



11-09-2019

Analyse af dimittendledigheden i København

Sammenfatning

Antallet af dimittender, der årligt afslutter en lange videregående uddannelser (LVU), har været i kraftig vækst de senere år, og antallet er i Københavns kommune omtrent fordoblet i perioden fra 2012 til 2017. En fordobling i antallet af nyuddannede akademikere i Københavns Kommune vil overordnet set kunne forventes at øge produktivitet og velstand på længere sigt. Ledigheden er på den korte bane lidt højere for gruppen og lønniveauet og vidensniveauet, som de nyuddannede starter deres karriere på, er også lidt lavere. Den samlede vurdering er dog, at det er en relativt lille pris at betale for et massivt kompetenceløft af arbejdsstyrken.

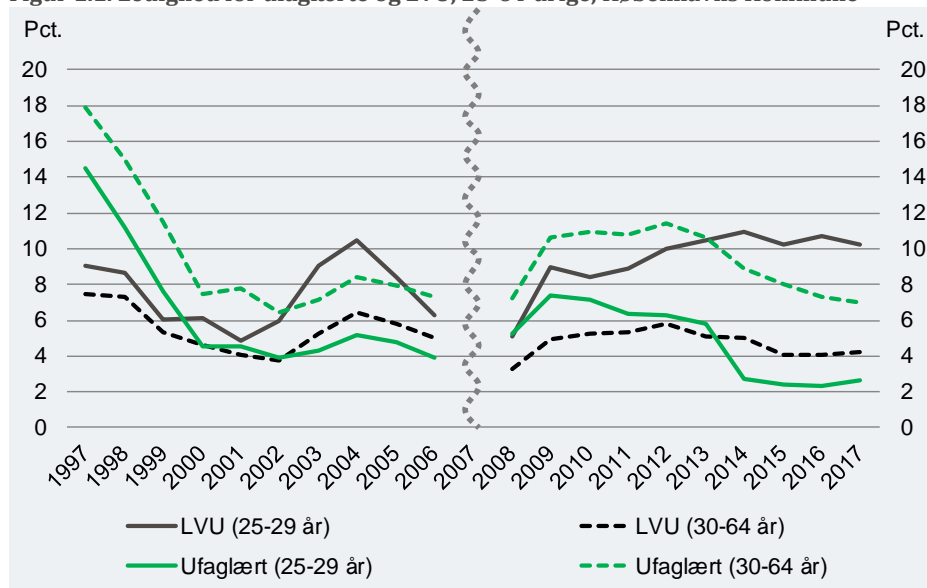
I en international kontekst er dimittendledigheden i Danmark relativt høj. Det skal ses i lyset af, at langt flere uddanner sig samtidig med, at man i Danmark – i modsætning til i andre lande – kan modtage dimittenddagpenge.¹ Kompensationsgraden for personer, der kommer fra SU, er over 100 pct., og fra 2009 kan dimittenderne modtage dagpenge allerede fra dag 1, når uddannelsen er afsluttet.²

Ledigheden for personer med en LVU er langt højere for de unge 25-29-årige end for de 30-64-årige og forskellen er øget markant de senere år, *jf. figur 1.1*. De unge havde i 2017 således en ledighed på mere end 10 pct. mens de 30-64-årige godt 4 pct. Det omvendte er gældende for de ufaglærte, hvor de unge har markant lavere ledighed end de over 30-årige.

¹ Dagpengekommissionens anbefalinger (2015)

² BM (2009): ”Aftale om afbureaukratisering”

Figur 1.1. Ledighed for ufaglærte og LVU, 25-64-årige, Københavns Kommune



Anm.: Databrud i 2007. Ufaglærte er opgjort inkl. uoplyst uddannelse (ultimo november)

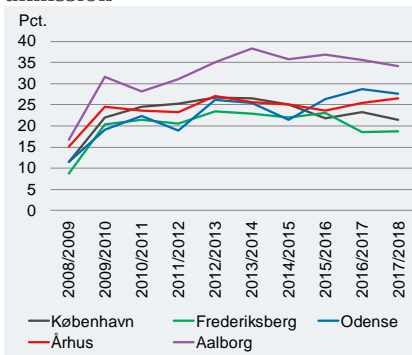
Kilde: Danmarks Statistik samt egne beregninger

I Københavns Kommune er antallet af dimittender fra en lang videregående uddannelse (LVU) mere end fordoblet siden 2012, og i 2017 er mere end hver femte ledig i mindst 6 måneder det første år. Andelen i de jyske universitetsbyer er markant højere, mens Frederiksberg generelt ligger lidt lavere, *jf. figur 1.2*.

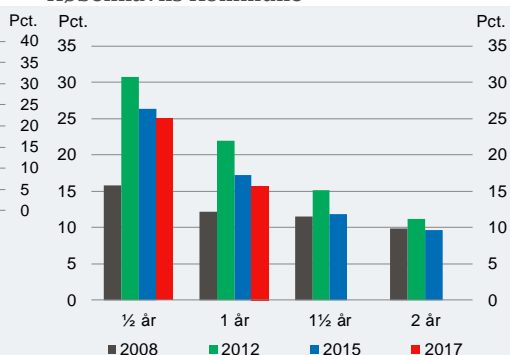
Derudover varierer ledigheden ganske markant på tværs af studieretning således, at kandidater fra humanistiske, kunstneriske og pædagogiske uddannelser med 35 pct. har markant højere ledighed end gennemsnittet, der ligger på knap 22 pct., mens de sundhedsvidenskabelige uddannelser med bare 8 pct. ligger markant lavere.

Der er dog ikke tegn på, at dimittenderne er mere langtidsledige end tidligere. Ledigheden blandt dimittenderne er i de første måneder markant højere, men efter 1½ år er andelen på overførsler for dimittenderne fra 2015 på niveau med dimittenderne fra 2008 og de nyeste tal fra 2017 har samme positive retning, *jf. figur 1.3*.

Figur 1.2. Dimittendledighed, mindst 6 måneders ledighed første år efter dimission



Figur 1.3. Andel på ydelse for dimittender dimitteret i året (LVU), Københavns Kommune

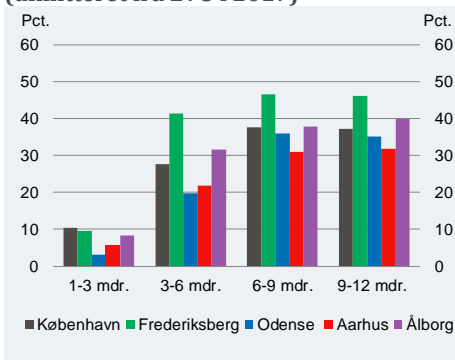


Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en videregående uddannelse i et givet år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgøres som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission. Figur 1.3. Alle ydelser ekskl. barsel og SU. Med tilbagelægning

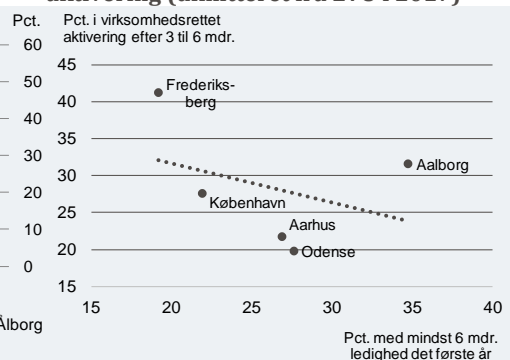
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

For de dimittender, der bliver ledige, stiger aktiveringsgraden og andelen i aktivering efter 3 måneder, der lovgivningsmæssigt også er tidspunktet for rettidig aktivering. Københavns Kommune aktiverer overordnet set i lidt højere grad dimittenderne i virksomhedsrettede tilbud end Århus og Odense, mens Frederiksberg generelt ligger væsentligt højere, særligt mellem 3 og 6 måneder efter dimission, *jf. figur 1.4*. Det skal her bemærkes, at Frederiksberg har den laveste dimittendledighed. Sammenholdes andelen i virksomhedsrettet aktivering med ledighedsprocenten er der en negativ sammenhæng forstået således, at kommuner med en højere andel i virksomhedsrettede tilbud har lavere ledighed, *jf. figur 1.5*.

Figur 1.4. Andel af ledige i virksomhedsrettede forløb (dimitteret fra LVU i 2017)



Figur 1.5. Sammenhæng mellem ledighed og virksomhedsrettet aktivering (dimitteret fra LVU i 2017)



Anm.: Løntilskud og virksomhedspraktik. Kun opgøres for dimittender fra 2017 og dermed kun de første 12 måneder efter dimission af hensyn til aktualiteten i data. BIF har de seneste år omlagt en stor del af indsatsen. Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en videregående uddannelse i et givet år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret samt året før.

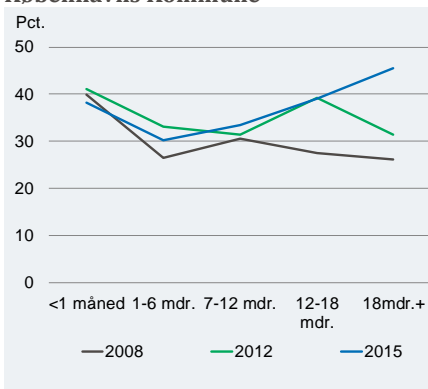
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Dimittenderne varsles generelt relativt kort før de aktiveres. Godt 80 pct. varsles om de konkrete tilbud i samme uge eller i ugen før de

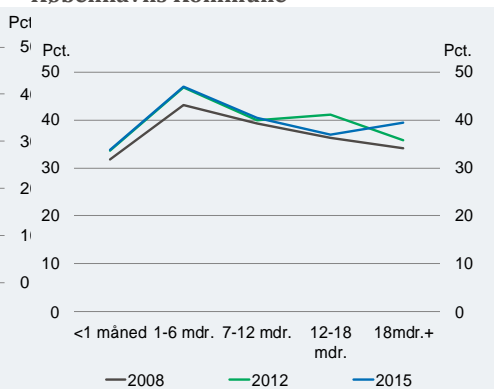
påbegynder et aktivt tilbud. Det kan være en barriere for at realisere potentielle motivationseffekter.

For den faglige mobilitet ses en positiv udvikling mod større faglig mobilitet. Det gælder både i løbet af ledighedsforløbet samt at dimittender fra 2015 har højere faglig mobilitet i forhold til tidligere år, *jf. figur 1.6*. Derudover er der ikke tegn på, at den geografiske mobilitet blandt dimittenderne øges med ledighedsforløbet, *jf. figur 1.7*. Mobiliteten varierer derudover også på tværs af studieretning. Således er de humanistiske og samfundsvidenskabelige dimittender de mindst geografisk mobile og de sundhedsvidenskabelige kandidater de mindst fagligt mobile, *jf. senere*.

