



# Vejen til jobbet

## 2020

**Magistrenes A-kasse**

**Juni 2021**

Hilde van Arkens

## Indledning

I løbet af 2020 har 5.051 medlemmer af MA, der er blevet afmeldt som ledige på jobnet.dk, fået tilsendt et spørgeskema om, hvor og hvordan de er gået i job. Hertil kommer 493 dimittender, der ikke har meldt sig ledige efter endt uddannelse, og som vi derfor formoder er gået direkte i job. I alt har 5.544 personer fået tilsendt et spørgeskema. Det er lidt færre end sidste år, hvor 5.831 fik et spørgeskema. Dette afspejler sandsynligvis corona-situationen, men er dog kun knap 300 færre MA medlemmer, der er gået i job i 2020 i forhold til 2019.

Samlet har vi fået svar fra 2.310 personer, hvilket giver en samlet svarrate på 42%.

2.220 personer har markeret, at de er gået i job. De øvrige er blevet selvstændige eller er blevet frmeldt af andre årsager.

### Repræsentativitet

Undersøgelsen er testet for repræsentativitet på flg. områder: region, køn, alder, dimittend/erfaren samt de fem største fag (populationen fordeler sig på mere end 80 forskellige fag). Der er en lille bias ift. køn, idet lidt flere kvinder end mænd har besvaret, forskellen er dog så lille, at vi har valgt at se bort fra den. Respondentgruppen er repræsentativ for alle øvrige områder.

### Statistisk usikkerhed

I denne undersøgelse er den statistiske usikkerhed for resultater målt på hele svarpopulationen maksimalt 1,6 pct.point ved et konfidensniveau på 95%. Handler resultatet om en delmængde af svarpopulationen, er usikkerheden som udgangspunkt på maks. 3 pct.point – i tilfælde hvor den er større, gøres der opmærksom på dette.

Den største hjælp har været hjælp til selvhjælp ift. at holde modet oppe. Jeg tror, det vigtigste som job-søger er, at man holder sig i gang med spændende aktiviteter, som holder ens tro på sig selv og egne kompetencer ved lige. Det behøver ikke være direkte jobrelateret, men f.eks. små projekter, så man fastholder skabertrang og lyst til at bidrage. Det har jeg gjort på eget initiativ.

*Cand.mag. i pædagogik, frivilligkonsulent*

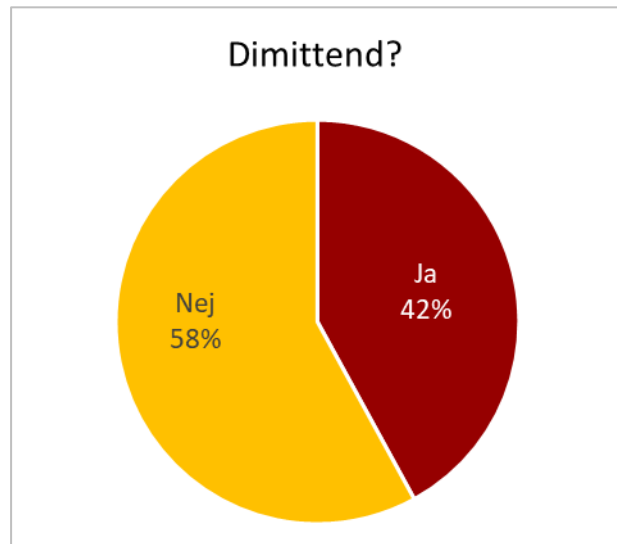
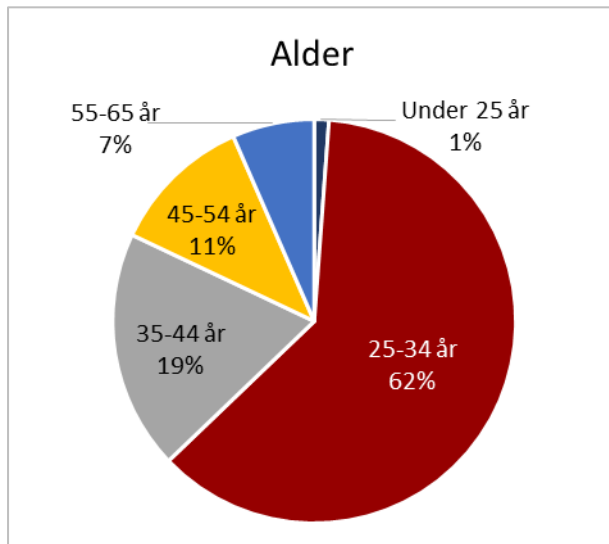
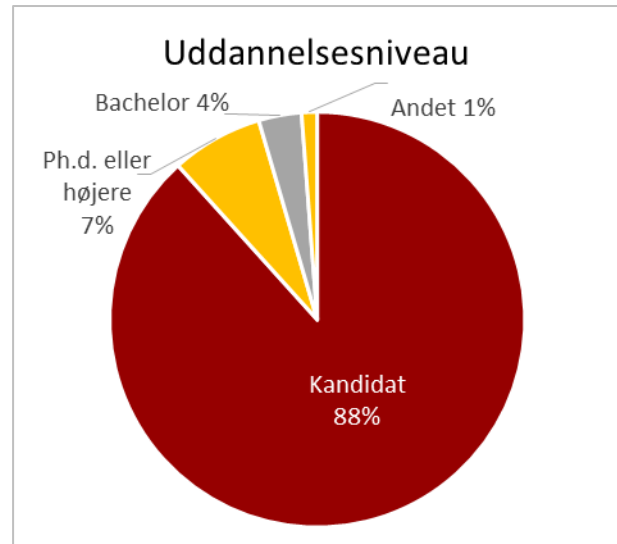
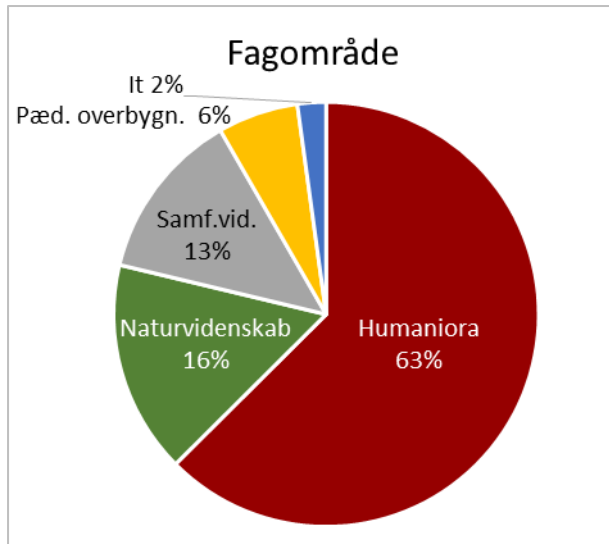
## Konklusioner

- Undervisning fortsat største jobområde – tæt forfulgt af projektarbejde**  
Efter at have ligget på et gennemsnit på omkring 20% de seneste år, er jobfunktionen undervisning i 2020 faldet til 16%. Undervisning er dog fortsat det største jobområde inden for det akademiske arbejdsfelt. Undervisning fylder også fortsat mere i Vestdanmark end i Østdanmark. Jobfunktionen projektarbejde har stabiliseret sig omkring 15-16%, mens kommunikation ser ud til at være i stigning.
- Fire ud af fem får job med akademisk indhold**  
Grupperne 'Akademisk arbejde', 'Ledelse' samt 'En kombination af akademisk og ikke-akademisk arbejde' lagt sammen betyder, at i alt 80% har fået et job, hvor de bruger deres akademiske kompetencer.
- Kombinationsjob**  
Hver femte har fået et job, der kombinerer akademiske og ikke-akademiske arbejdsopgaver. De oftest forekommende akademiske opgaver i denne jobtype ligger inden for kommunikation, projektarbejde og administration.
- Over halvdelen får job ved at søge en opslået stilling**  
Mere end halvdelen af MA's medlemmer, der er gået i job i 2020, har fået job ved at søge på et opslået job. Omkring hver fjerde får job via netværk. Inden for den private sektor giver det dog i lidt højere grad pote at søge utraditionelt.
- Feedback på ansøgningsmateriale giver god effekt**  
Halvdelen af dem, der har taget imod MA's tilbud om feedback på ansøgning og cv, vurderer, at dette var medvirkende til, at de fik det konkrete job. En tredjedel af deltagerne på henholdsvis workshops og temaarrangementer angiver på tilsvarende vis, at dette har været en medvirkende hjælp til at komme i job.
- Løntilskudsjob med stor effekt**  
Blandt de medlemmer, der har været i løntilskudsjob, vurderer mere end tre ud af fire, at løntilskudsjobbet var medvirkende til, at de fik deres nye job. Blandt dem, som har været i virksomhedspraktik, vurderer knap seks ud af ti, at dette har medvirket til at få job.
- 50+ årige**  
Medlemmer, der er over 50 år, bliver lidt oftere tidsbegrænset ansat, end medlemmer under 50 år, og sjældnere ansat i den private sektor. De bliver ikke aktiveret i lige så høj grad, som medlemmer under 50 år. Denne gruppe får desuden i lidt mindre grad kombinationsjob (aka./ikke-aka.) og lidt oftere job inden for mellem-/kortuddannelsesområdet. De underviser i dobbelt så meget af arbejdstiden, som medlemmer under 50 år.
- Dimittender**  
Der er kun små forskelle mellem dimittender og erfarne. Dimittender får dog lidt oftere kombinationsjob, og de bliver lidt oftere privatansat. Dimittender bruger desuden oftere 'andre' jobsøgningsmetoder end erfarne. Mange får job via kontakter, de har fået fra et studiejob, -praktik eller specialesamarbejde. Flere dimittender end erfarne får job via virksomhedspraktik/løntilskud. Dimittender, der har haft fagrelevant studiejob, går hurtigere i job og får i højere grad akademisk arbejde.

