden mest anvendte tilbud. Herefter kommer virksomhedspraktik ved en offentlig institution, efterfulgt af løntilskud i henholdsvis offentlig og privat virksomhed. Endelig kommer henholdsvis ordinær uddannelse og 6 ugers selvvalgt uddannelse. Den ledige deltager i gennemsnit i 1.5 tilbud.

5.2 Aktiveringstilbud og køn

Overordnet set er der ikke de store forskelle i brugen af aktiveringstilbud til mandlige og kvindelige dimittender. En lidt større andel af de mandlige dimittender var i virksomhedspraktik ved en privat virksomhed.

Ydelse	Køn		Total
	Mand	Kvinde	
217 - Virksomhedspraktik (Privat)	131 47,1%	252 42,8%	383 44,2%
213 - Vejledning og opkvalificering	106 38,1%	237 40,2%	343 39,6%
218 - Virksomhedspraktik (Offentlig)	54 19,4%	131 22,2%	185 21,3%
216 - Løntilskud (Offentlig)	36 12,9%	98 16,6%	134 15,5%
215 - Løntilskud (Privat)	45 16,2%	87 14,8%	132 15,2%
214 - Ordinær uddannelse	19 6,8%	69 11,7%	88 10,1%
231 - 6 ugers selvvalgt uddannelse	18 6,5%	54 9,2%	72 8,3%

Tabel 5.2 brugen af tilbud til personer der har gået ledige længere end 3 mdr. opdelt efter køn.

Ligeledes var en større andel ledige kvinder i ordinær uddannelse og 6 ugers selvvalgt uddannelse.

5.3 Aktiveringstilbud og erfaring

Overordnet set har 60 pct. af de ledige, som deltager i aktivering, erhvervsrettet erfaring inden ledighedsperioden begyndelse.

Ydelse	Studie- praktik	Studie- arbejde	Tidligere joberfaring	Erfaring (Ja)	Erfaring (Nej)	Total
217 - Virksomhedspraktik (Privat)	69 18%	140 36%	160 41%	243 62%	147 38%	390 100%
213 - Vejledning og opkvalificering	54 15%	112 31%	127 36%	205 57%	152 43%	357 100%
218 - Virksomhedspraktik (Offentlig)	26 14%	63 33%	73 38%	114 60%	76 40%	190 100%
216 - Løntilskud (Offentlig)	19 14%	48 36%	48 36%	84 63%	50 37%	134 100%
215 - Løntilskud (Privat)	22 17%	33 25%	55 42%	79 60%	53 40%	132 100%
214 - Ordinær Uddannelse	28 31%	27 30%	20 22%	57 63%	34 37%	91 100%
231 - 6 ugers selvvalgt uddannelse	9 13%	17 24%	19 26%	35 49%	37 51%	72 100%

Tabel 5.3 Aktiveringstilbud opdelt efter erfaringstype OBS: ledige kan optræde i flere tilbud og havde mere end en erfaringstype.

Blandt de dimittender, der deltog i erhvervsrettede tilbud i private virksomheder, havde en lidt større andel forud for studiet været i lønnet arbejde. Henholdsvis 41 pct., som deltog i virksomhedspraktik, og 42 pct. som deltog i løntilskud ved en privat virksomhed, havde forud for studiet været i lønnet arbejde.