Figur 1.6. Faglig mobilitet efter tid efter dimission, dimittender (LVU), Københavns Kommune



Figur 1.7. Geografisk mobilitet efter tid efter dimission, dimittender (LVU), Københavns Kommune



Anm.: Ekskl. løntilskud. Efter bopæl i januar i dimissionsåret. Dimittender bosiddende i Københavns Kommune ved dimission. Figur 1.6 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job uden for landsdelen Byen København (første job). Figur 1.7 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job på et lavere niveau end viden på højeste niveau inkl. ledelse (første job).
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

1. Indledning

Langt flere tager en lang videregående uddannelse (LVU) end tidligere og siden 2012 er det årlige antal nyuddannede akademikere i Københavns Kommune fordoblet. Uddannelse er generelt positivt – både for den enkelte og for samfundet. Samtidig understøtter uddannelse både produktivitet, vækst og velstand.

Der er tale om et massivt kompetenceløft af arbejdsstyrken til gavn for både den enkelte, kommunekassen og virksomhederne. Der har dog også været udfordringer forbundet hermed. Mere end hver femte dimittend i København var i 2017 ledig i mindst seks måneder det første år, og en analyse fra AE-rådet viser, at det kan have langsigtede negative konsekvenser for den enkelte at påbegynde karrieren med et ledighedsforløb³.

Der er i denne analyse fokus på ledigheden for dimittender fra LVU, den foreliggende viden om udbud og efterspørgsel, effekter mv., tendenser og udvikling i ansættelse af dimittender, samt indsatsen i beskæftigelsessystemet.

2. Viden om udbud og efterspørgsel efter LVU, effekter mv.

Der foreligger en række analyser mv. på dimittendområdet. Udvalgte studier og undersøgelser er opsummeret nedenfor. Det er dels fremskrivning af udbud og efterspørgsel efter arbejdskraft med en videregående uddannelse, virksomhedernes værdi af at ansætte akademikere eller dimittender, effekten af at starte karrieren med et ledighedsforløb og derudover en kort opsummering af viden om effekter af aktiv arbejdsmarkedspolitik for stærke ledige. Hovedparten omfatter specifikt dimittender fra lange videregående uddannelser, men viden om dimittender, hvor alle videregående uddannelser er belyst, er enkelte steder også medtaget.

En analyse af effekten af at starte karrieren med et ledighedsforløb viser, at de negative konsekvenser er store og langvarige. Analysen måler som udgangspunkt effekterne af at dimittere under henholdsvis en høj- og en lavkonjunktur. Dimittender med mindst seks måneders dimittendledighed, har efter 10 år tre til fem pct. point lavere beskæftigelsesfrekvens og 13 til 17 pct. lavere indkomst end dimittender med ingen eller kortere ledighedsforløb. Analysens resultater kan fortolkes som effekten af ledighed mere generelt, *jf. boks 2.1.*

³ AE-rådet (2015): "Ledighed blandt nyuddannede sætter dybe spor i samfundsøkonomien samt Finansministeriet (2014): "Finansredegørelse – 2014 – Kapitel 3 Strukturerne på arbejdsmarkedet under krisen"

Boks 2.1. længerevarende virkning af ledighed på løn og beskæftigelsesfrekvens for dimittender

AE-rådet har gennemført en analyse af effekterne på løn og beskæftigelse af at dimitttere under en lavkonjunktur i forhold til en højkonjunktur. Analysen tager udgangspunkt i personer, der afslutter uddannelse i perioden mellem 2006 og 2013, hvor den andel af dimittenderne, der oplever et ledighedsforløb på mindst 6 måneder varierer fra 5,4 pct. til 18,6 pct. AE-rådet ser således på konsekvensen af at være ledig i mindst 6 måneder efter afsluttet uddannelse på tværs af konjunkturer. De konkluderer, at længerevarende ledighedsforløb umiddelbart efter afsluttet uddannelse har langsigtede konsekvenser for de nyuddannede. Efter ti år vil akademikere med mere end seks måneders ledighed have:

1. 3-5 pct. lavere beskæftigelsesfrekvens
2. 13-17 pct. lavere indkomst

Der er således tale om betydelige effekter med store omkostninger for både dimittenderne og for samfundet. Analysens resultater kan fortolkes som effekten af at være ledig i mindst seks måneder efter afsluttet uddannelse. Det bemærkes, at Finansministeriet har vurderet, at AE-rådet i deres analyser formentlig overvurderer virkningen af at dimitttere under en lavkonjunktur, fordi analyserne fokuserer på konsekvenserne for dimittender med længerevarende ledighed efter afsluttet uddannelse. Det kan fortolkes således, at AE-rådets analyse viser betydningen af at være ledig efter afsluttet uddannelse.

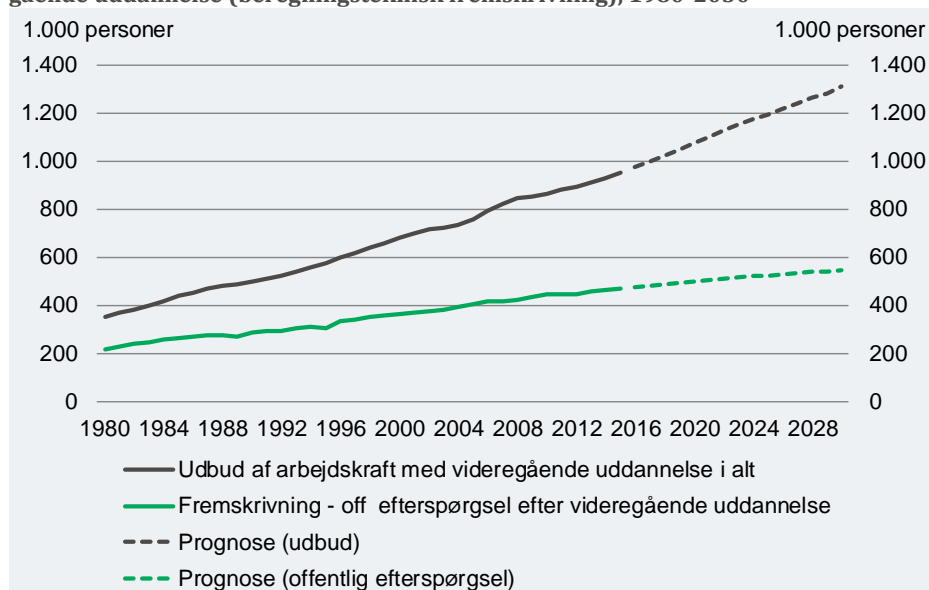
AE-rådet (2015): "Ledighed blandt nyuddannede sætter dybe spor i samfundsøkonomien"
Finansministeriet: "Finansredegørelse 2014 – kapitel 3 Strukturene på arbejdsmarkedet under krisen"

Ud over at dimittendledigheden er høj viser fremskrivninger af udbud og efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft i den offentlige sektor, at udbuddet af højtuddannet arbejdskraft kommer til at stige væsentligt hurtigere end efterspørgslen, *jf. figur 2.1*. Det betyder, at der er behov for, at en langt større andel af dimittenderne i fremtiden beskæftiges i den private sektor. Fremskrivningen er udarbejdet for alle videregående uddannelser, men udbuddet er steget mest fra de lange videregående uddannelser.

En analyse fra Epinion⁴ indikerer, at der kan være store gevinster at hente for de private virksomheder, hvis de ansætter akademikere, *jf. senere*. Særligt de små og mellemstore virksomheder, der udgør en meget stor del af virksomhederne, efterspørger dog i udgangspunktet kun i mindre – men dog tiltagende – grad denne type af arbejdskraft.

⁴ Epinion (2017): "Værdien af ansættelsen af den første akademiker i SMV'er"

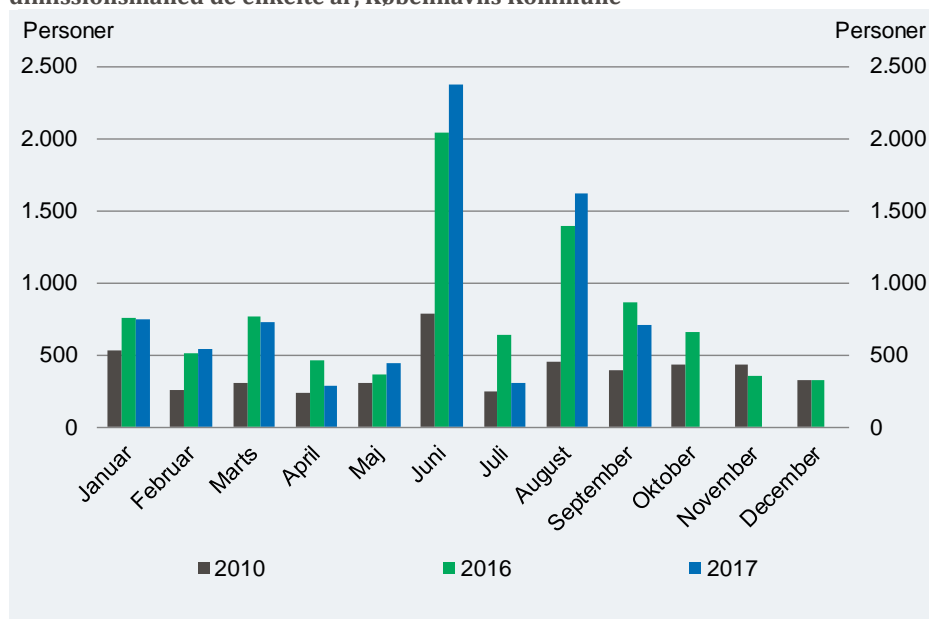
Figur 2.1. Samlet udbud af og offentlig efterspørgsel efter personer med videregående uddannelse (beregningsteknisk fremskrivning), 1980-2030



Kilde: Finansministeriet (2016) "Økonomisk Analyse: Uddannelse og arbejdsmarked, januar 2016"

Ud over at antallet af kandidater, der dimitterer fra lange videregående uddannelser, er steget meget markant, har fremdriftsreformen medvirket til, at langt flere dimitterer i samme måned. I 2010 dimitterede ca. 750 personer fra lange videregående uddannelser i Københavns Kommune i juni måned, *jf. figur 2.2*. I 2017 dimitterede næsten tre gange så mange. Den stigende andel af dimittenderne set over året, der dimitterer i juni, skal ses i lyset af fremdriftsreformen.

Figur 2.2. Antal dimittender fra lange videregående uddannelser, opgjort efter dimissionsmåned de enkelte år, Københavns Kommune



Kilde: Egne beregninger på baggrund af register data fra Danmarks Statistik.

Et meget stort antal dimittender, der skal ud på arbejdsmarkedet på samme tid, harmonerer ikke med dynamikken på arbejdsmarkedet, der ikke systematisk ansætter i en bestemt måned.

Derudover er dagpenge til dimittender ifølge Dagpengekommissionen en udfordring, fordi kompensationsgraden for dimittender er markant højere end for øvrige dagpengemodtagere. Det gælder også efter den seneste nedsættelse af normalsatsen for dimittender fra 82 til 71,5 pct. af den maksimale dagpengesats⁵. Derudover har dimittenderne fra 1. august 2009 fået ret til gratis a-kassemedlemskab, og er dermed i praksis fritaget for en karensmåned.⁶ Det vil sige, at dimittenderne er berettiget til dagpenge fra første dag.

Dagpengesatsen for dimittender, og dermed også den høje kompensationsgrad, er et statsligt anliggende, og kommunen kan derfor primært påvirke dimittenderne gennem aktivering og samtaler, der fx kan øge tilskyndelsen eller motivationen til hurtigst muligt at komme i job.