## Hvem er de – medlemmerne, der er gået i job i 2020?

### Uddannelse og uddannelsesniveau

Primære uddannelsesretning, uddannelsesniveau, alder og dimittendstatus fordelte sig på denne måde:



Som det fremgår af ovenstående, har 7% en ph.d.-grad eller højere. Der er dog stor forskel på de forskellige uddannelsesretninger. Den naturvidenskabeligt uddannede gruppe topper – blandt denne gruppe har hver fjerde (23%) en ph.d.-grad eller højere. For humanisterne drejer det sig om 5%, mens det for de øvrige grupper i gennemsnit er 2%.

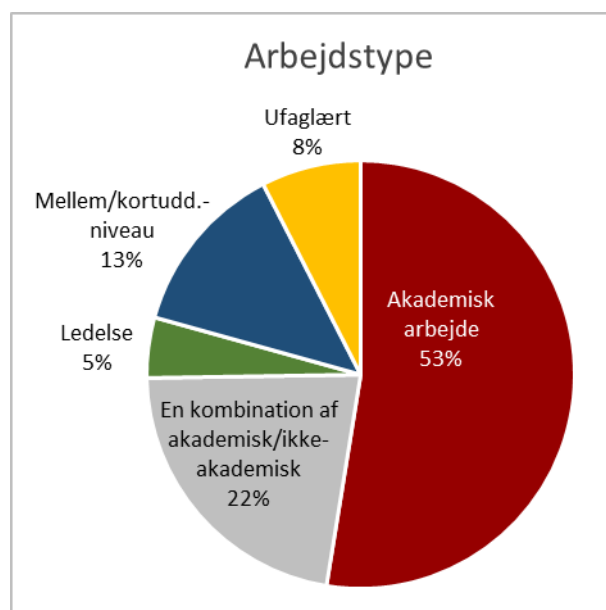
## Arbejdstype

Lidt over halvdelen af dem, der gik i job i 2020 (53%) oplyser, at de har fået akademisk arbejde, mens 22% har fået et job, der kombinerer akademisk og ikke-akademisk arbejde.

Når man hertil lægger også dem, der har fået job inden for ledelse, betyder det, at fire ud af fem (80%) har fået job med akademisk indhold.

### En kombination af akademisk/ikke-akademisk arbejde

Gruppen, der har svaret, at de har fået et job, der kombinerer akademisk og ikke-akademisk arbejde, deler sig i to cirka lige store grupper – dem, der har mindst halvdelen af arbejdstiden fyldt op af akademiske opgaver, og dem, hvor det er mindre end halvdelen af arbejdstiden. 62% af de kombinationsansatte er ansat i private virksomheder. Blandt dem, der har fået akademisk arbejde, gør (næsten) det modsatte sig gældende, kun 30% af dem er privatansat. De kombinationsansattes arbejdstid er især optaget af kommunikation, projektarbejde, administration og salg/marketing.



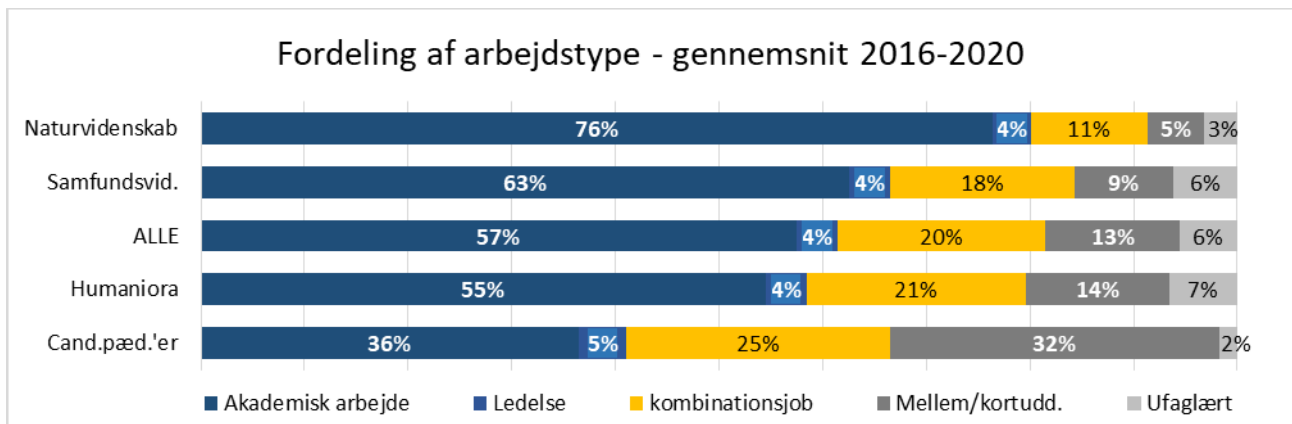
Da jeg arbejder i en meget lille virksomhed, hvor der kun er mig i den "afdeling", jeg tilhører, har jeg mange forskelligartede opgaver og kommer hele paletten rundt, hvilket er hårdt, men lærerigt. Jeg har hurtigt fået ansvar og bliver inddraget i store beslutninger på ledelsesniveau, hvilket jeg ikke ville have mulighed for i en større virksomhed. Det er derfor meget lærerigt for mig som nyuddannet at sidde i en sådan stilling i en lille virksomhed, og der er klart udviklingspotentiale i stillingen på sigt - og hvis jeg ikke trives i det, har jeg tilegnet mig utroligt mange kompetencer, som vil være gavnlige i et fremtidigt job.

*Cand.mag. i engelsk, eksport- og marketingmedarbejder  
(En kombination af akademisk/ikke-akademisk arbejde)*

## Uddannelsesretninger

Medlemmer med visse uddannelsesretninger har højere chance for at få akademisk arbejde. (Bemærk dog i den forbindelse, at undersøgelsen ser på medlemmer, der går i job fra ledighed eller direkte fra studie, ikke *alle* medlemmer, der får nyt job, fx skifter fra et job til et andet).

Ser vi udelukkende på den kategori, der hedder Akademisk arbejde og fordeler den på uddannelsesretning, viser det sig, at medlemmer med en naturvidenskabelig eller samfundsfaglig baggrund i større grad får akademisk arbejde end gennemsnittet. Humanisterne, der jo udgør to tredjedele af hele gruppen, ligger omtrent på gennemsnittet, imens cand.pæd.erne ligger et stykke under gennemsnittet (mange cand.pæd.er tager erfaringsmæssigt job inden for deres oprindelige fag i en overgangsperiode frem mod et akademisk job).



## Ansættelse

### Offentligt-privat

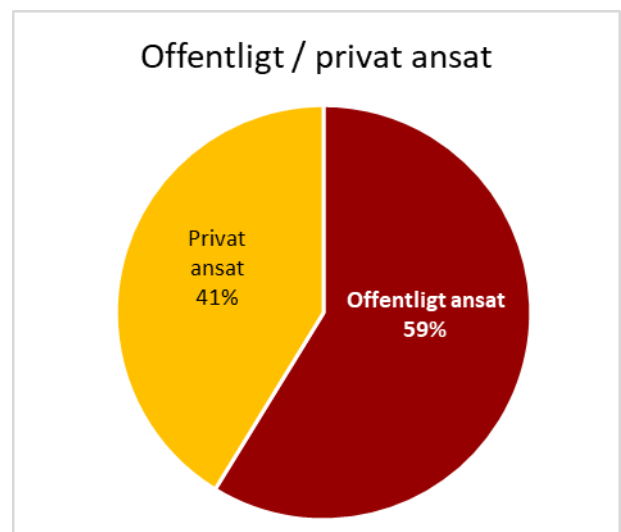
De seneste år har andelen af ansættelser i henholdsvis den private og den offentlige sektor ligget stabilt. De små forrykkelser, der har været (maks. 1 pct.point i den ene eller anden retning) kan forklares med den almindelige statistiske usikkerhed.