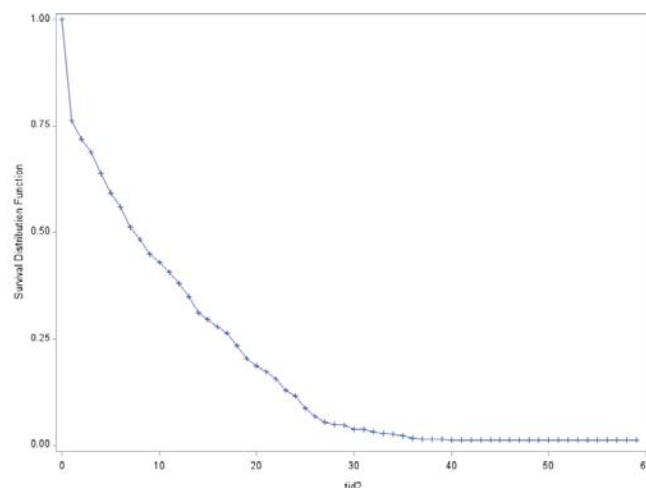
6 Ledighedsperioden

De ledige dimittender var i gennemsnit ledige i 8 mdr. inden de kom i selvforsørgelse inkl. den andel som gik direkte fra studiet til selvforsørgelse (ca. 23.5 pct.). Derudover er en lille gruppe af personer ledige i 40 måneder eller derover. Den længste ledighedsperiode har en varighed på 58 måneder.

Frasorteres de dimittender, som går direkte i selvforsørgelse (336 personer) og dimittender som går ledige længere end 40 mdr. (4 personer), er den gennemsnitlige ledighedsperiode 10,6 mdr. lang.

Grundet få dimittender med en lang ledighedsperiode omkring 40 mdr., og som trækker gennemsnitsledigheden op, er medianen et bedre mål for den generelle dimittends forventede ledighed. Medianen er for denne gruppe 8 mdr. I figur 6.1 ses populationens overordnede ledighedskurve. Det fremgår at ca. 23.5 pct. gik direkte fra studiet til selvforsørgelse

og at størstedelen med tiden bliver selvforsørgende.

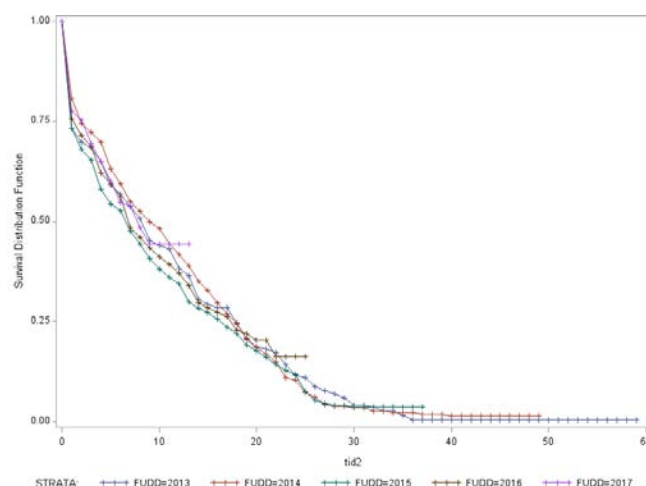


Figur 6.1 overlevelsesfunktionen for den samlede population.

Det noteres tillige, at den samlede population inden 10 mdr. er halveret – over halvdelen er altså inden 10 mdr. selvforsørgende. Ledige dimittender, der ved dataophør i 2018 ikke er kommet i selvforsørgelse, er primært dimitteret i 2016 og 2017, og har alt andet lige ikke haft samme tid til at blive selvforsørgende.

6.1 Ledighedsperioden og dimittendårgange

Ved opdeling af ledighedskurven for dimittendårgangene findes der ikke nogen signifikant forskel i afgangsraten til selvforsørgelse blandt de studerende, der dimitterede i henholdsvis 2013 til og med 2017 (se figur 6.2).



Figur 6.2 overlevelsesfunktionen opdelt efter dimittendårgang. OBS: logrank=0.61 – ingen signifikant forskel.

Baseret på afgangsraten til selvforsørgelse fra 2013 og 2014 kan det forventes at 98 pct. af populationen er selvforsørgende efter tre år.