For at imødekomme det stigende udbud af kandidater med en lang videregående uddannelse samtidig med, at efterspørgslen i det offentlige ikke stiger tilsvarende, er der behov for, at langt flere finder beskæftigelse i den private sektor. En analyse fra 2017 indikerer, at virksomhederne kan opnå signifikante gevinster ved at ansætte dimittender, *jf. boks 2.2*. I analysen er der taget højde for forskelle mellem virksomhederne, der ikke kan tilskrives den første akademiker. Derudover er effekten af den første akademiker i øvrigt søgt rensset for andre forhold, dog er der i analysen ikke taget højde for uobserverbar selektion, og effekterne kan derfor ikke nødvendigvis tolkes som kausale.

Analysen indikerer, at SMV'erne har større chance for at overleve og for at vokse og generere vækst, hvis de ansætter den første akademiker. Kun 1,3 pct. af SMV'erne uden akademikere ansætter hvert år en akademiker, og der kan således være tale om et u-erkendt behov eller manglende risikovillighed hos denne gruppe af virksomheder.

⁵ Dagpengekommissionen (2015): "Dagpengekommissionens samlede anbefalinger"

⁶ BM (2009): "Aftale om afbureaukratisering"

Boks 2.2. Værdien af at ansætte den første akademiker i små og mellemstore virksomheder

Der findes kun ganske sparsom viden om effekterne af at ansætte akademikere i små og mellemstore virksomheder (SMV'ere) på området, men litteraturen viser generelt positive effekter.

Epinion har undersøgt effekten af, at SMV'er ansætter den første akademiker sammenlignet med lignende virksomheder, der ikke ansætter en akademiker. Analysen indikerer, at ansættelse af en akademiker efter tre år øger sandsynligheden for, at virksomheden overlever med 2,2 pct. point, øger antallet af ansatte i virksomheden – både akademikere og andre medarbejdergrupper – med i gennemsnit 4,5 ansatte, samt øger værditilvæksten med 38 pct. og effekterne øges efter fem år.

Analysen indikerer, at effekterne af at ansætte en nyuddannet akademiker (dimittend) ligeledes er positive. Fx øges sandsynligheden for at virksomheden overlever med 1,9 pct. point, antallet af ansatte stiger med gennemsnitligt 3,6 ansatte og værditilvæksten øges med 44 pct., hvis den ansatte akademiker er nyuddannet. Hver fjerde 'første akademiker' er dimittend.

Omkring 80 pct. af SMV'erne har ikke en akademiker ansat og kun omkring 1,3 pct. af de virksomheder, der ikke i udgangspunktet havde en akademiker ansat, ansætter hvert år en akademiker. Der kan således være et stort potentiale ved at få flere SMV'er til at ansætte den første akademiker. Effekten er størst inden for servicesektoren, i virksomheder med mellem 50 og 250 ansatte samt i Region Hovedstaden og Region Syddanmark.

Kilde: Epinion (2017): "Værdien af ansættelsen af den første akademiker i SMV'er"

3. Dimittendledighed

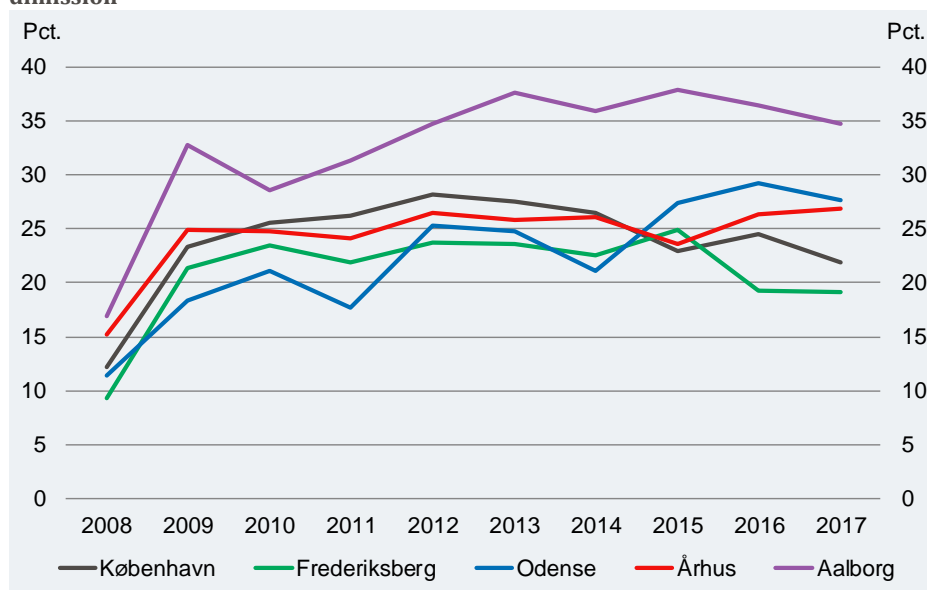
I det følgende er dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder ugen efter dimission.

Dimittendledigheden er i alle universitetsbyer⁷, markant højere i 2017 end i 2008, *jf. figur 3.1*. Der er således tale om en national trend og ikke et lokalt københavnerfænomen. Andelen af dimittender i København Kommune, der har mindst 6 måneders ledighed det første år, er næsten dobbelt så høj i 2017 som i 2008 til trods for, at den generelle beskæftigelsesfrekvens kun er marginalt lavere og den generelle ledighed kun marginalt højere⁸.

⁷ Universitetsbyer er her defineret som København, Odense, Århus og Aalborg samt Frederiksberg, der i relation til København er særlig interessant at sammenligne med, fordi den geografiske placering er den samme, men med to forskellige kommuner og dermed indsatser over for dimittenderne.

⁸ Beskæftigelsesfrekvensen i KK er 0,3 procentpoint lavere og den generelle ledighed er 0,3 procentpoint højere i 2017 i forhold til 2008 (Kilde: Danmarks Statistik).

Figur 3.1 Dimittendledighed (LVU), mindst 6 måneders ledighed første år efter dimission



Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

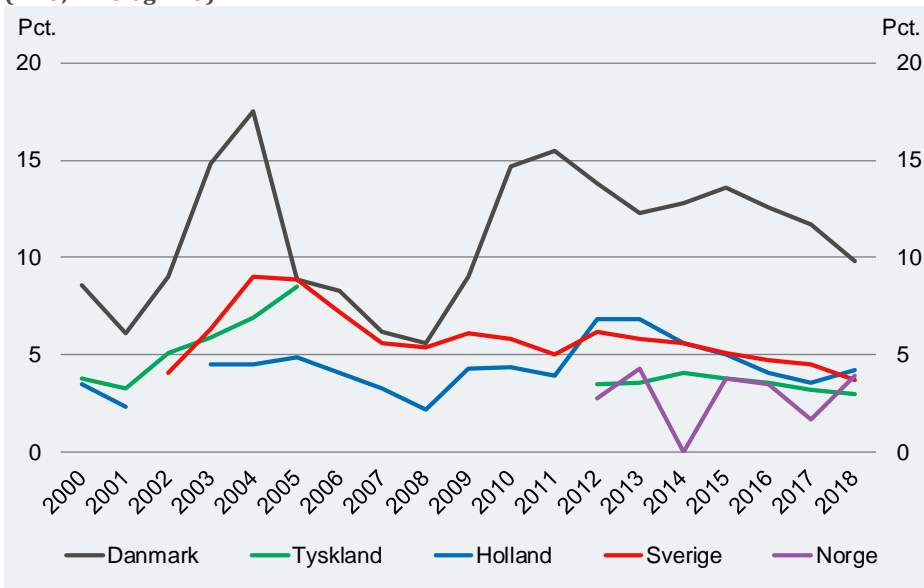
Københavns Kommune ligger væsentligt lavere end både Aalborg, Odense og Aarhus, men det er stadig mere end hver femte dimittend, der har mindst 6 måneders ledighed i løbet af det første år. Derudover ligger Frederiksberg generelt lavere end Københavns Kommune.

Sammenlignet med en række andre lande, som Danmark ofte sammenlignes med, steg dimittendledigheden (Korte, mellemlange og lange videregående uddannelser)⁹ i Danmark meget markant i forbindelse med krisen, og dimittendledigheden ligger i 2018 fortsat markant højere end i de øvrige lande, *jf. figur 3.2* Det skal ses i lyset af, at den samlede ledighed ligger på omtrent samme niveau på tværs af landene¹⁰. Det kan indikere, at Danmark generelt har særlige udfordring i overgangen fra studie til job. Det skal dog bemærkes, at dimittendledigheden i 2008 var historisk lav.

⁹ Eurostat opgør ikke dimittendledigheden på detaljeret niveau, så her ledighed for dimittender fra korte, mellemlange og lange videregående uddannelser i alderen 15-34 år, der er dimitteret inden for de seneste 3 år.

¹⁰ Task force for bedre erhvervsvilkår i København (2018): "6 Baggrundsanalyse: Ledig arbejdskraft"

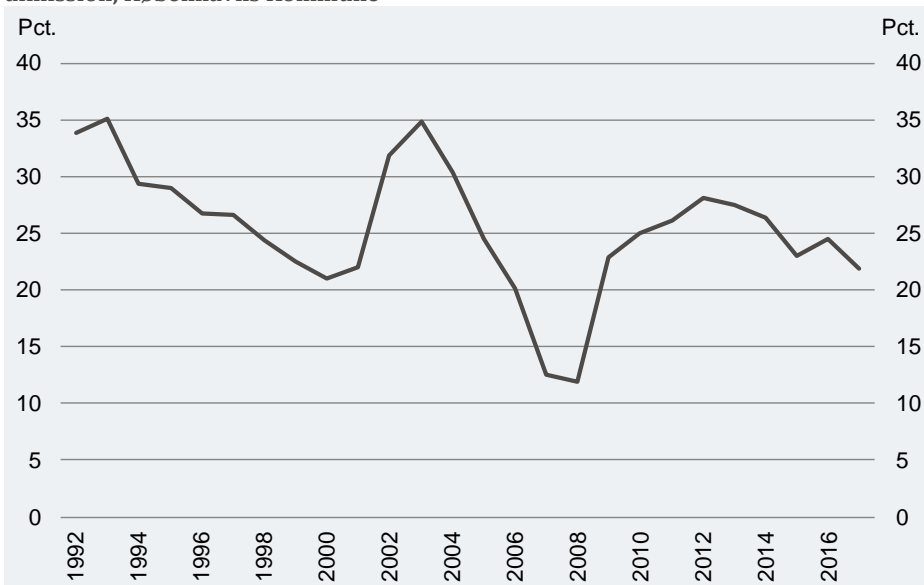
Figur 3.2 Dimittendledighed for dimittender med videregående uddannelse (KVU, MVU og LVU)



Anm.: Dimittendledigheden på tværs af lande er opgjort for 15-34-årige i op til 3 år efter afsluttet uddannelse. Den internationale opgørelse af dimittendledigheden omfatter alle med en videregående uddannelse, herunder både korte, mellemlange og lange.
Kilde: Eurostat.