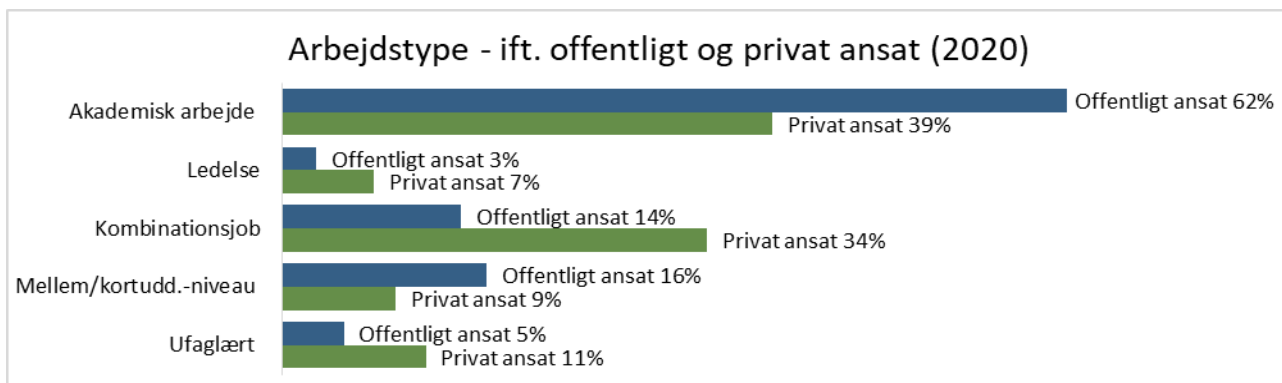
Dimittender bliver lidt oftere privatansat (45%) end erfarne (39%).

Der er ingen statistisk signifikante forskel, hvad angår faggruppe, region eller lignende.

### Arbejdstype – forskelle mellem offentlig og privat ansættelse

De medlemmer, der bliver ansat i det offentlige, har oftere akademiske job end medlemmer, der er blevet ansat i den private sektor. Omvendt har medlemmer, der ansættes i det private, oftere kombinationsjob, sådan som det fremgår af nedenstående figur.





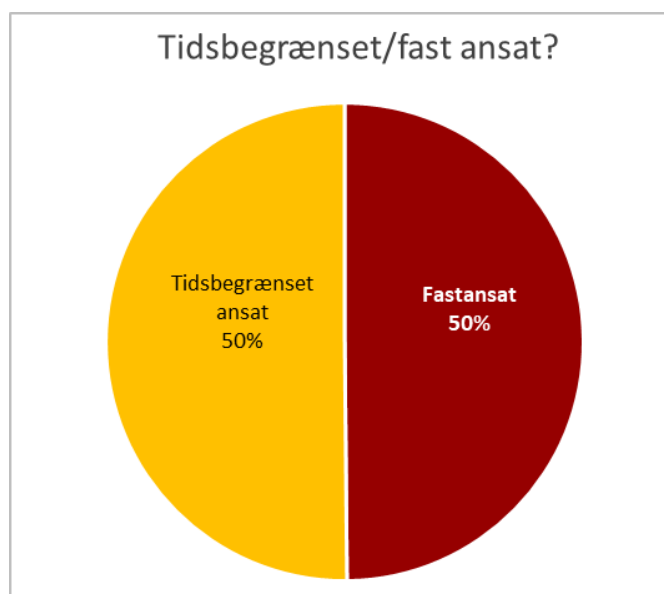
### Fast eller tidsbegrænset ansættelse

En almindelig vej for mange af MA's medlemmer til et fast job går igennem en række tidsbegrænsede ansættelser. Inden for et kalenderår vil der således være uforholdsmæssigt mange, der ansættes i en tidsbegrænset stilling. Det er vigtigt at bemærke, at tallene ikke kan sige noget om, hvor stor en del af MA's samlede medlemsskare, som er løst ansat på et givent tidspunkt.

I 2020 er lidt flere medlemmer blevet fastansat – 50%, mod kun 45% i 2019.

Det er især det offentlige, der benytter sig af tidsbegrænsede ansættelser. I 2020 fik 59% af de privatansatte medlemmer en fastansættelse – det samme gjaldt kun for 43% af dem, der blev offentligt ansat. I 2019 lød tallene på 56% fastansættelser i det private og 37% i det offentlige, så det er gået en smule frem i 2020.

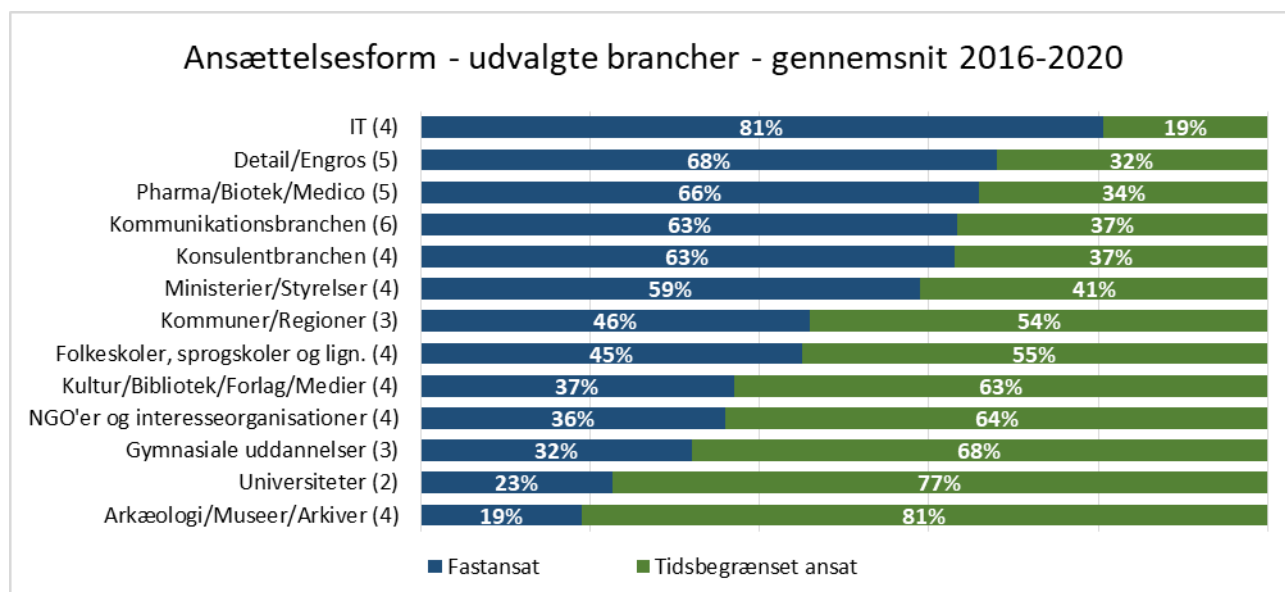
Ledere fastansættes oftest, det gjaldt for 75% af dem i 2020. For de medlemmer, der har fået et akademisk arbejde, er kun 44% blevet fastansat i 2020. Året skiller sig positivt ud, når man ser på de seneste fem år, hvor andelen for denne gruppe i de øvrige år har ligget mellem 36% og 41%.



Efter den sidste rådighedssamtale, hvor vi snakkede om at bruge netværk og LinkedIn, lavede jeg et opslag på LinkedIn, hvor jeg skrev om min passion og faglighed. Det førte til det job, jeg har nu. Jobbet er pt. tidsbegrænset og deltid, men vi arbejder på at det bliver fuldtid og mere permanent. Det er en mulighed for mig for at få et fagrelevant erhvervs erfaring og et stort netværk. Hvis det bliver fuldtid, så kommer der flere relevante arbejdsopgaver ift. min faglighed og interesse.

*Cand.mag. i oplevelsesøkonomi, bykoordinatør i en handelsstandsforening*

Der er forskel fra branche til branche. Her er et gennemsnit for de forskellige brancher for de seneste fem år. Tal i parentes er den statistiske usikkerhed for den enkelte branche.



Det er tydeligt, at brancher inden for det offentlige – Arkæologi/Museer/arkiver, Universiteter/højere læreanstalter samt de gymnasiale uddannelser er blandt de brancher, der fastansætter mindst. Selv om man tager højde for, at ph.d.- og postdoc-stillinger i sig selv er tidsbegrænsede, falder andelen af personer, der har fået en tidsbegrænset stilling på universiteterne, kun til 73%.

Tidsbegrænset ansættelse, der forhåbentlig giver mig den fornødne erfaring til at lande en fastansættelse samme eller et andet, lignende sted.

*Cand.mag. i kultur og formidling,  
fuldmægtig i ministerie/styrelse*

Tidsbegrænset – som det meste i min branche. Hårdt fysisk, og uden meget hjælp og støtte.