Det fremgår af tabel 6.1, at ca. 44 pct. af dimittendårgangen fra 2017 efter 12 mdr. ved datasættets ophør i januar 2018 var selvforsørgende. Af årgangen fra 2016 er 75 pct. efter 24 mdr. selvforsørgende ved datasættets ophør. For 2015 årgangen er ca. 94. pct. efter 36 mdr. selvforsørgende ved datasættets ophør.

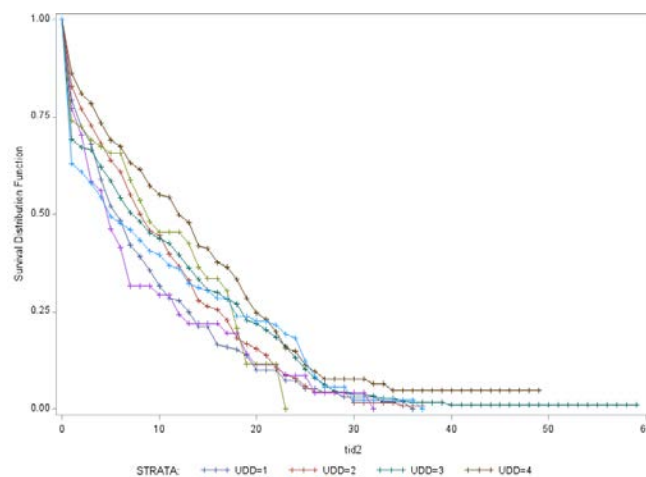
Dimittendårgang	Antal	Selvforsørgende	Andet end selvforsørgelse	Andet end selvforsørgelse i pct.
2013	225	222	3	1.33
2014	282	274	8	2.84
2015	303	286	17	5.61
2016	292	218	74	25.34
2017	284	124	160	56.34
Total	1386	1124	262	18.90

Tabel 6.1 Selvforsørgelse opdelt efter dimittendårgange 2013-2017

Der er derfor, jf. tabel 6.1, ikke nogen forskel mellem dimittendårgangen og overgangen til selvforsørgelse.

6.2 Ledighedsperioden og uddannelser

I figur 6.3 ses overgangen til selvforsørgelse opdelt efter uddannelse (Se uddannelseskoder i bilag 1 i bunden af dokumentet) Af figuren fremgår det, at mindst en af kurverne adskiller sig signifikant fra de andre. Det er ud fra figur 6.3 ikke muligt at sige hvilke, eller hvilken, uddannelse, der skiller sig ud. Dimittender fra uddannelsen Interaktive digitale medier (UDD 4 figur 6.3) ser dog ud til at gå ledige længere tid end dimittender fra de andre uddannelser. Forskellen er, jf. afsnit 4.4.1, alene udtryk for en anormalitet blandt uddannelsens mandlige dimittender, der i langt mindre grad end alle andre kombinationer af køn og uddannelse har erfaring i form af forudgående arbejde, studiearbejde og studierettet praktikforløb.

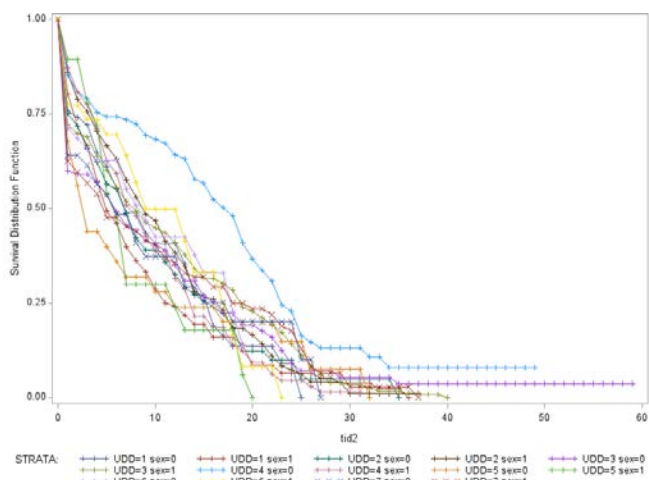


Figur 6.3 – overlevelsesfunktionen for personer opdelt efter uddannelse. OBS: logrank=0.0008*** - mindst en af kurverne er forskellig fra de andre.