Dimittendledigheden er vanskelig at opgøre tilbage i tid på kommunalt niveau på grund af kommunalreformen i 2007. Reformen berører dog ikke kommunegrænsen for Københavns Kommune og andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed det første år har historisk været højere end i dag, *jf. figur 3.3*.

Figur 3.3 Dimittendledighed (LVU), mindst 6 måneders ledighed første år efter dimission, Københavns Kommune

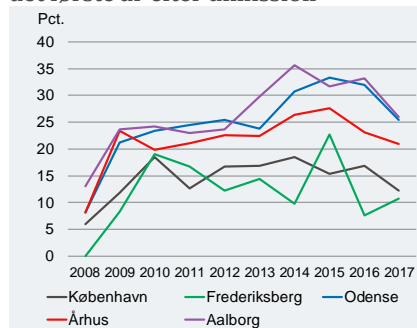


Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør lang videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission. På grund af kommunalreformen er dimittendledigheden kun beregnet tilbage i tid for Københavns Kommune
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

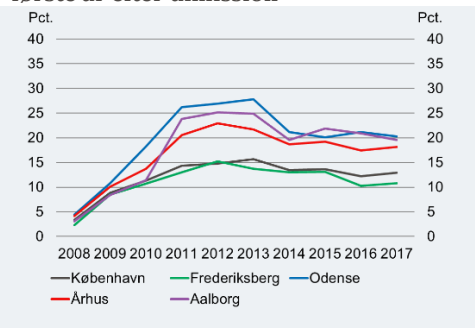
Dimittendledigheden generelt for personer med en videregående uddannelse er således i en international kontekst høj, men er sammensat af ledigheden for korte, mellemlange og lange videregående uddannelser, hvor udviklingen har været meget forskellig.

Siden 2008 er andelen af ledige dimittender fra en kort videregående uddannelse (KVU) og mellemlange videregående uddannelser (MVU) generelt steget, *jf. figur 3.4 og 3.5*. København og Frederiksberg ligger for begge grupper markant bedre end de øvrige byer.

Figur 3.4. Andelen af dimittender (KVU), mindst 6 måneders ledighed det første år efter dimission



Figur 3.5. Andelen af dimittender (MVU), mindst 6 måneders ledighed det første år efter dimission



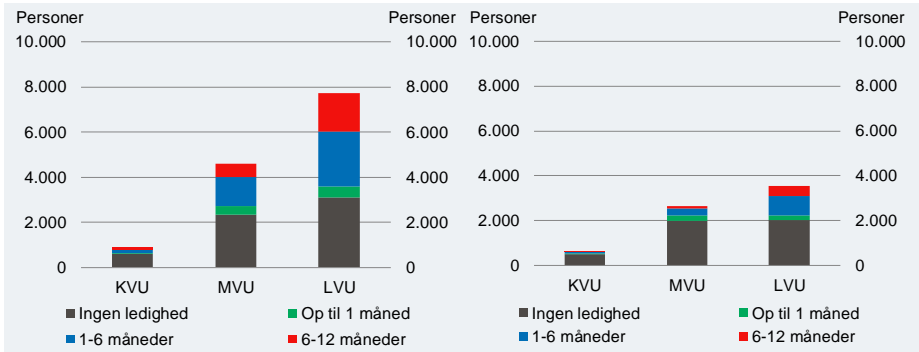
Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en kort eller mellemlang videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

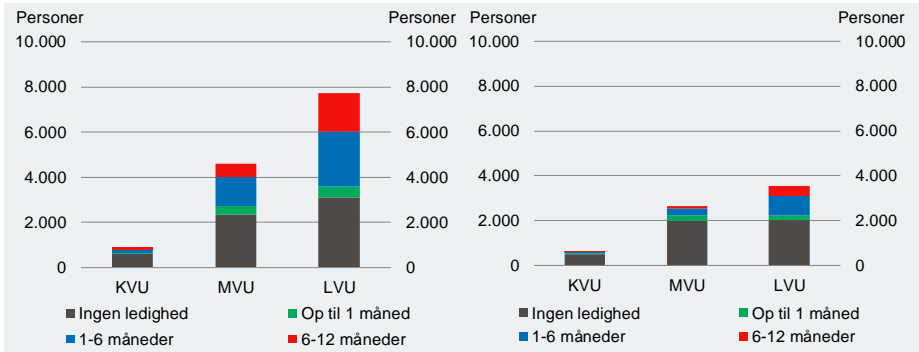
Ud over, at dimittender fra lange videregående uddannelser har markant højere ledighed end dimittender fra korte og mellemlange videregående uddannelser, fylder de også relativt meget i Københavns Kommune. I 2017 udgør dimittender fra LVU omkring 64 pct. af dimittenderne, mens MVU udgør ca. 29 pct. og KVU ca. 7 pct., *jf. figur 3.6*. Derudover har LVU'erne også markant længere ledighedsforløb. I forhold til 2008 er antallet af dimittender fordoblet, *jf. figur 3.7*.

Andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed de første 12 måneder er steget fra 11 til 21 pct. og andelen med mindre end 1 måneds ledighed er faldet fra 65 til 48 pct. fra 2008 til 2017. En langt større andel af de nyuddannede akademikere er således i kontakt med jobcentret i dag end tidligere.

Figur 3.6. Antal dimittender og ledighed, 2017, Københavns Kommune



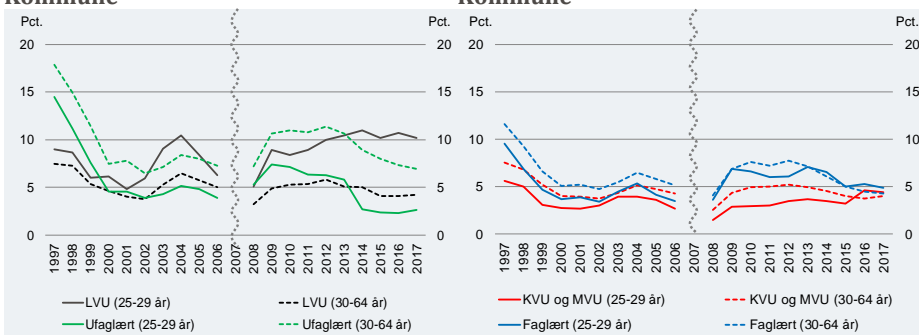
Figur 3.7. Antal dimittender og ledighed, 2008, Københavns Kommune



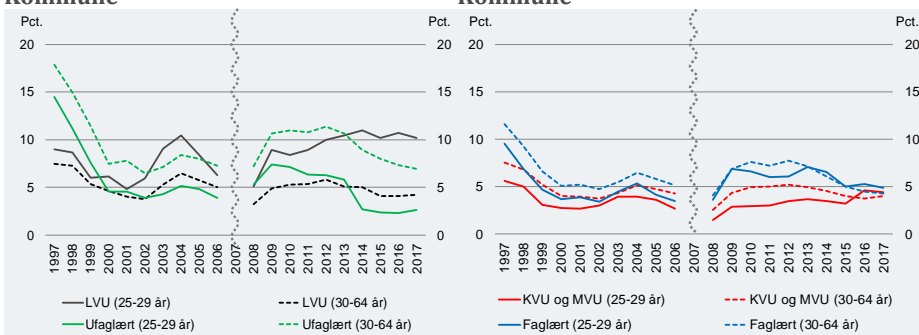
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Ledigheden blandt personer med en LVU er langt højere for 25-29-årige (hovedsageligt dimittender) end for 30-64-årige, og afstanden mellem de to aldersgrupper er øget markant de senere år, hvor også langt flere dimitterer fra LVU, *jf. figur 3.8*. Omvendt har uflaglærte mellem 30 og 64 år markant højere ledighed end uflaglærte unge. Også her er afstanden mellem de to aldersgrupper øget markant de senere år. Ledigheden blandt unge uflaglærte, der falder brat i 2014, skal ses i lyset af kontanthjælpsreformen, der fra 1. januar 2014 medførte markante ændringer i kontanthjælpssystemet for unge. For faglærte og personer med en KVVU eller MVU er der særligt de seneste år væsentligt mindre forskel i ledigheden for hhv. 25-29-årige og 30-64-årige, *jf. figur 3.9*.

Figur 3.8 Ledighed for uflaglærte og LVU, 25-64-årige, Københavns Kommune



Figur 3.9 Ledighed for faglærte samt KVVU og MVU, 25-64-årige, Københavns Kommune



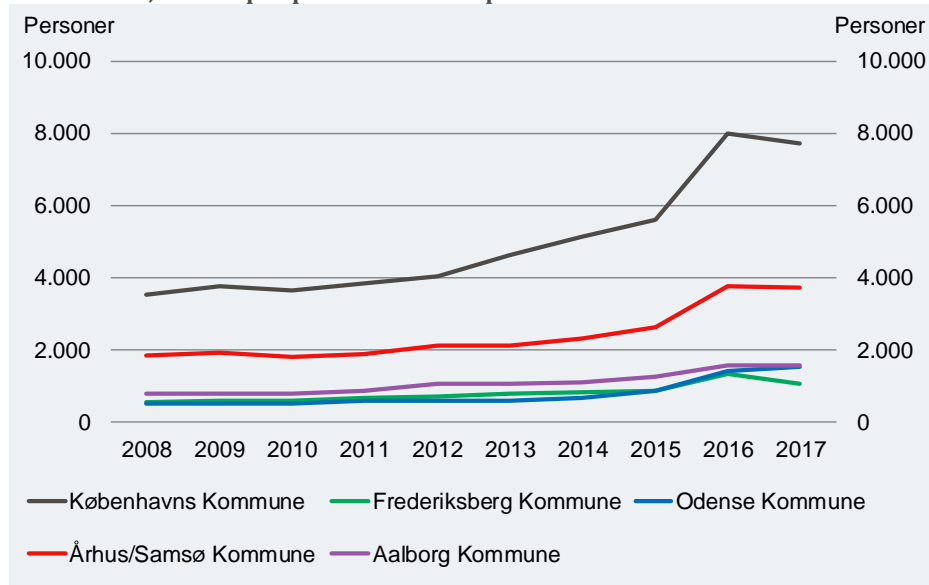
Anm.: Databrud i 2007. Uflaglærte er opgjort inkl. uoplyst uddannelse og KVVU og MVU er opgjort inkl. bachelorer (ultimo november).

Kilde: Danmarks Statistik.

I Københavns Kommune er antallet af dimittender fra lange videregående uddannelser mere end fordoblet i perioden fra 2008 til 2017, *jf. figur 3.10*. Det svarer til en stigning på godt 4.200 dimittender. De øvrige universitetsbyer har også oplevet markante stigninger.