*Cand.mag. i forhistorisk arkæologi,  
arkæolog*

Jeg har udviklet et projekt, mens jeg var studentermedhjælper, som jeg har søgt midler til. Projektet strækker sig over tre år.

*Cand.mag. i pædagogik,  
projektleder*

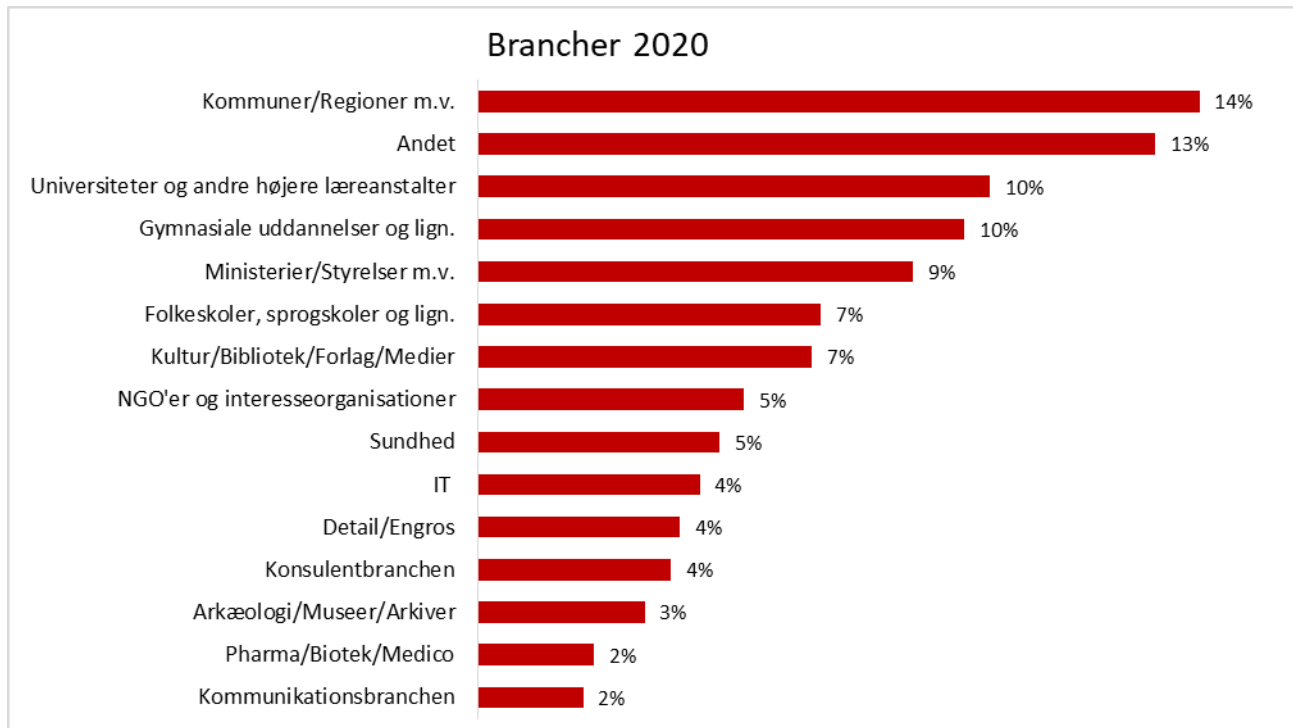
Der er meget læring i jobbet, blandt andet mødet med borgere, organisationsforståelse, politisk ledet organisation, kommunikation og projektledelse, brug af excel og en masse andre jobfunktioner, som kan få mig videre i min karriere.

*Cand.scient. i geografi,  
genhusningskonsulent*



## Brancher

De største brancher for de af MA's medlemmer, der er gået i akademiske job i 2020, ligger fortsat inden for den offentlige sektor.



Der tages ikke rigtig højde for prekære ansættelser - jeg har fx fire job i tre forskellige brancher.

*Cand.mag. i dansk, konsulent, underviser og gymnasielærer*

Jeg søgte et forskningslegat og fik i den forbindelse en værftsaftale med universitetet, således at de var forpligtet til at ansætte mig som postdoc i den periode, legatet dækker, hvis jeg fik legatet. Det vil også sige, at jeg har medbragt midler til min løn, til driftsomkostninger på mit forskningsprojekt samt et bidrag til universitetets administration.

*Ph.d., postdoc*

Mit første faste job efter endt uddannelse. Indenfor klimatilpasning. Har ellers mest ville arbejde med naturforvaltning. Men et spændende tværfagligt fagområde.

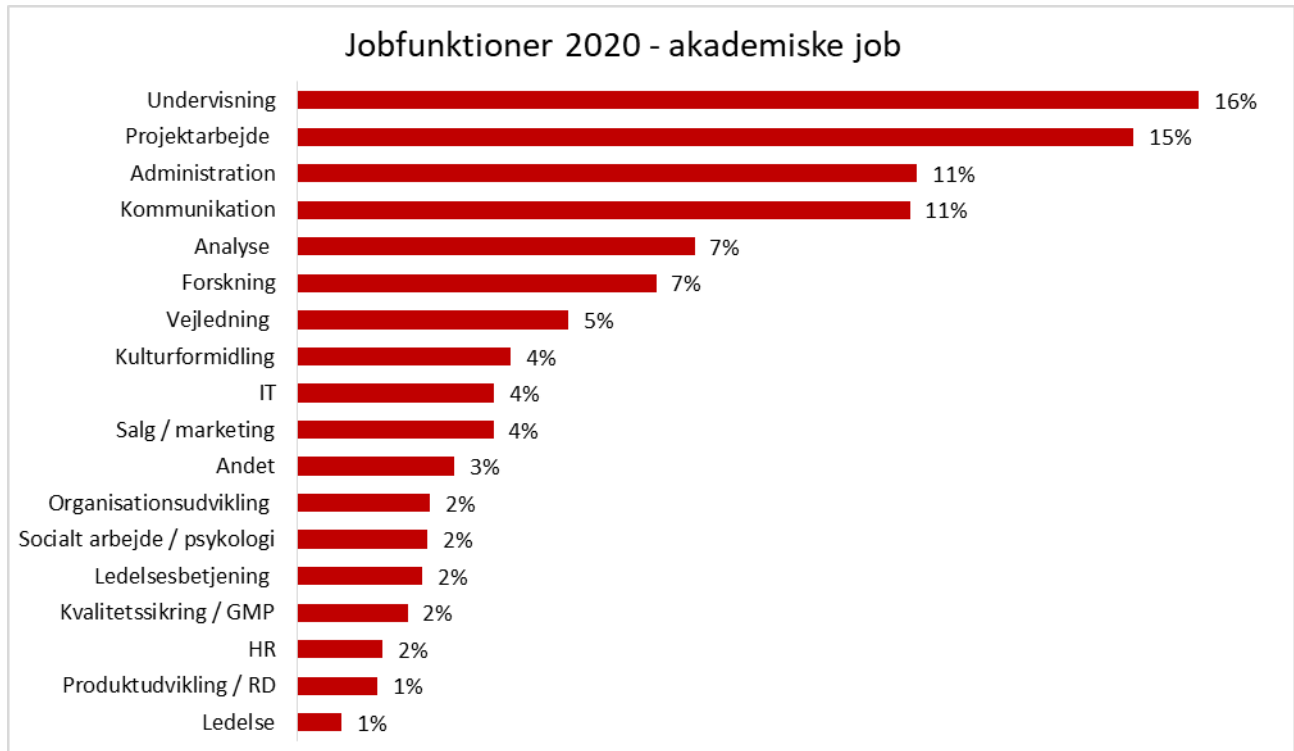
*Cand.scient. i biologi, projektleder/-miljømedarbejder*

Søgte sælgerstilling. Rykkede over i administration efter 2,5 måned.

*Cand.mag. i historie, project manager*

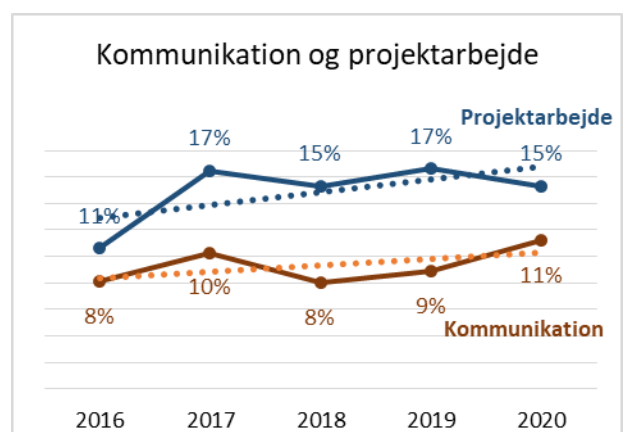
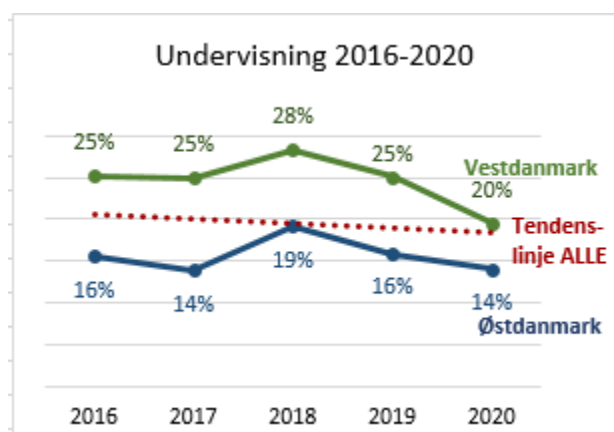
## Jobfunktioner

Nedenstående figur viser et beregnet gennemsnit af fordelingen af jobfunktioner for alle, der gik i akademisk job i 2019.