Forskellen i ledighedsperioden er, jf. afsnit 4.4.1, ikke uddannelsesbestemt, når der er taget højde for erfaring i form af forudgående arbejde, studiearbejde og studierettet praktikforløb. Kun dimittender med erfaring i population 2 på uddannelserne Læring og forandringsprocesser (UDD 1) samt Informationsvidenskab (UDD 5) adskiller sig signifikant fra de andre uddannelser ved at have en hurtigere afgangsrate til selvforsørgelse (se afsnit 4.4).

6.2.1 Ledighedsperioden, uddannelse og køn

Opdeles der yderligere efter køn (Mand=0 kvinde=1 se figur 6.4) fremgår det, at mandlige dimittender fra interaktive digitale medier (UDD=4, sex=0) klarer sig signifikant dårligere end dimittender fra de andre uddannelsesretninger. Mandlige dimittender fra interaktive digitale medier skiller sig markant ud fra alle andre kombinationer af køn og uddannelse ved at have en signifikant længere ledighedsperiode end nogen anden kombination af uddannelse og køn. Forskellen er, jf. afsnit 4.4.1, alene udtryk for en erfaringsmæssig forskel og bunder ikke i en kønsdetermineret fordel som uddannelsens kvindelige dimittender har over uddannelsens mandlige dimittender.



figur 6.4 Ledighedskurven for dimittender opdelt efter uddannelse og køn. OBS: Logrank<.0001*** – mindst en af kurverne er signifikant forskellig fra de andre.

Kigges der på medianen og den gennemsnitlige ledighedsperiode inddelt efter uddannelse og køn for dimittender, der har gået ledige minimum en måned (se tabel 6.2), noteres der uddannelsesmæssige - og hvad der kunne se ud som kønsbetingede - forskelle. Det har dog, jf. afsnit 4.4.1, ikke været muligt at påvise en kønsbetinget forskel. Der er alene for population 2 påvist en signifikant forskel på overgangen til selvforsørgelse blandt dimittender med erfaring fra uddannelserne Læring og forandringsprocesser samt informationsvidenskab (se afsnit 4.4).

Ledighedsperiodens:	Gennemsnit			Median		
	Køn			Køn		
	Uddannelse	Mand	Kvinde	Total	Mand	Kvinde
Læring og forandringsprocesser	9,4	7,8	8,2	6,0	6,0	6,0
Kommunikation	9,4	9,8	9,7	6,0	8,0	7,0
Kultur, kommunikation og globalisering	11,4	12,3	12,1	10,5	11,0	11,0
Interaktive digitale medier	14,7	8,7	11,9	16,0	6,0	11,0
Informationsvidenskab	10,6	7,2	8,9	6,0	5,0	5,5
Anvendt filosofi	9,6	9,0	9,3	7,0	6,0	6,0
Turisme	10,4	12,2	11,6	7,0	10,0	8,0
Total	11,4	10,2	10,6	9,0	7,0	8,0

Tabel 6.2 ledighedsperiodens gennemsnit og median (i måneder), for dimittender som har gået ledige 1 md. eller derover, fordelt på køn og uddannelse.

De umiddelbare kønsforskelle er, jf. afsnit 4.4.1, ikke kønsbetingede, men er alene et udtryk for forskelle i erfaring.

Ligeledes ser det jf. tabel 6.3 ud til, at en større andel mandlige dimittender overgår direkte til

selvforsørgelse. Som med ovenstående har det ikke været muligt at påvise, at forskellen er signifikant, og forskellen er derfor ikke kønsbetinget.