Samtidig er antallet af dimittender fra korte videregående uddannelser i Københavns Kommune steget med knap 300 dimittender og MVU steget med ca. 1.600 dimittender svarende til hhv. 45 og 70 pct.¹¹

Figur 3.10. Udvikling i antallet af dimittender fra lange videregående uddannelser, efter bopæl på dimissionstidspunktet



Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

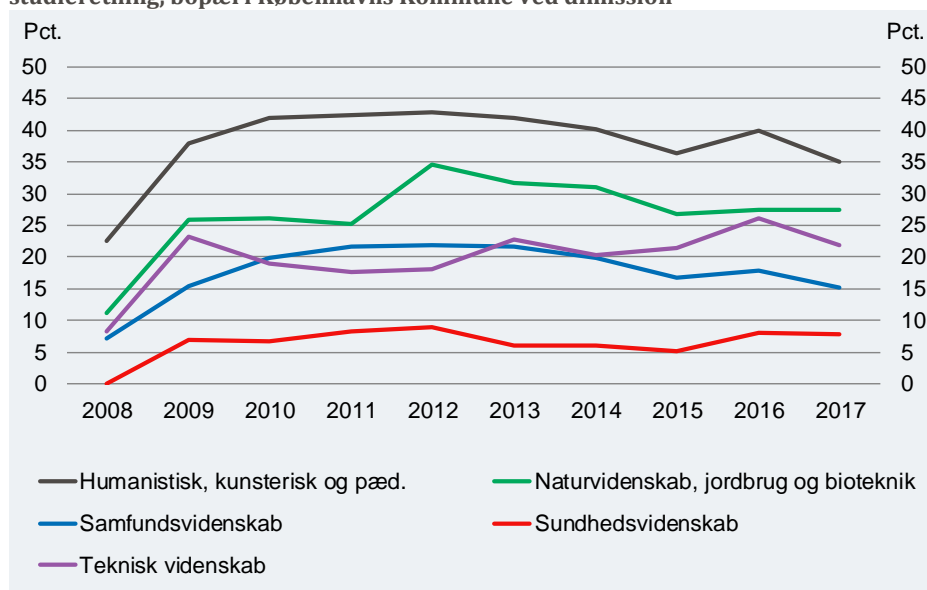
Da dimittender fra LVU har markant højere ledighed end de øvrige dimittender og også udgør langt den største gruppe i Københavns Kommune er det vurderingen, at behovet og potentialet er størst for denne gruppe og fokus er i resten af analysen på dimittender fra LVU.

Selvom Københavns Kommune har relativt få ledige i forhold til de øvrige danske studiebyer, er andelen af ledige dimittender stadig høj og mere end hver femte dimittend fra LVU er ledige i mere end 6 måneder i løbet af det første år efter dimission.

Den generelle stigning i andelen af dimittender, der i perioden 2008-2017 er ledige året efter dimission, gør sig gældende for samtlige studieretninger *jf. figur 3.11*. Humanistisk, kunstnerisk og pædagogisk uddannelsesretning bidrager mest til LVU-dimittenders ledighed og 35 pct. af dimittenderne fra 2017 er ledige i mindst 6 måneder det første år. For Naturvidenskab, jordbrug og bioteknik samt teknisk videnskab er andelen godt 25 pct., og samfundsvidenskabelige kandidater 15 pct. mens det kun er 8 pct. af de sundhedsvidenskabelige kandidater, der har mindst 6 måneders ledighed det første år.

¹¹ Danmarks Statistik Forskningservice

Figur 3.11. Udviklingen i andelen af ledige dimittender (LVU) fordelt på studieretning, bopæl i Københavns Kommune ved dimission



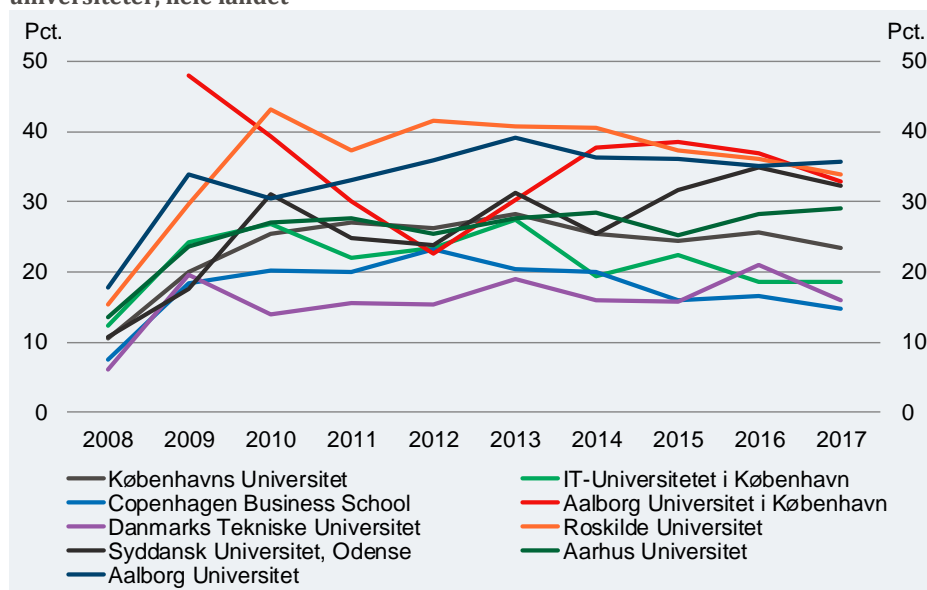
Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en lang videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Tendensen med stigende andele af ledige dimittender i perioden samt størrelsen af disse for de udvalgte kommuner afspejles når dimittendledigheden fordeles på institutioner. Andelen af ledige dimittender er på 30-35 pct. for Aalborg Universitet, Århus Universitet og Syddansk Universitet i 2017, jf. figur 3.12.

Sammenlignes dette med de universiteter, som har lavest ledighed for deres dimittender, ses de at være placeret i København (og på Frederiksberg), når der ses bort fra Aalborg Universitet, København, der har den næsthøjeste dimittendledighed. Fælles for tre af universiteterne er, at de udbyder tekniske og samfundsfaglige retninger, og andelen med mindst 6 måneders ledighed er under 20 pct. For Københavns Universitets (KU) har 23 pct. af dimittenderne fra 2017 dog mindst 6 måneders ledighed det første år.

Figur 3.12. Udviklingen i andelen af ledige dimittender (LVU) fordelt på universiteter, hele landet



Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en lang videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Dimittendledigheden opgjøret som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission.

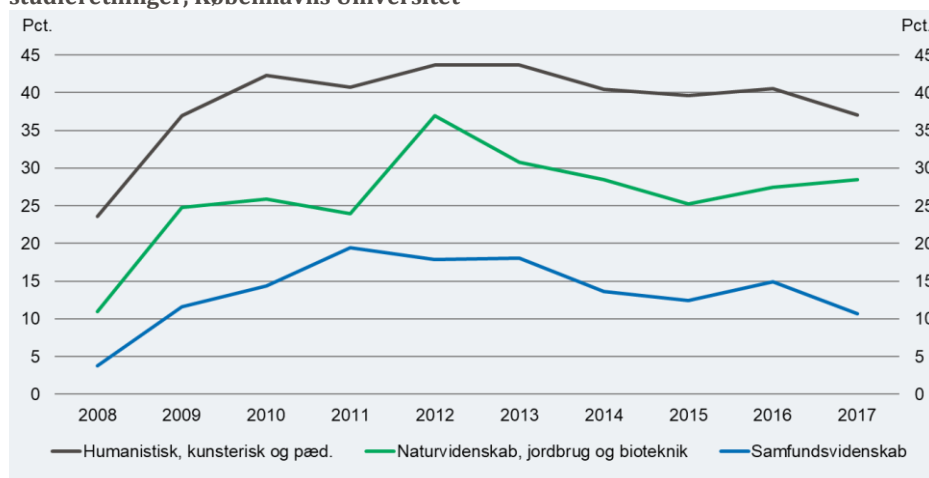
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Da KU er et af Danmarks største universiteter og i øvrigt er placeret i København, er det relevant at se på ledigheden for forskellige studieretninger på KU.

Nedenfor er ledigheden blandt de samfundsvidenskabelige, de tekniske og de humanistiske studieretninger opgjøret for dimittender fra KU. De sundhedsvidenskabelige kandidater kan af datamæssige årsager ikke altid henvises til et universitet, og er derfor ikke medtaget her. Det bemærkes, at sundhedsfaglige kandidater generelt har lav ledighed.

Samfundsvidenskabelige dimittender fra KU har den laveste ledighed blandt de tre grupper. I 2017 er andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af det første år ca. 10 pct. blandt de samfundsvidenskabelige kandidater, jf. figur 3.13. Humanistiske, kunstneriske og pædagogiske studieretninger har den højeste dimittendledighed i hele perioden og ligger i 2017 på over 35 pct.

Figur 3.13. Udviklingen i andelen af ledige dimittender (LVU) fordelt på studieretninger, Københavns Universitet



Anm.: Dimittender er defineret som personer, der færdiggør en lang videregående uddannelse i et givent år og efterfølgende i samme år, ikke vælger videre uddannelse. Bopælskommune er den samme i dimissionsåret (primo) samt det forrige år (primo). Teknisk videnskab er censureret grundet for få observationer. Sundhedsvidenskabelige kandidater fremgår ikke, fordi uddannelsesinstitution for denne gruppe ofte er ukendt. Desuden er ledighed for sundhedsfaglige kandidater generelt relativt lav. Dimittendledigheden opgjort som andelen af dimittender med mindst 6 måneders ledighed i løbet af de første 12 måneder efter dimission. Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

For at give et overblik over en række karakteristika, der kan have betydning for, hvorvidt en dimittend har høj eller lav ledighedsrisiko, er en række faktorer oplyst nedenfor, *jf. tabel 3.1*. For hver enkelt faktor/undergruppe er andelen af dimittender fra 2017 med mindst 6 måneders ledighed det første år oplyst samt forskellen til gennemsnittet i Københavns Kommune beregnet. Her fremgår det, at bl.a. følgende karakteristika har merledighed i forhold til gennemsnittet,

- Dimittender fra humanistiske, kunstneriske og pædagogiske samt naturvidenskabelige uddannelser
- Studerende, der har været mere end 6 år om at færdiggøre studierne
- Personer, der ikke har haft studiejob
- Personer over 30 år

Tabel 3.1. Karakteristika for dimittender i 2017 med mindst 6 måneders ledighed de første 12 måneder

	Andel	+/- fra gennemsnittet for Københavns Kommune
Københavns Kommune (reference)	21,9	0
Studieretning (KK)		
Humanistisk, kunsterisk og pæd.	35,1	13,2
Naturvidenskab, jordbrug og bioteknik	27,5	5,6
Samfundsvidenskab	15,2	-6,7
Sundhedsvidenskab	7,8	-14,1
Teknisk videnskab	21,8	-0,1
Institution (DK)		
Københavns Universitet	23,3	1,4
<i>Humanistisk, kunstnerisk og pædagogisk</i>	<i>37,0</i>	<i>15,1</i>
<i>Samfundsvidenskabelig</i>	<i>10,7</i>	<i>-11,2</i>
<i>Naturvidenskab, jordbrug og bioteknik</i>	<i>28,5</i>	<i>6,6</i>
IT-Universitetet i København	18,6	-3,3
Copenhagen Business School	14,7	-7,2
Aalborg Universitet, København	32,9	11,0
Danmarks Tekniske Universitet	16,0	-5,9
Roskilde Universitet	33,9	12,0
Syddansk Universitet, Odense	32,3	10,4
Aarhus Universitet	29,0	7,1
Aalborg Universitet	35,6	13,7
Studietid(KK)		
5 år	19,6	-2,3
5-6 år	21,2	-0,7
Mere end 6 år	24,7	2,8
Studiejob (KK)		
Har haft studiejob	17,8	-4,1
Har <i>ikke</i> haft studiejob	28,8	6,9
Køn (KK)		
Mænd	14,8	-7,1
Kvinder	23,5	1,6
Alder (KK)		
Under 25	15,1	-6,8
25-30 år	22,7	0,8
31-35 år	26,6	4,7
Over 35 år	26,7	4,8

Anm.: positive tal indikerer merledighed i forhold til den gennemsnitlige andel dimittender med mindst 6 måneders ledighed de første 12 måneder i Københavns Kommune, mens negative tal indikerer lavere ledighed. Studiejob er defineret som et job med under 30 timer ugentligt til en gennemsnitlig timeløn over 100 kr. (AE-rådet: "Ledighedsrisiko blandt nyuddannede akademikere") i 3 på hinanden efterfølgende måneder.