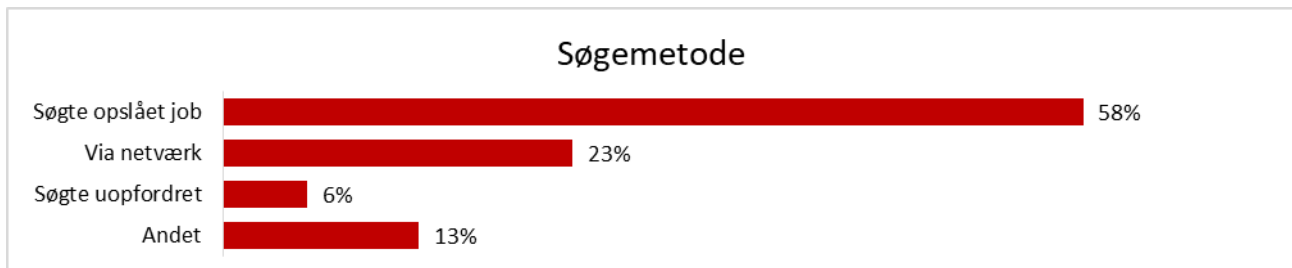
Undervisning er fortsat den jobfunktion, der fylder mest for MA's medlemmer, der går i job fra ledighed eller dimission. Som tidligere år er det også fortsat sådan, at undervisning er større i Vestdanmark, end i Østdanmark. Generelt er andelen af undervisning faldet fra 20% i 2019 til 16% i 2020. Men 2020 har ikke været et typisk år, og der er en forventning om, at andelen vil stige igen i 2021.

Et arbejdsfelt, der har været i stigning hen over de seneste fem år, er kommunikation. Projektarbejde har også været i stigning, men ser nu ud til at have stabiliseret sig omkring 15-16%.



## Søgemetoder

Næsten seks ud af ti af MA's medlemmer har i 2020 fået deres nye job efter at have søgt et opslået job. Det er en stigning på 4 pct.point siden 2019. Lidt færre end i 2019 har i 2020 søgt via netværk eller uopfordret. Andelen af medlemmer, der har søgt på anden vis ('Andet') er uændret. Bemærk, at der bliver spurgt til personens vurdering af den ansøgningsmetode, der var den primære. Der kan således godt have været flere søgemetoder i spil til samme job.



Først var jeg i praktik i en måned, som en del af kurset "GMP for ledige" i 2018. Bagefter fik jeg en 6 måneders stilling. Så fik jeg en 10 måneders vikarstilling, som blev forlænget med yderligere 4 måneder. Efter en kort periode som ledig, fik jeg en fast stilling :-)

*Ph.d. i kemi, QC Lab Specialist*

Jeg havde tilføjet en videopræsentation til min ansøgning, som var med til at sende mig til samtale.

*Cand.mag. i kultur- og sprogødestudier,  
beskæftigelseskonsulent*

Var til samtale på et andet job, som jeg ikke fik. Blev efterfølgende kontaktet og tilbudt et andet job.

*Cand.mag. i pædagogik,  
specialkonsulent*

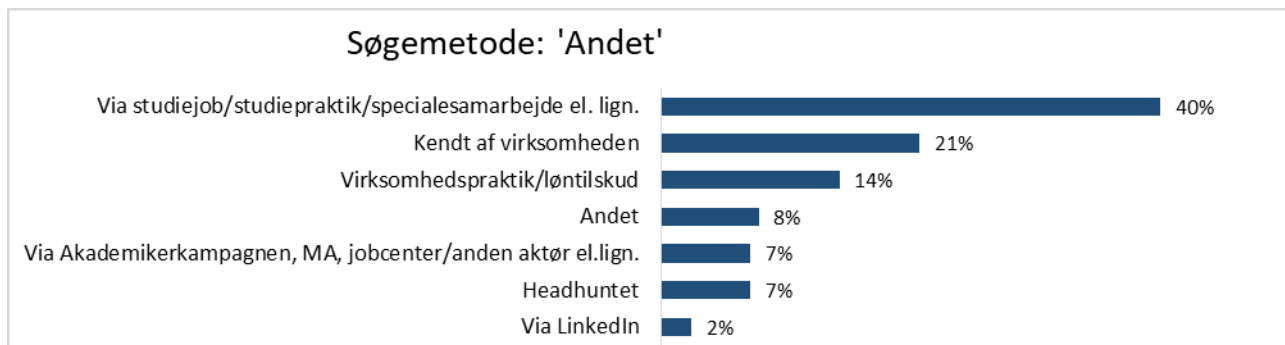
Mit studiejob havde ikke en direkte sammenhæng med mit studie, men netop det, at mit studiejob gav mig nye kvalifikationer ved siden af min uddannelse, gjorde, at jeg landede mit første job. Under samtalen blev der primært spurgt ind til mine tidligere studiejobs og de kvalifikationer, jeg havde opnået her.

*Cand.mag. i litteraturvidenskab,  
kundekonsulent*

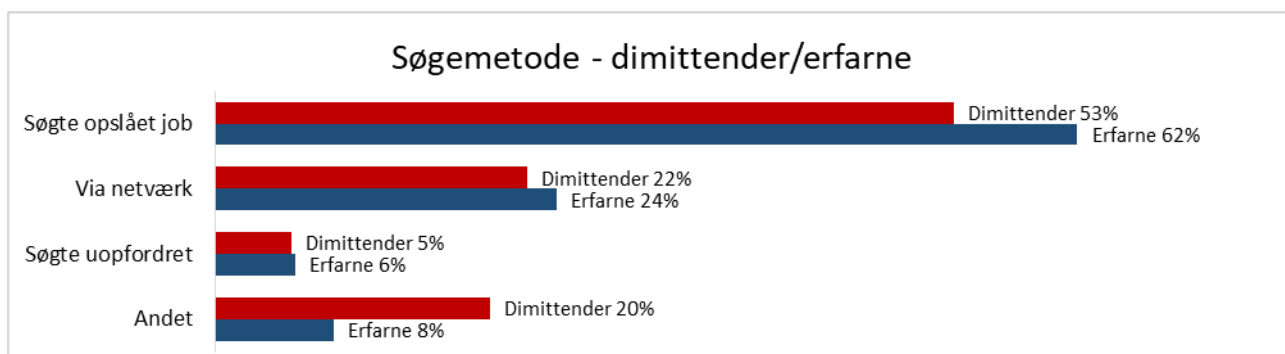
Jeg sendte 5-10 ansøgninger ud om ugen. Jo mere jeg sendte, jo større var min chance for at finde et job.

*Cand.mag. i historie,  
AC-fuldmægtig*

Gruppen, der har brugt søgemetoden 'Andet', er forholdsvis stor. Når man spørger nærmere ind til, hvad der ligger bag 'Andet', fordeler det sig sådan:



Der er forskel på søgemetode for henholdsvis dimittender og erfarne. Erfarne søger oftere på opslåede job, og dimittenderne bruger oftere 'andre' metoder.



Opsøgte direktør på LinkedIn efter samtale på en anden stilling, som jeg ikke fik. Holdt løbende dialog og netværkene med direktøren i en håndfuld måneder, vi aftale 4 ugers praktik, og derefter blev jeg fastansat.

