



# Dimittendundersøgelsen 2014

Sociologisk Institut

Line Græsted Bjerring

April 2014



# Indholdsfortegnelse

<b>1. FORORD .....</b>	<b>4</b>
<b>2. UNDERSØGELSENS FORMÅL OG DATAGRUNDLAG .....</b>	<b>5</b>
Baggrund og formål.....	5
Datagrundlag .....	5
Dimittendernes baggrund .....	5
Dimissionsår og uddannelsesmæssige baggrund .....	5
Køn og alder.....	6
Rapportens opbygning .....	6
<b>3. UNDERSØGELSENS HOVEDKONKLUSIONER .....</b>	<b>7</b>
Studietid og overgang til arbejdsmarkedet .....	7
Det første job.....	8
Dimittendernes karriereveje.....	8
Ledighed .....	9
Kvalifikationer og faglig identitet .....	10
<b>4. STUDIETID OG OVERGANG TIL ARBEJDSMARKEDET .....</b>	<b>12</b>
Jobovervejelser og specialisering på studiet.....	12
Overvejelser om job .....	12
Specialisering på studiet .....	13
Jobsøgning og overgang til arbejdsmarkedet.....	16
Påbegyndelse af jobsøgning.....	16
Dimittendledighed.....	17
Faktorer, der har betydning for at komme i job .....	19
Delkonklusion på studietid og overgang til arbejdsmarkedet .....	20
<b>5. DET FØRSTE JOB.....</b>	<b>22</b>
Ansættelsesvilkår .....	22
Ansættelsestype og jobramme .....	22
Ansættelseslængde.....	22
Jobbets område og indhold .....	23
Sektor og beskæftigelsesområde.....	23
Arbejdsopgaver .....	24
Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi.....	24
Anvendte evner .....	25
Delkonklusion på det første job.....	26
<b>6. DIMITTENDERNES KARRIEREVEJE .....</b>	<b>28</b>
Antallet af jobs efter dimission .....	28
Ansættelsesvilkår .....	28
Ansættelsestype og jobramme .....	28
Ansættelseslængde.....	29
Faktorer, der har betydning for at komme i job .....	29

<b>Jobbets område og indhold .....</b>	<b>32</b>
Sektor og beskæftigelsesområde .....	32
Arbejdsopgaver .....	33
<b>Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi.....</b>	<b>35</b>
Anvendte evner .....	35
<b>Delkonklusion på dimittendernes karriereveje .....</b>	<b>36</b>
<b>7. LEDIGHED .....</b>	<b>38</b>
<b>Ledighed efter dimission .....</b>	<b>38</b>
Generel ledighed .....	38
Aktuel ledighed .....	38
<b>Årsager til ledighed.....</b>	<b>39</b>
Selvrapporterede årsager til ledighed .....	39
Studietid og jobsøgning .....	40
<b>Delkonklusion på ledighed .....</b>	<b>41</b>
<b>8. KVALIFIKATIONER OG FAGLIG IDENTITET .....</b>	<b>43</b>
<b>Opnåede og anvendte kompetencer .....</b>	<b>43</b>
Forskelle mellem opnåede og anvendte kompetencer.....	44
Kompetencer, der i mindre grad anvendes end opnås .....	45
Kompetencer, der i højere grad anvendes end opnås .....	46
Manglende kvalifikationer .....	46
<b>Forbedring af uddannelsen og faglig identitet .....</b>	<b>46</b>
<b>Delkonklusion på kvalifikationer og faglig identitet.....</b>	<b>47</b>
<b>9. HENVISNINGER .....</b>	<b>49</b>
<b>BILAG 1. SPØRGESKEMA .....</b>	<b>50</b>

# 1. Forord

Sociologiuddannelserne på Københavns Universitet står overfor at skulle gennemgå større forandringer. BA-uddannelsen skal opdateres fagligt, mens kandidatuddannelsen skal igennem en mere gennemgribende omlægning både hvad angår struktur og indhold. Initiativerne til forandringerne skal dels ses i lyset af den i sommeren 2013 vedtagne studiefremdriftsreform og dels som led i et løbende kvalitetssikringsarbejde, der orienterer sig mod at opretholde det høje faglige niveau på sociologiuddannelserne ved Sociologisk Institut, således at vi fortsat udklækker dygtige sociologer til fremtidens arbejdsmarked.

Til dette forestående arbejde bidrager dimittendundersøgelsens resultater med mange væsentlige pejlemærker, der kan bruges til at afgøre, hvad der ved de eksisterende uddannelser skal bevares, og hvor der med fordel er potentiale for nyudvikling.