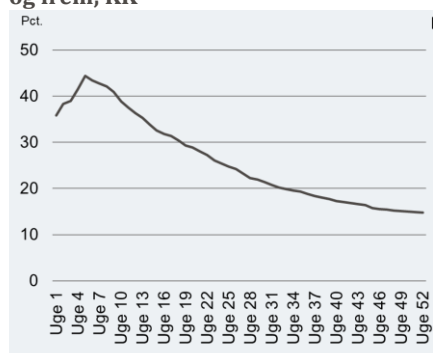
Den gennemsnitlige studietid er beregnet for personer, hvor der findes oplysninger om deres akademiske bachelorforløb. For godt 1.800 personer er der ikke oplysninger om BA-forløb.
 Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

4. Indsatser og ydelser

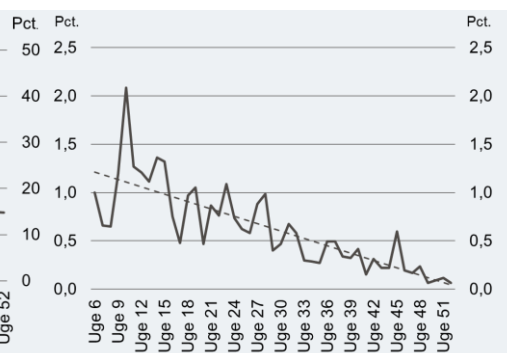
I analysen af indsatser og ydelser er der taget udgangspunkt i alle dimittender, der modtager dagpenge, kontanthjælp eller lignende. Det er dog i praksis tæt på 100 pct., der modtager dagpenge.¹²

Den følgende analyse af, hvornår dimittenderne modtager forskellige tilbud skal ses i lyset af, at det rettidige aktiveringstidspunkt for aktivering er et tilbud senest efter 13 uger for unge under 30 år og efter 6 måneder for personer mellem 30 og 50 år. Derudover skal det ses i lyset af overlevelseskurven, der tager udgangspunkt i dimissionstidspunktet. Ved afgangsraterne ses bort fra de første uger efter dimission, hvor der fortsat er tilgang til dagpengesystemet, *jf. figur 4.1*. Herefter er afgangsraterne mellem 1 og 2 pct. om ugen de første måneder og mellem ½ og 1 pct. point om ugen fra omkring uge 15 til 30. Fra omkring uge 30 og frem er afgangsraten på mellem 0,5 og 0 pct. point om ugen og faldende. Efter et år er afgangsen tæt på nul, *jf. figur 4.2*.

Figur 4.1 Andel dimittender på ydelse, efter antal uger efter dimission, 2017 og frem, KK



Figur 4.2. Afgang fra ledighed pr. uge, KK



Anm.: Negativt tal betyder positiv afgang fra ledighed. Med tilbagelægning. Opgjort fra ugen efter dimissionstidspunktet for LVU i KK.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

En analyse af afgangsraterne fra alle overførsler (ekskl. barseldagpenge og SU) viser, at flere dimittender har en periode med ledighed før de kommer i job i forhold til tidligere, og at der er sket et niveauskifte for, hvor stor en andel, der er forbi jobcentret. I 2008 var det godt 25 pct., mens det i årene 2012, 2015 og 2017 var knap 45 pct., der modtog en ydelse i løbet af de første uger efter dimission, *jf. figur 4.3*. Det ser dog ud til, at kurverne konvergerer mod omtrent samme niveau, efter 1½ år. I 2012 var konjunkturerne væsentligt

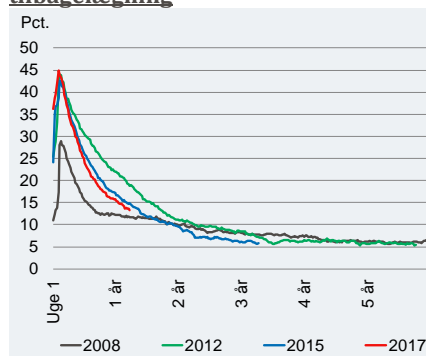
¹² Danmarks Statistik, forskningsservice. Kun mellem 1 og 2 pct. af ydelsesugerne er belagt med andet end dagpenge.

ringere end i 2015 og 2017, og udviklingerne skal ses i det lys. Ses på andelen på ydelse uden tilbagelægning ses samme tendens, *jf. figur 4.4.*

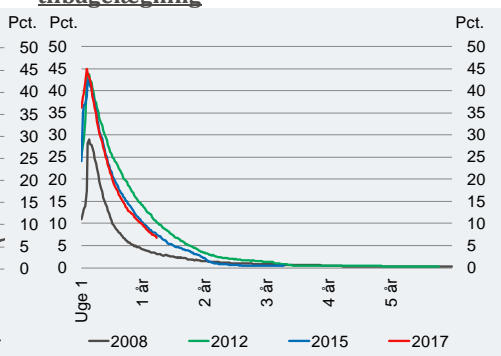
Derudover bemærkes det, at dagpengeperioden var på 4 år for dimittenderne fra 2008 mens den for dimittender fra 2012 og 2015 har været væsentligt kortere. For de første kohorter har der dog været forskellige overgangsordninger i relation til afkortningen af dagpengeperioden¹³.

Overlevelseskurverne indikerer, at udfordringen med at få dimittenderne i job primært er blevet større på kort sigt. Dette skal ses i lyset af fremdriftsreformen og et højere udbud af dimittender, *jf. tidligere*. På lidt længere sigt har udfordringen med dimittender/-akademikere på offentlige overførsler været nogenlunde konstant.

Figur 4.3. Andel på ydelse, for dimittender dimitteret i hhv. 2008, 2012, 2015 og 2017 med tilbagelægning



Figur 4.4. Andel på ydelse, for dimittender dimitteret i hhv. 2008, 2012, 2015 og 2017 uden tilbagelægning



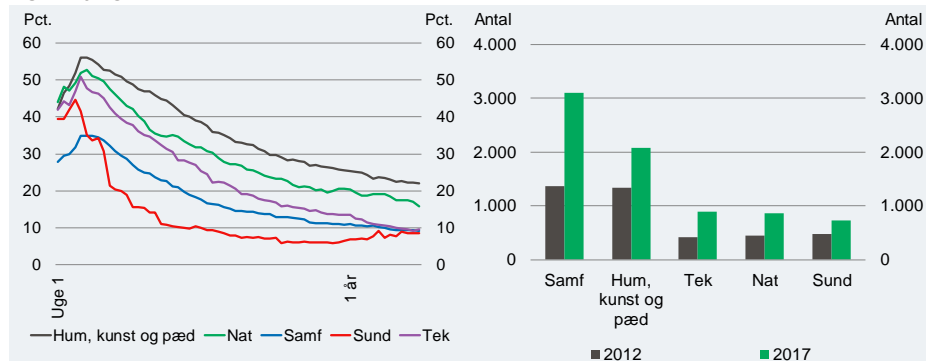
Anm.: Alle ydelser ekskl. barsel og SU.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

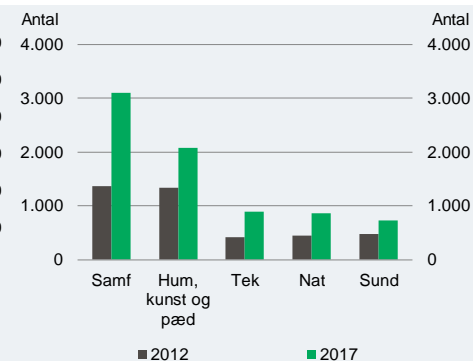
Også her er der stor variation på tværs af studieretninger. De sundhedsvidenskabelige kandidater har meget høj afgang fra ledighed de første måneder mens humanisterne har den laveste afgang fra ledighed det første år, *jf. figur 4.5*. De samfundsvidenskabelige og tekniske kandidater er på samme niveau som de sundhedsvidenskabelige kandidater efter godt et år. Det skal ses i lyset af, at både antallet af samfundsvidenskabelige og tekniske dimittender er mere end fordoblet fra 2012 til 2017, mens antallet af humanister kun er steget med 56 pct. i samme periode, *jf. figur 4.6*.

¹³ I 2014 indførtes den midlertidige arbejdsmarkedsydelse mens den særlige uddannelsesordning blev forlænget og i 2015 indførtes kontantydelsen. Alle ydelser var målrettet personer med opbrugt dagpengeregulering.

Figur 4.5. Andel på ydelse, for dimittender (LVU) efter studieretning, dimitteteret i 2017 i Københavns Kommune



Figur 4.6. Antal dimittender efter uddannelsesretning, Københavns Kommune

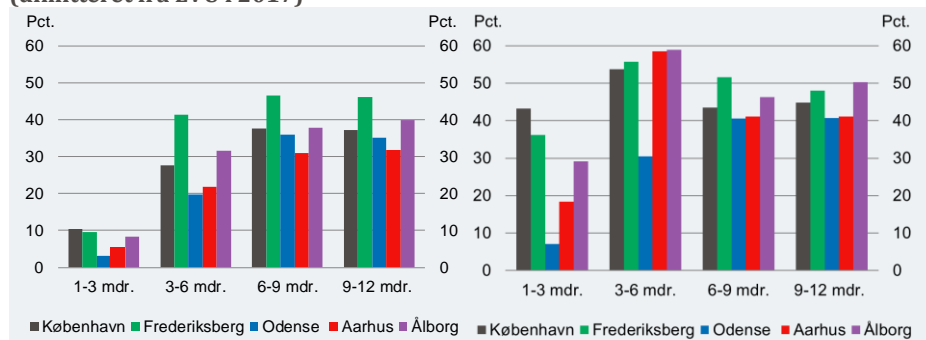


Anm.: Alle ydelser ekskl. barsel og SU. Med tilbagelægning.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

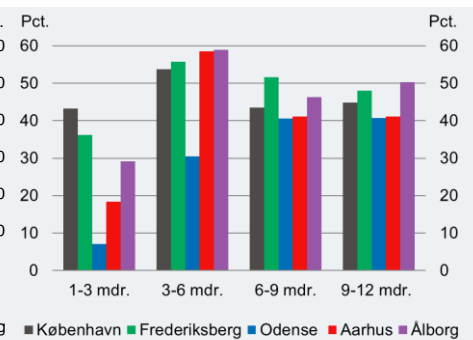
Kommunerne benytter den aktive beskæftigelsesindsats til at hjælpe ledige hurtigere i job. Indsætterne varierer på tværs af kommuner og i forhold til andelen i virksomhedsrettede tilbud, der typisk har de bedste beskæftigelseseffekter, *jf. senere*, er den højest på Frederiksberg, der også har den laveste dimittendledighed, *jf. figur 4.7*. Københavns Kommune ligger fra 3 til 12 måneder mellem 9 og 14 pct. point lavere og forskellen er størst fra 3 til 6 måneder.