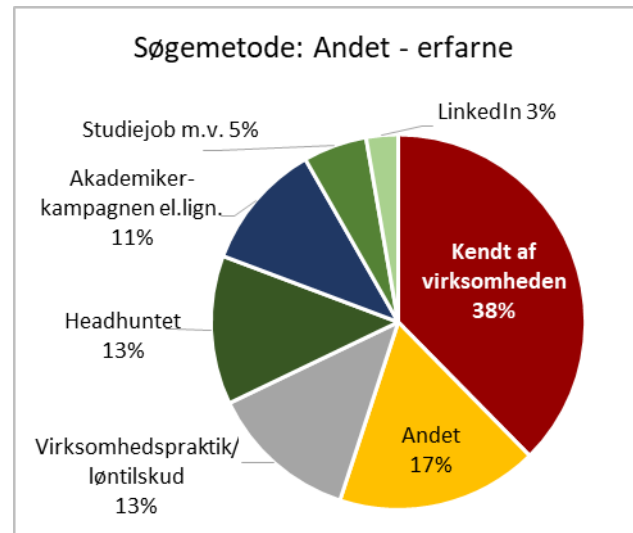
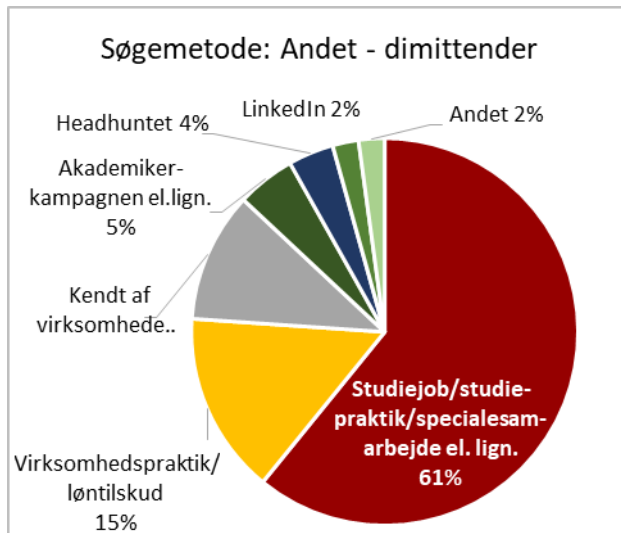
*Cand.scient. i idræt,  
projektkoordinator*

Var i løntilskud i virksomheden, da jeg søgte stillingen, der var opslået i samme afdeling og under samme chef.

*Cand.soc., HR-konsulent*

I lagkagegraferne her neden for har vi opdelt gruppen af 'Andet' på henholdsvis dimittender og erfarne.

Det er tydeligt, at for dimittenderne er studiejob, studiepraktik eller specialesamarbejde meget vigtigt. For de erfarnes vedkommende er det især det at være kendt af virksomheden, der gør udslaget, og der er også flere fra denne gruppe, der er blevet headhuntet.



Havde lavet specialesamarbejde med mit arbejdssted. Var dog ude i 2 x praktik og skulle i løntilskud et andet sted, inden jeg fik jobbet. Så disse erfaringer samt kendskabet gennem specialesamarbejde gjorde udfaldet.

*Cand.scient i idræt, projektmedarbejder*

Tog et kaffemøde med en leder i en virksomhed, hvor en bekendt også arbejdede. Det førte til fire ugers praktik, og derefter projektansættelse.

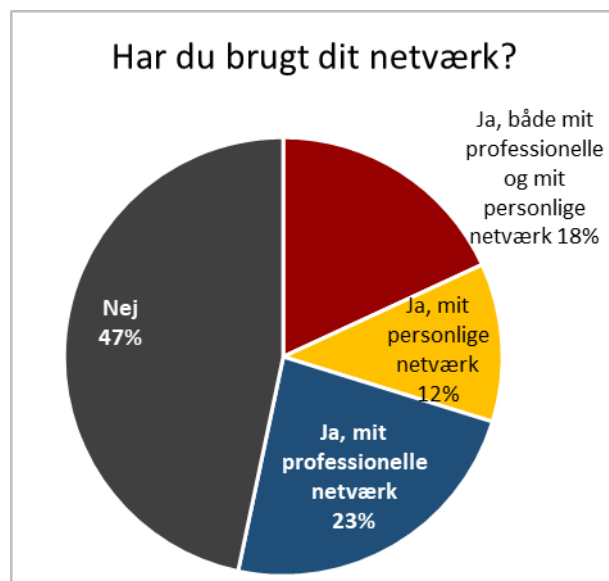
*Cand.mag. i historie,  
technical writer/documentation specialist*

## Netværk

Omtrent halvdelen af dem, der er gået i job i 2020, angiver, at de har brugt deres netværk i jobsøgning. Og 77% af dem, der har brugt netværket, siger, at det var en hjælp i forhold til det konkrete job, de har fået.

En personlig ven er ansat i samme organisation med samme jobbeskrivelse, og kunne derfor fortælle mig om jobbet. Det var en stor hjælp i forhold til at skrive ansøgningen.

*Cand.mag. i historie, arkivar og sagsbehandler*



Den virksomhed, hvor jeg lige havde færdiggjort et barselsvikariat, er kunde til min nuværende arbejdsplads. De havde derfor hørt om mig og kunne nemt forhøre sig om mine kompetencer og person.

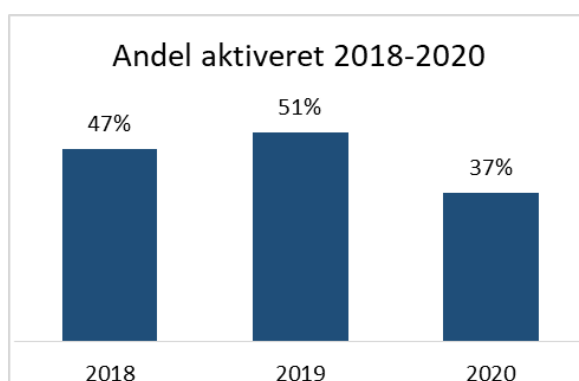
*Cand.mag. i kommunikation, marketingansvarlig*

## Støtte i jobsøgningsprocessen

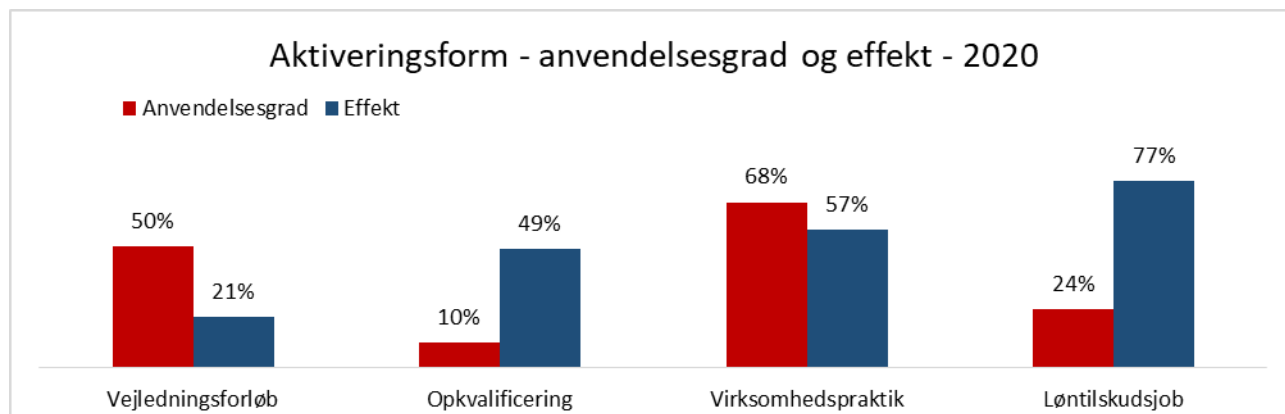
Støtte i jobsøgningsprocessen dækker i denne sammenhæng over alle de ting, MA og jobcentrene gør for at hjælpe ledige ud på arbejdsmarkedet, dvs. samtaler, workshops, aktivering m.v.

2020 har været et specielt år, og corona-situationen betød, at meget færre har været aktiveret i 2020 i forhold til tidligere år. Kun 37% har svaret ja til, at de har været i aktivering, hvor andelen de seneste år har ligget på omkring 50%.

Det følgende ser *kun* på den gruppe, der har været i aktivering i ledighedsperioden.



I figuren nedenfor viser den røde søjle, hvor stor en andel, der har deltaget i de forskellige aktiveringsformer. Den enkelte kan have været i flere aktiveringer, derfor vil andelen opsummeret give mere end 100%. Den blå søjle ved siden af viser andelen af personer, der har deltaget i en given aktivering, og som har svaret ja til, at denne aktivering har hjulpet til at få det job, de har fået.



Halvdelen af alle, der er blevet aktiveret, har deltaget i et vejledningsforløb – men kun hver femte (21%) vurderede efterfølgende, at vejledningsforløbet i sig selv hjalp dem til at få det job, de har fået. Bemærk dog, at mange i vejledningsforløb efterfølgende kommer i en af de øvrige aktiveringsformer.

Halvdelen (49%) af dem, der fik opkvalificering vurderer, at opkvalificeringen hjalp dem til at få jobbet. Selv om mange af MA's medlemmer ønsker opkvalificering som deres aktivering, var det kun 10%, der fik det (det svarer til tidligere år). Kombineret med det gode effektresultat peger det på, at der har været tale om meget job- og målrettet opkvalificering.

Virksomhedspraktik er en meget brugt aktivering, det har hele 68% af de aktiverede været i – og af dem vurderer næsten seks ud af ti (57%), at praktikken konkret hjalp dem til jobbet.