Uddannelse	Køn		Total
	Mand	Kvinde	
Læring og forandringsprocesser	24%	21%	21%
Kommunikation	25%	14%	17%
Kultur, kommunikation og globalisering	42%	29%	32%
Interaktive digitale medier	15%	13%	14%
Informationsvidenskab	32%	11%	23%
Anvendt filosofi	29%	26%	27%
Turisme	36%	38%	37%
Total	28%	23%	24%

Tabel 6.3 den procentuelle andel, med en ledighedsperiode på 0, inddelt efter køn og uddannelse.

7 Første ansættelse

Følgende afsnit ser nærmere på, hvor de dimittender, som kommer i reel beskæftigelse, tager job i private virksomheder eller den offentlige sektor.

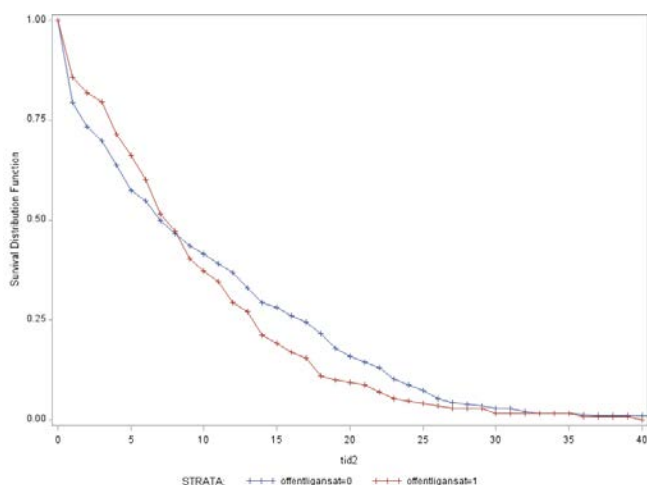
7.1 Den private- eller offentlige sektor

Af tabel 7.1 fremgår det, at langt størstedelen bliver beskæftigede i den private sektor. Kun 22 pct. bliver ansat i den offentlige sektor. Det noteres ligeledes, at andelen af privat- og offentlig ansættelse er næsten identisk blandt mandlige og kvindelige dimittender. Blandt uddannelserne er der en del variation i fordelingen af privat og offentlig ansættelse (tabel 7.1 kolonne total). Der er f.eks. en større andel dimittender fra Læring og Forandringsprocesser (47 pct.) og Anvendt Filosofi (44 pct.), som bliver ansat i den offentlige sektor. Blandt dimittender fra de andre uddannelser blev 11 pct. til 22 pct. offentligt ansat. For uddannelsernes mandlige og kvindelige dimittender følges andelen af privat og offentlig ansættelse generelt set ad.

Uddannelse	Mand		Kvinde		Total		Total
	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	Privat	Offentlig	
Læring og forandringsprocesser	23	17	73	68	96	85	181
	58%	43%	52%	48%	53%	47%	100%
Kommunikation	56	8	138	26	194	34	228
	88%	13%	84%	16%	85%	15%	100%
Kultur, kommunikation og globalisering	40	3	148	28	188	31	219
	93%	7%	84%	16%	86%	14%	100%
Interaktive digitale medier	56	9	67	6	123	15	138
	86%	14%	92%	8%	89%	11%	100%
Informationsvidenskab	14	5	12	2	26	7	33
	74%	26%	86%	14%	79%	21%	100%
Anvendt filosofi	12	10	8	6	20	16	36
	55%	45%	57%	43%	56%	44%	100%
Turisme	11	4	42	6	53	10	63
	73%	27%	88%	13%	84%	16%	100%
Total	212	56	488	142	700	198	898
	79%	21%	77%	23%	78%	22%	100%

Tabel 7.1 Andelen af dimittender der blev privat- og offentligt ansat fordelt på køn og uddannelse.

Ser man på figur 7.1 er der ingen forskel i ledighedsperioden ved ansættelse i den offentlige eller private sektor.