Ses mere overordnet på, hvor mange der er berørte af en indsats, er der særligt tidligt i forløbet stor variation i indsatsen. I Københavns og Frederiksberg kommuner er omfanget af aktivering markant højere end i de øvrige kommuner, og samtidig er det også netop de kommuner, der har den laveste dimittendledighed, *jf. figur 4.8*. Derefter er der relativt lidt variation i, hvor stor en andel af dimittenderne, der er berørt af aktivering, fra 3 måneder og frem. Dog ligger Odense kommune væsentligt lavere det første halve år.

Figur 4.7. Andel af ledige i virksomhedsrettede forløb (dimitteteret fra LVU i 2017)



Figur 4.8. Andel af ledige i aktivering (dimitteteret fra LVU i 2017)



Anm.: Løntilskud og virksomhedspraktik. Kun opgjort for dimittender fra 2017 og dermed kun de første 12 måneder efter dimission af hensyn til aktualiteten i data. BIF har de seneste år omlagt en stor del af indsatsen.
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

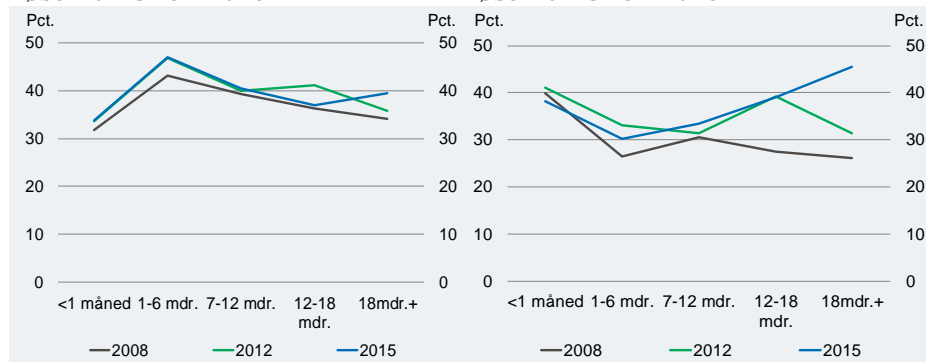
5. Beskæftigelse for nyuddannede

Der er stor forskel på, om og hvor længe dimittenderne er ledige, og hvor de finder beskæftigelse. Derudover er der stor forskel på, i hvor høj grad virksomhederne ansætter nyuddannede akademikere. Nedenfor er udviklinger og tendenser for dels dimittendernes faglig og geografisk mobilitet samt udviklingen i virksomhedernes tilbøjelighed til at ansætte dimittender beskrevet.

Der er generelt en tendens til, at den geografiske mobilitet falder med ledighedsforløbet, *jf. figur 5.1*. Det vil sige, at de ledige dimittender ikke er mere tilbøjelige til at finde job uden for området 'Byen København' jo længere de er ledige. Der er dog en tendens til, at dimittender fra 2015 øger den geografiske mobilitet lidt efter 18 måneder.

I forhold til den faglige mobilitet er der omvendt tegn på tiltagende mobilitet. Det gælder både i takt med ledighedsforløbets længde, og effekten af længerevarende ledighed på den faglige mobilitet er derudover væsentligt større for dimittender fra 2015 end for dimittender fra 2008 og 2012, *jf. figur 5.2*. En analyse fra Rockwool fonden har vist, at job på et lavere fagligt niveau i gennemsnit kun har ganske små effekter på lønnen¹⁴.

Figur 5.1 Geografisk mobilitet efter tid efter dimission, dimittender (LVU), Københavns Kommune



Anm.: Ekskl. løntilskud. Efter bopæl i januar i dimissionsåret. Dimittender bosiddende i Københavns Kommune ved dimission. Figur 1.6 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job uden for landsdelen Byen København (første job). Figur 1.7 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job på et lavere niveau end viden på højeste niveau inkl. ledelse (første job). Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

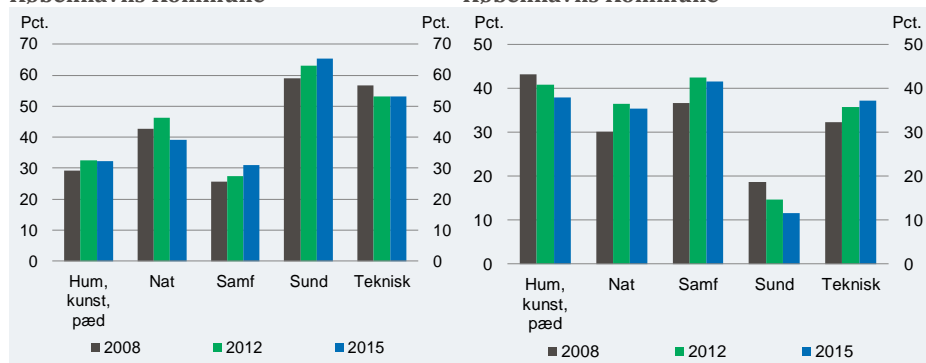
På tværs af uddannelsesretninger er der ligeledes stor variation i, hvor tilbøjelige dimittender bosat i Københavns Kommune ved dimission er, til at tage job uden for landsdelen 'Byen København', eller hvor tilbøjelig dimittenderne er til at tage job på lavere fagligt niveau end højeste vidensniveau, *jf. figur 5.3 og 5.4*.

¹⁴ Rockwool fonden (2018): "Mere uddannelse giver højere økonomisk vækst"

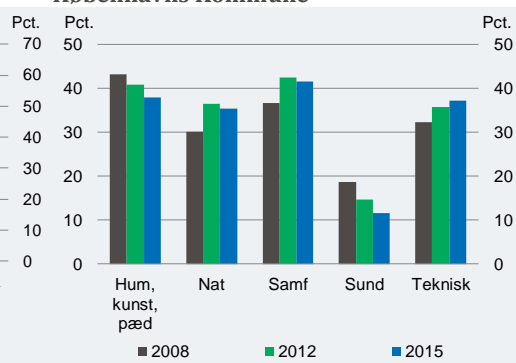
De mindst geografisk mobile er de samfundsvidenskabelige dimittender samt de humanistiske dimittender, der i ca. 30 pct. af tilfældene tager et job uden for landsdelen 'Byen København' som det første job. For de humanistiske, kunstneriske og pædagogiske kandidater skal den lave tilbøjelighed til geografisk mobilitet ses i sammenhæng med, at de er den gruppe af dimittender, der har den højeste dimittendledighed og har sværest ved at finde det første job.

Hvad angår den faglige mobilitet er de sundhedsvidenskabelige kandidater de mindst mobile. De har omvendt den laveste ledighed og stor faglig mobilitet er dermed heller ikke forventeligt. Blandt humanister, kunstneriske og pædagogiske dimittender er mobiliteten relativt høj men faldende i den viste periode.

Figur 5.3 Geografisk mobilitet, efter studieretning, dimittender (LVU), Københavns Kommune



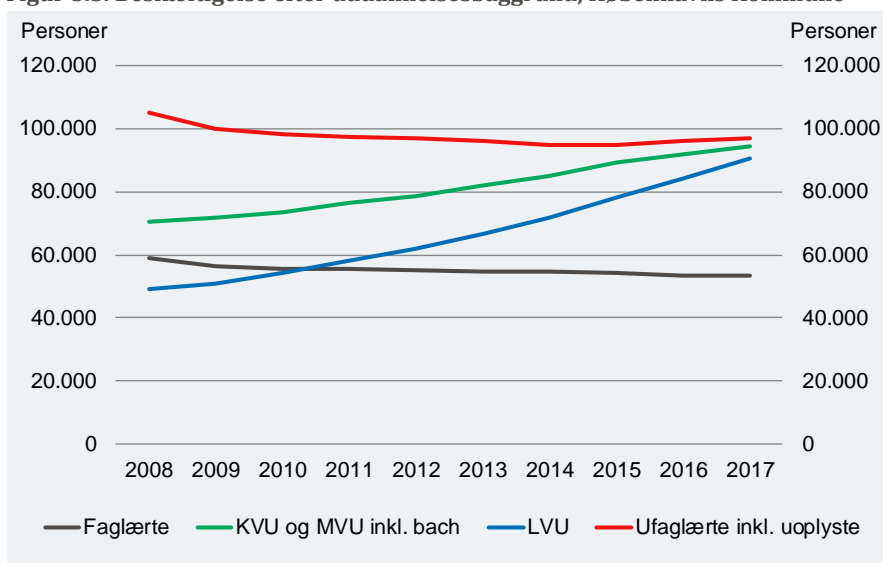
Figur 5.4 Faglig mobilitet, efter studieretning, dimittender (LVU), Københavns Kommune



Anm.: Ekskl. løntilskud. Efter bopæl i januar i dimissionsåret. Dimittender bosiddende i Københavns Kommune ved dimission. Figur 1.6 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job uden for landsdelen Byen København (første job). Figur 1.7 er opgjort som den andel af dimittenderne, der kommer i beskæftigelse, der får job på et lavere niveau end viden på højeste niveau inkl. ledelse (første job).
Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Selvom fokus i analysen er ledigheden blandt dimittenderne, der de senere år har været en væsentligt større udfordring end tidligere, er det værd at bemærke, at antallet af beskæftigede personer med en lang videregående uddannelse er steget meget markant siden 2008, *jf. figur 5.5*. I 2008 var knap 50.000 personer med en lang videregående uddannelse bosat i KK beskæftigede, mens antallet i 2017 er steget til ca. 90.000 personer og der er ingen tegn på, at væksten er aftagende.