Størst effekt har dog løntilskudsjob. Samlet har hver fjerde aktiverede været i løntilskudsjob – fordelt med 17% i offentligt løntilskudsjob og 7% i privat løntilskudsjob. Af dem, der har været i løntilskudsjob, vurderer næsten otte ud af ti (77%), at løntilskudsjobbet hjalp dem til jobbet. Der er ikke statistisk forskel på offentligt og privat løntilskudsjob ift. effekt.

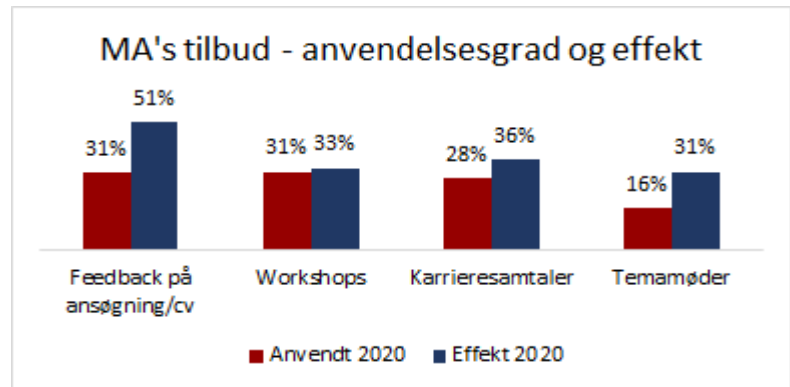
Som skrevet tidligere bør I skubbe meget mere på for løntilskudsjob – af følgende årsager: 1) Man får et "arbejde" og tjener i det mindste sine egne penge. At yde for at nyde kan på ingen måde overvurderes i et ledighedsforløb. 2) Man bliver bekræftet i, at man har evnerne, arbejdsmarkedet efterspørger, selvom alle andre synes, at man ingen værdi har, grundet "forkert" uddannelsesvalg. At få selvtilliden tilbage var det vigtigste. At jeg så også fik et job ud af det, var en bonus. 3) Man får netværk.

*Cand.mag. i nærorientalsk sprog og kultur, planlægningskonsulent*

### MA's frivillige tilbud

MA's tilbudspakke til ledige (og andre) medlemmer består af bl.a. workshops om jobsøgningens forskellige dele, temamøder om arbejdsmarkedet, karrieresamtaler og feedback på ansøgningsmateriale. 2020 har været anderledes på den måde, at workshops og temaarrangementer hurtigt efter nedlukningen i marts blev omdannet til at være online, ligesom karriere- og feedbacksamtaler blev gennemført telefonisk.

Vi har spurgt, om medlemmet vurderer, at det pågældende tilbud hjalp dem i processen frem mod det job, de nu har fået. I figuren, viser den røde søjle andelen af de medlemmer, der gik i job i 2020, som har deltaget i MA's forskellige tilbud. Den blå søjle viser deltagernes vurdering af, om tilbuddet hjalp dem ift. jobbet.



Særligt tilbuddet om feedback på ansøgningsmateriale vurderes som en stor hjælp i forhold til at få landet det konkrete job – halvdelen af de medlemmer, der har fået feedback på deres ansøgningsmateriale siger, at det havde effekt.

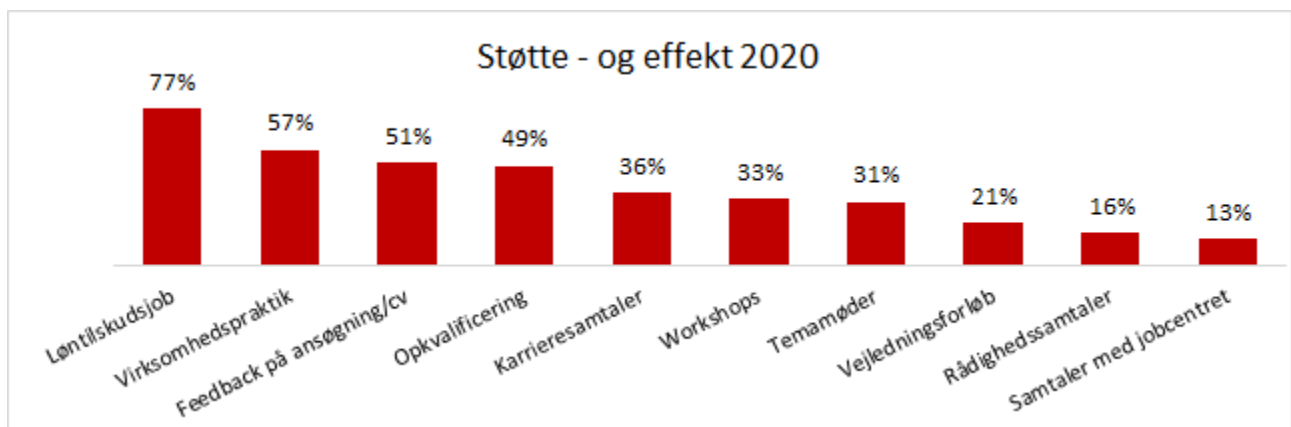
Det vigtigste var, at jeg lærte at skrive en jobsøgning efter AIDA-modellen. Det lyder fjollet, men det var, da jeg begyndte at anse min jobsøgning som et job, at jeg mentalt ændrede mig.

*Cand.scient.anth., fuldmægtig*

Jeg fik meget hjælp til at forberede mig på samtalen. Det var en gigantisk hjælp.

*Cand.pæd., informationsspecialist*

Herunder er en samlet oversigt over den (selv)rapporterede effekt af de forskellige typer af hjælp et ledigt medlem modtager eller tilbydes i deres ledighedsperiode.





## Særligt om medlemmer over 50 år

Vi har set på, om der er forskel på medlemmer over og under 50 år ift. arbejdstype, hvor de går i job, og hvad de laver. For at få tilstrækkelig volumen på, kigger vi samlet på de seneste fire år.

- 50+ medlemmer bliver **lidt oftere tidsbegrænset ansat**, end <50 (57% mod 53%).
- 50+ medlemmer bliver **lidt sjældnere privat ansat**, end <50 (38% mod 42%).
- 50+ medlemmer bliver **aktiveret i noget mindre grad**, end medlemmer under 50 år. I gennemsnit over de seneste fire år er 46% under 50 år aktiveret, mens det samme kun gælder for 34% over 50 år (2020 var et specielt år, hvor kun 37% samlet blevet aktiveret, mod 47% i øvrige år, det ændrer dog ikke på forholdstallene). Ser man på de forskellige aktiveringstyper, ligger medlemsandelen for 50+ ca. en tredjedel under medlemsandelen for <50 årige på alle aktiveringstyper, bortset fra opkvalificering. Her ligger andelen for begge grupper vedkommende på 3-4% årligt.

### Arbejdstype, branche og jobfunktion

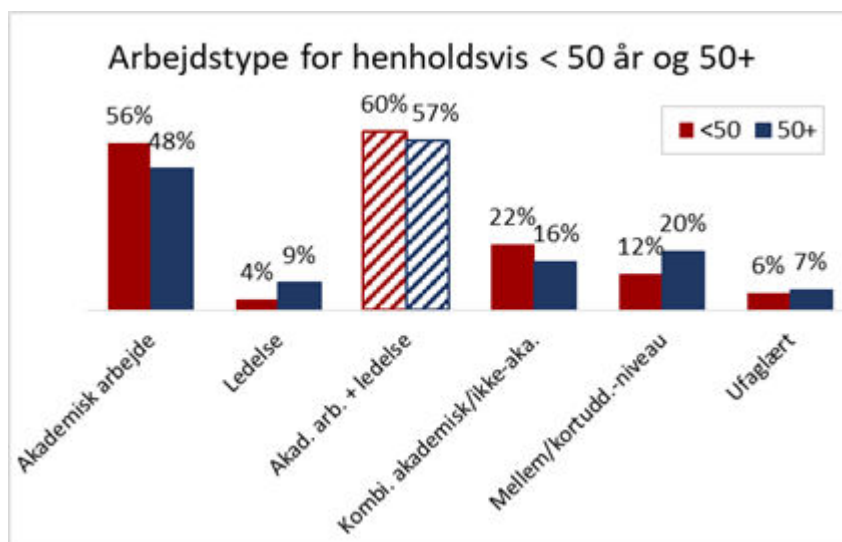
50+ medlemmer får lidt sjældnere akademisk arbejde og lidt oftere arbejde inden for ledelse, end <50. Lægger man akademisk arbejde + ledelse sammen (den skraverede kolonne) forsvinder forskellen dog rent statistisk.