Figur 7.1 ledighedskurven opdelt for privat og offentlig ansættelse. OBS: Blå (privat) Rød (offentlig) Logrank=0.1892 – forskellen er ikke signifikant.

7.2 Virksomhedsrettede tilbud

Følgende afsnit ser nærmere på, hvor de ledige dimittender, som har deltaget i virksomhedsrettede tilbud, efterfølgende bliver ansat.

7.2.1 Virksomhedspraktik

Blandt de dimittender, som var i privat virksomhedspraktik og som inden datasættets ophør (jan. 2018) overgik til selvforsørgelse (i alt 228 dimittender), blev 86 pct. efterfølgende ansat i en privat virksomhed, og 14 pct. blev ansat i den offentlige sektor (se tabel 7.2). Blandt de dimittender, der deltog i offentlig virksomhedspraktik, blev 40 pct. efterfølgende ansat i den offentlige sektor, og 60 pct. blev ansat ved en privat virksomhed.

	Ansættelse		Total
	Privat	Offentlig	
217 - Virksomhedspraktik (privat)	197	31	228
	86%	14%	100%
218 - Virksomhedspraktik (offentlig)	73	49	122
	60%	40%	100%
Total	270	80	350
	77%	23%	100%

Tabel 7.2 Privat og offentligt praktik og efterfølgende ansættelse

7.2.2 Løntilskud

Kigges der på brugen af løntilskud, ses det, at en større andel af de deltagende dimittender, sammenlignet med de andre virksomhedsrettede tilbud, efterfølgende fandt arbejde i samme sektor som aktiveringen var rettet imod.

Det fremgår af tabel 7.3, at 97 pct. som var i privat løntilskud efterfølgende blev ansat i en privat virksomhed. Kun 3 pct. blev offentligt ansat.

	Ansættelse		Total
	Privat	Offentlig	
215 - Løntilskud (privat)	102	3	105
	97%	3%	100%
216 - Løntilskud (offentlig)	56	54	110
	51%	49%	100%
Total	158	57	215
	73%	27%	100%

Tabel 7.3 Privat og offentligt løntilskud og efterfølgende ansættelse

For gruppen af dimittender, der var i offentlig løntilskud, blev 49 pct. efterfølgende ansat ved en offentlig institution, og 51 pct. blev privat ansat.

7.3 Ansættelse Inden for Region Nordjylland

Syv pct. af de dimittender, der under studiet var bosiddende i region Nordjylland, fraflyttede regionen efterfølgende for arbejde. Af de studerende, der under studiet var bosiddende i Aalborg kommune, fraflyttede 12.5 pct.³ efterfølgende kommunen.

En større søgeradius, og viljen til at køre efter arbejde øger alt andet lige sandsynligheden for at komme i arbejde (Aalborg kommune & Marselisborg 2017). Det observeres dog at dimittender, der vælger at flytte region efter arbejde generelt

³ De 12,5 pct. inkluderer personer som helt fraflytter regionen.

har en længere ledighedsperiode end andre dimittender. Årsagen på den længere ledighedsperiode blandt dimittender, som fraflytter bopælsregionen, er sandsynligvis, at den ledige i starten af ledighedsforløbet søger arbejde snævert og i sit nærområde og først efter nogen tid udvider søgekriterier og søgeradius så meget, at det er nødvendigt at flytte bopæl til en anden region.

8 Konklusion

I følgende præsenteres undersøgelsens overordnede konklusioner. Det er i den forbindelse vigtigt at holde sig for øje, at undersøgelsens resultater alene begrænser sig til de syv uddannelser undersøgelsen beror på. Resultaterne kan derfor ikke uden videre ekstrapoleres til andre uddannelsesretninger. Det sagt ser det ud til, at den erhvervsrettede erfaring i form af studiearbejde og studiepraktik generelt set er den mest effektfulde vej til at reducere ledighedsperioden for de nyudklækkede dimittender, hvilket er i overensstemmelse med eksisterende viden (se KORA 2014 & EVA 2016). For den undersøgte population havde dimittender med minimum en af følgende erfaringstyper 1) lønnet arbejde før studiestart, 2) studiepraktik og 3) studiearbejde, sammenlignet med dimittender uden nogen af førnævnte erfaringstyper, en 50 pct. kortere ledighedsperiode⁴.