Figur 5.5. Beskæftigelse efter uddannelsesbaggrund, Københavns Kommune



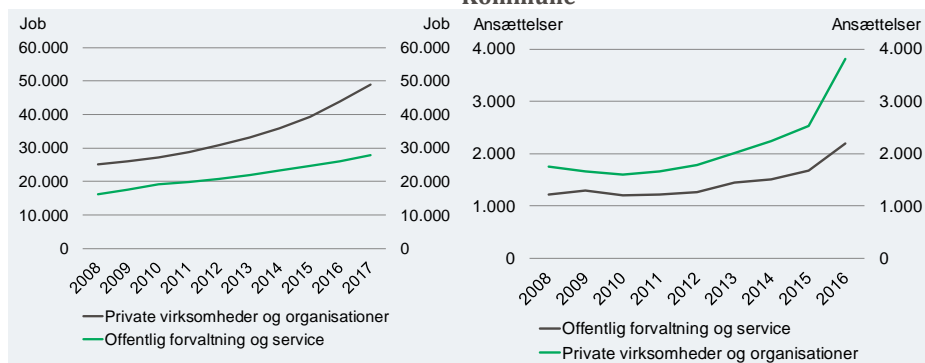
Kilde: Danmarks Statistik, RAS

Personer med en LVU, bosat i Københavns Kommune, har oftere og oftere job i den private sektor. Siden 2009 er antallet af akademikere ansat i en privat virksomhed steget fra ca. 25.000 til ca. 50.000 personer. Samtidig er andelen steget fra knap 61 til knap 64 pct., *jf. figur 5.6.*

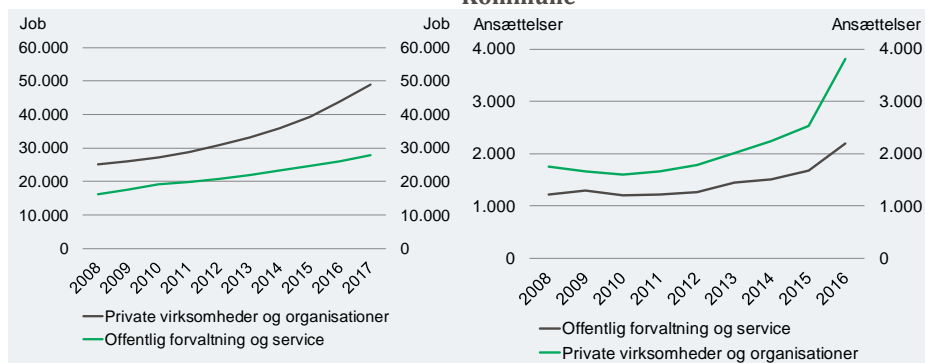
For de nyuddannede akademikere (dimittenderne) ses ligeledes en stigning i både andelen og antallet, der får det første job i den private sektor. Her ses en stigning fra ca. 1.600 for dimittender dimitteret i 2010 til knap 3.400 for dimittender dimitteret i 2016. I forhold til det samlede antal nye job er det en stigning fra, at ca. 56 pct. fik det første job i den private sektor til ca. 64 pct., *jf. figur 5.7.*

Der er således en tendens til at akademikere i højere grad ansættes i den private sektor og tendensen er stærkere for de nyuddannede. Det er en forudsætning for, at de mange dimittender finder arbejde, når den offentlige efterspørgsel ikke følger med stigningen i udbuddet af nyuddannede akademikere, *jf. tidligere.*

Figur 5.6. Beskæftigelse opdelt på offentlig og privat sektor, LVU, Københavns Kommune



Figur 5.7. Beskæftigelse opdelt på offentlig og privat sektor, første job opgjort efter dimissionsår, Københavns Kommune

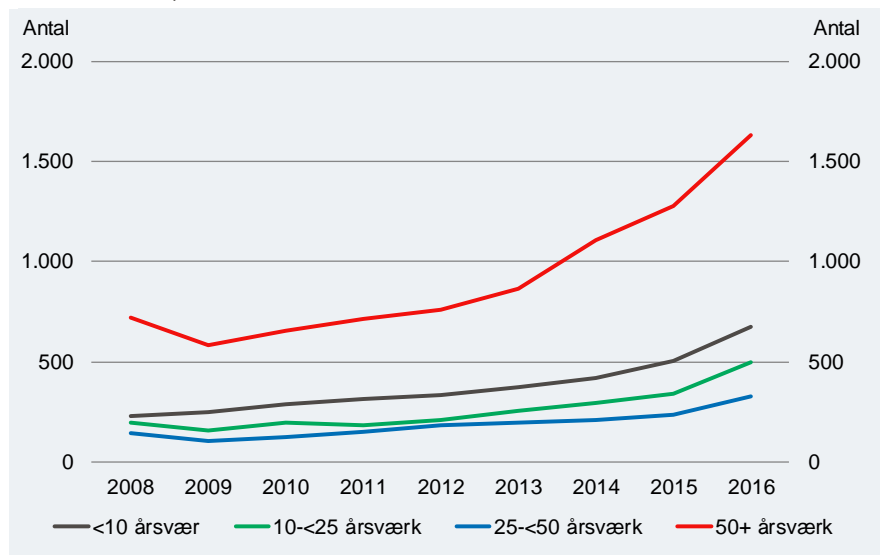


Anm.: Figur 5.5. Sektor i job med højest antal løntimer i året. Figur 5.6. Sektor i første job året efter dimission. Opgjort efter bopæl.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af registerdata fra Danmarks Statistik.

Ved at zoome ind på den private beskæftigelse (private byerhverv) fremgår det, at omkring 3.100 dimittender i 2016 har opnået ansættelse i virksomheder inden for de private byerhverv. For alle virksomhedsstørrelser ses en stigning, men det er fortsat større virksomheder med mere end 50 årsværk ansat, der ansætter flest dimittender. Derudover er de mindste virksomheder med under 10 årsværk blevet markant bedre til at ansætte dimittender, *jf. figur 5.8.*¹⁵

Figur 5.8. Ansættelse af dimittender efter virksomhedsstørrelse, dimittender bosiddende i Københavns Kommune ved dimission



Anm.: Ekskl. løntilskud. Dimittender med bopæl i Københavns Kommune på dimissionstidspunktet

Kilde: Danmarks Statistik,

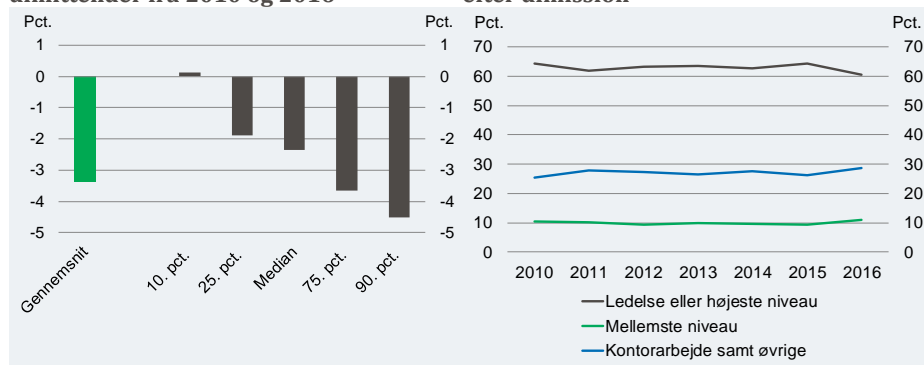
Samtidig med, at der har været en meget markant stigning i antallet af beskæftigede med en lang videregående uddannelse, er gennemsnitslønnen for de beskæftigede dimittender faldet lidt, *jf. figur*

¹⁵ Der er i stort set ingen virksomheder, med nul ansatte der ansætter dimittender.

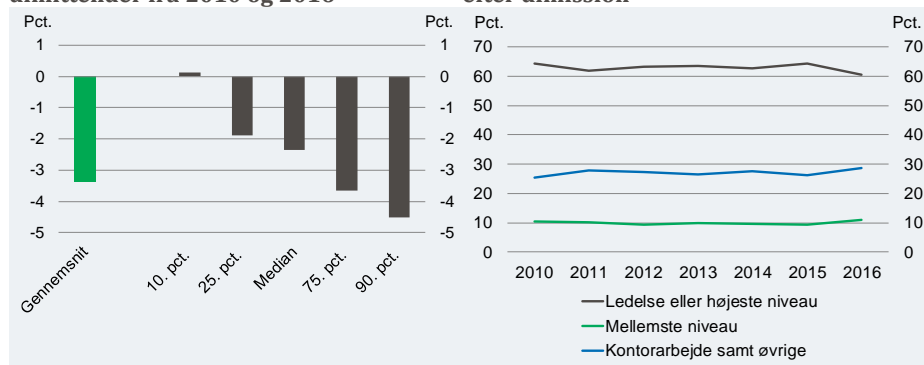
5.9. Fra 2010 til 2016, hvor antallet af dimittender fra lange videregående uddannelser mere end fordobles, er gennemsnitslønnen året efter dimission faldet ca. 3 pct. Det er de bedst lønnede, der har oplevet det største fald på omkring 4,5 pct. i perioden.

Der er dog fortsat en meget stor gevinst ved at tage uddannelse¹⁶. Over livsforløbet har en person med en LVU i gennemsnit 91 pct. højere disponibel indkomst end en ufaglært¹⁷ og et lille løntab er en naturlig konsekvens af et større udbud af højt kvalificeret arbejdskraft. Samtidig er der en lille tendens til, at det niveau dimittenderne er ansat på, er faldet lidt, men det er primært i det senest tilgængelige år, at udviklingen ses, og det er derfor endnu ikke muligt at konkludere på en egentlig trend, *jf. figur 5.10*.

Figur 5.9. Forskel i timeløn for dimittender i job året efter dimission, dimittender fra 2010 og 2016



Figur 5.10. Vidensniveau for ansættelser af dimittender, ansatte året efter dimission



Anm.: Faste priser. 2017-pl. En negativ værdi er udtryk for at lønniveauet i faste priser i gennemsnit er lavere for dimittender dimitteret i 2016 end i 2010.

Kilde: Egne beregninger på baggrund af register data fra Danmarks Statistik

6. Anbefalinger

Ovenstående analyse peger på, at dimittendledigheden generelt er meget høj, om end lavere i København og på Frederiksberg end i de jyske universitetsbyer. Derudover er udbuddet steget markant de seneste år, og efterspørgslen fra den offentlige sektor er ikke fulgt med.

Derudover kan den høje dimittendledighed skyldes faktorer som fx fremdriftsreform og dimittenddagpenge, der ikke desto mindre er et rammevilkår. Uanset årsagen til ledigheden er der et stort potentiale for både dimittenderne, virksomhederne og de offentlige finanser, hvis dimittenderne kan hjælpes hurtigere i job.

¹⁶ Ifølge tal fra Danmarks Statistik er gennemsnitstimelønnen for personer med en LVU mellem 40 og 60 pct. højere end for ufaglærte i 2017.

¹⁷ AE-rådet (2017): "Uddannelse er en guldrandet investering"

Analysen peger på, at private virksomheder generelt har gavn af at ansætte dimittender og at dimittenderne oplever langvarige negative effekter af at starte karrieren med et længere ledighedsforløb.

Derudover viser analysen, at dimittenderne kun varsles ganske kort forud for deltagelse i konkrete aktiviteter, og det vurderes på den baggrund, at det vil være hensigtsmæssigt i langt højere grad at varsle dimittenderne om forestående aktivering med henblik på at realisere motivationseffekter.

Samtidig viser en lang række analyser, at motivationseffekten i mange tilfælde er den væsentligste effekt af aktivering samt at samtaler for stærke ledige har positive effekter og at virksomhedsrettede tilbud generelt er det, der bedst hjælper ledige i job.

Analysen peger således på, at det kan være hensigtsmæssigt at rette fokus yderligere mod:

- Målrettet indsats for dimittender i risiko for høj ledighed
- Øget fokus på virksomhedsrettede indsatser tidligere med særlig fokus på private virksomheder
- Øget fokus på geografisk og faglig mobilitet for dimittenderne
- Tidligere varsling om deltagelse i konkrete aktive tilbud