Ser man på de tre sidste kolonner, fremgår det, at 50+ medlemmer i lidt mindre grad får job, der kombinerer akademisk og ikke-akademisk arbejde, og i lidt højere grad får job, der er på mellem-/kortuddannelses niveau. Her er forskellen statistisk signifikant. Der er ingen statistisk forskel ift. ufraglært arbejde.

Ser man på jobfunktion træder en forskel frem. 50+ medlemmer underviser langt mere end <50. Hele 30% af arbejdstiden udgøres af undervisning for de 50+ årige, mod 18% for dem, der er under 50 år. Til gengæld laver de 50+ årige mindre kommunikationsarbejde, 6% mod 10% for de <50 årige.

Dette korresponderer med, at 50+ oftere ansættes i gymnasieskolen, end <50 (12% mod 9%), samt i folkeskoler, sprogskoler og lign. (12% mod 7%).

Tilsvarende ansættes ganske få 50+ i kommunikationsbranchen - kun 0,4% mod 2,9% af dem, der er <50 år. I 2020 var der slet ingen fra svarpopulationen over 50 år, der var blevet ansat i kommunikationsbranchen.



Der er tale om et museum, hvor jeg regelmæssigt bliver ansat i perioder - i alt ca. 4-5 md. om året. Mere er der ikke råd til. Jeg hører til prekariatet og med min alder på over 60 år er mine chancer for en mere permanent fuldtidsansættelse mindre end en snemand i helvede.

*Cand.mag. i historie, museumsinspektør*

## Særligt om dimittender

Det mest markante, der er at sige om dimittender ift. erfarne medlemmer, er måske – at forskellene er minimale. Der er dog nogle få ting, der kan fremhæves:

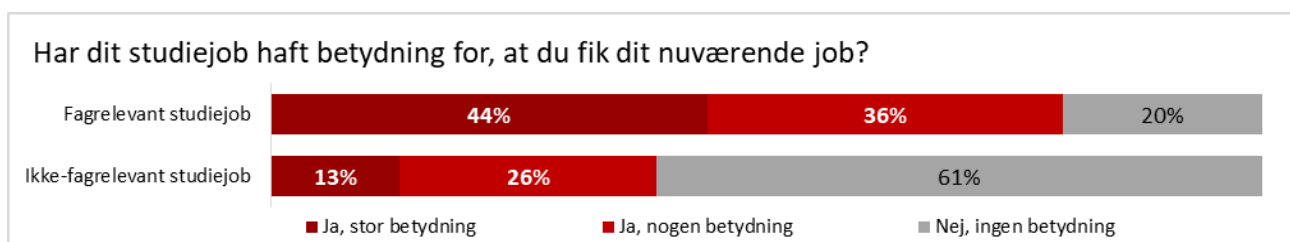
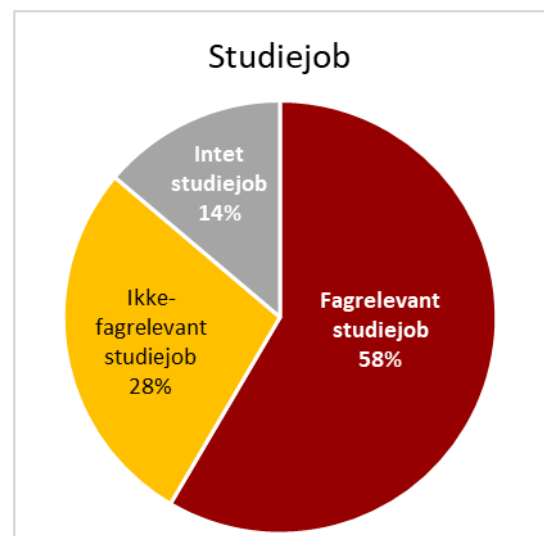
- Dimittender får **lidt sjældnere akademiske job** (49% mod 55%) og **lidt oftere kombinationsjob** end erfarne (26% mod 20%). Begge forskelle er statistisk signifikante.
- Dimittender bliver i **lidt højere grad ansat privat** – 45% mod 39% af de erfarne.
- Derimod bliver dimittender ikke ansat tidsbegrænset i højere grad, end erfarne.
- Som tidligere nævnt bruger dimittender oftere end erfarne 'andre' søgemetoder, og her viser det sig, at **især studiejob, studiepraktik eller specialesamarbejde med en virksomhed har betydning**.
- Dimittender angiver oftere end erfarne, at **virksomhedspraktik og/eller løntilskud har hjulpet dem i job**. Virksomhedspraktik: dimittender: 63%, erfarne: 49%. Løntilskudsjob: dimittender: 81%, erfarne: 72%.
- Der er færre dimittender end erfarne, der underviser. Dimittenderne bruger samlet set 12% af den akademiske arbejdstid på at undervise, mens de erfarne bruger 20%. Tilsvarende er der flere erfarne end dimittender, der er blevet ansat i gymnasieskolen (erfarne: 12%, dimittender: 6%). Til gengæld er der lidt flere dimittender, der arbejder med kommunikation (dimittender: 13%, erfarne: 10%).

### Dimittender og studiejob

Fire ud af ti (42%) af respondenterne modtog dimittendsats frem mod det tidspunkt, hvor de gik i job. De af disse medlemmer, der er blevet kandidater, er blevet spurgt, om de har haft studiejob, og hvilken type. Svarene kan aflæses i lagkagegrafen til højre.

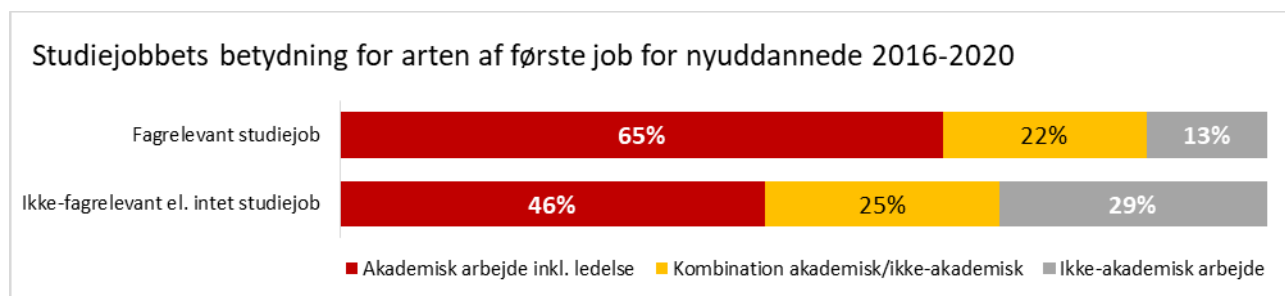
Som man kan se af figuren neden for, vurderer fire ud af fem (80%), der har haft fagrelevant studiejob, selv, at det har haft stor eller nogen betydning for, at de efterfølgende fik det job, de fik.

Blandt de medlemmer, der har haft et ikke-fagrelevant studiejob, vurderer to ud af fem (39%), at studiejobbet havde betydning for, at de fik deres nuværende job. Også disse tal ligger ganske stabilt år efter år.



Men studiejobbet har også betydning for, hvilket job man får efter endt uddannelse, som det ses af nedenstående figur.

To ud af tre, der har haft fagrelevant studiejob får efterfølgende et akademisk job. Det gælder kun for omkring halvdelen af dem, der har haft et ikke-fagrelevant eller slet intet studiejob. Da de to sidste kategorier er næsten ens i fordelingen, har vi valgt at slå dem sammen. Nedenstående figur viser de samlede tal for årene 2016-2020. Tallene har ikke varieret væsentligt over årrækken.



Jeg havde fagrelevant studiejob i hele min studietid hos samme museum. Da jeg holdt pause fra mit studie, blev jeg tilbudt først en projektstilling og senere fast arbejde. Da jeg senere valgte at færdiggøre min kandidat, støttede min arbejdsplads op om min beslutning og lod mig skemalægge mit arbejde efter min afsluttende studietid. Det er derfor, jeg ikke har været ledig efter afsluttet uddannelse, for jeg var allerede museumsinspektør, inden jeg var færdiguddannet.

*Cand.mag. i historie, museumsinspektør*

Jeg fik kontakt via min dataindsamling under specialet og blev opfordret til at søge stilling på baggrund af mit specialiseringsfelt.

*Cand.mag. i audiologopædi,  
talekonsulent*

Efter at have været studentermedhjælper med stigende grad af ansvar henover mere end 6 år, og med en sideløbende praktikplads samme sted, lykkedes det mig at gøre mig uundværlig, og jeg blev tilbudt en fuldtidsstilling.

*Cand.mag. i litteraturvidenskab,  
redaktionsassistent*

Mit studiejob blev konverteret til en fuldtidsstilling, da jeg blev kandidat.

*Cand.mag. i historie,  
research assistant i en NGO*

Jeg blev fuldtidsansat i virksomheden, hvor jeg var studentermedhjælper, efter endt uddannelse.

*Cand.scient.san.publ. (folkesundhedsvidenskab),  
quality and food safety specialist*