Det har efter justering for erfaring ikke været muligt at påvise uddannelsesmæssige forskelle blandt de udvalgte uddannelser, hvilket sandsynligvis skyldes homogenitet i den undersøgte population som følge af selektion. Det kan se ud til, at erhvervs erfaring inden dimission, snarere end hvilken uddannelse dimittenden har gennemført, er afgørende for ledighedsperiodens længde. For at be- eller afkræfte dette fund kan det anbefales at udvide undersøgelsen til at inkludere samtlige uddannelsesretninger under det Humanistiske Fakultet.

8.1 Anbefalinger

På baggrund af undersøgelsen anbefales det, at Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen bruger viden om ledige dimittenders erhvervs erfaring fra studiet i tilrettelægnings af indsatser, således at dimittender uden nogen erhvervs erfaring meget tidligt i deres ledighed tilbydes en erhvervsrettet indsats.

Da undersøgelsen ikke kan påvise uddannelsesmæssige forskelle, kan det anbefales at udvide undersøgelsen til at inkludere alle Humaniora uddannelser på Aalborg Universitet med fokus på uddannelsesmæssige forskelle samt effektmålinger af aktiveringstilbud til ledige dimittender.

Samtidig anbefales det, at det Humanistiske Fakultet understøtter tilknytningen til arbejdsmarkedet under studiet, hvilket eventuelt kan ske ved at gøre opmærksom på, og bygge videre på, allerede eksisterende muligheder for kontakt mellem virksomheder og studerende⁵. Eksempelvis kunne der indlægges et obligatorisk informationsmøde i starten af hvert semester, som præsenterer eksisterende muligheder for at tilegne sig erhvervs erfaring under studiet. Her kunne undersøgelsens resultater, der viser signifikante effekter ved erhvervsrettede forløb (både i form af positive løneffekter (EVA 2016) og en reduceret ledighedsperiode), præsenteres, hvilket sandsynligvis vil få flere studerende til at finde et studiearbejde og/eller etablere et samarbejde med en privat virksomhed eller offentlig institution mhp. studiepraktik eller specialesamarbejde. Langt de fleste studerende vil formentlig let kunne øjne gevinsten ved et erhvervsrettet samarbejde. Det samme gør sig ikke nødvendigvis gældende for virksomhederne. Det kan derfor kun anbefales, at indgå i dialog med virksomhederne mhp. at gøre opmærksom på mulighederne ved at

⁵ Her tænkes specifikt på jobbank.aau.dk, karriere.aau.dk og studiejobNordjylland.dk

⁴ Justeret for alder ved dimission, køn og uddannelse

have en kandidatstuderende tilknyttet deres virksomhed.

9 Referencer

Danmarks Evalueringsinstitut 2016. *Effekter af studiejob, udveksling og projektorienterede forløb. En effektanalyse af kandidatstuderendes tilvalg på universiteterne.*

KORA 2014 *effekter af uddannelsesaktivering for forsikrede ledige.*

STAR 2018 *Viden om effekter af indsatser for ledige og andre personer på overførselsindkomster*

10 Bilagsliste

10.1 Uddannelseskoder

Tabel 10.1 lister kodningen af de undersøgte uddannelser.

Læring og forandringsprocesser	UDD=1
Kommunikation	UDD=2
Kultur, kommunikation og globalisering	UDD=3
Interaktive digitale medier	UDD=4
Informationsvidenskab	UDD=5
Anvendt filosofi	UDD=6
Turisme	UDD=7

Tabel 10.1 Uddannelseskoder