Dimittendundersøgelsen viser, at mere end 90% af dimittenderne kommer i arbejde inden for det første år. Det er glædeligt, at sociologiske kompetencer i den grad er efterspurgt på arbejdsmarkedet. Ser man imidlertid på Uddannelses- og Forskningsministeriets ledighedstal for sociologer er tallene lidt mindre pæne, hvorfor vi vedvarende bør være opmærksomme på forbindelsen mellem sociologiuddannelserne og arbejdsmarkedet.

Dimittenderne efterspørger i nærværende undersøgelse netop en tættere forbindelse til arbejdsmarkedet, idet mange anfører ønske om en mere eksplicit italesættelse af, hvor en sociologiuddannelse skal føre dem hen og hvilke fremtidige muligheder sociologer har på arbejdsmarkedet. I nogen grad bidrager kandidatuddannelsens nuværende muligheder for at opnå en specialisering til at gøre vejen til det første job lettere, men en stor andel af dimittenderne oplever, at de nuværende muligheder for specialisering af utilstrækkelige.

Undersøgelsen viser også, at dimittenderne oplever, at praktikophold under uddannelsen bidrager til at øge mulighederne for at komme i arbejde efter dimissionen. Nogle dimittender får arbejde på det tidligere praktiksted, mens andre har fået et netværk gennem praktikopholdet, der fører til ansættelse i det første job. Desuden peger undersøgelsen på, at også studierelevant erhvervsarbejde har stor betydning for at komme ind på arbejdsmarkedet efter dimission.

Vi kender ikke på nuværende tidspunkt konsekvenserne af studiefremdriftsreformen i forhold til omfanget af de studerendes fremtidige studiejobs, men alt tyder på, at de studerende fremover vil være ude af stand til at opretholde samme omfang af studierelevant arbejde sideløbende med at skulle være fuldtidsstuderende. Set i lyset af, at dimittenderne vurderer, at de særligt kommer i arbejde på baggrund af relevante studiejobs, praktikophold og specialiseringslinjerne, er et af de væsentlige parametre for det forestående udviklingsarbejde med uddannelserne at opretholde gode muligheder for praktikophold gennem samarbejde med virksomheder, styrelser og organisationer på arbejdsmarkedet, ja, aftagere af sociologer i det hele taget. Et andet parameter er at videreudvikle, evt. skærpe, de eksisterende specialiseringsmuligheder på overbygningen, således at de studerende i højere grad oplever et mere struktureret uddannelsesforløb, der også peger i retning af fremtidens arbejdsmarked.

Charlotte Baarts  
Studieleder  
Sociologisk Institut

## 2. Undersøgelsens formål og datagrundlag

### Baggrund og formål

Som del af Københavns Universitets kvalitetssikringspolitik foreskrives det, at fakulteterne minimum hvert fjerde år gennemfører en dimittendundersøgelse, som inddrages i udvikling af uddannelsernes relevans og kvalitet.

På Sociologisk Institut blev den seneste dimittendundersøgelse udført i 2010 med kandidater fra perioden 2005-2010. Nærværende undersøgelse retter sig mod kandidater, der er dimitteret i perioden efter den foregående dimittendundersøgelse slap – fra maj 2010 til september 2013. Formålet med undersøgelsen er:

*At tilvejebringe viden om beskæftigelsesforholdene for de seneste dimittendårgange angående overgang fra studie til job, jobindhold, sektorplacering, beskæftigelsesområde og ansættelsestype. Der ses dels på dimittendernes første job, og dels på hvilken retning deres karriere fører. Deslige belyses dimittendernes ledighed og mulige årsager hertil samt uddannelsens relevans med hensyn til forholdet mellem erhvervede kompetencer på uddannelsen og anvendte kompetencer i arbejdslivet*

### Datagrundlag

Undersøgelsen er udført som en elektronisk baseret spørgeskemaundersøgelse, hvor alle i populationen – det vil sige kandidater dimitteret fra Sociologisk Institut i perioden 1. maj 2010 til 30. september 2013 – er inviteret til at deltage. Populationen omfatter 219 kandidater. Der blev fundet e-mailadresser på 195 dimittender, som alle modtog en invitation til undersøgelsen med et personligt link til spørgeskemaet. 170 deltog i undersøgelsen, hvilket svarer til en svarprocent på 87 %. Fem af de 170 respondenter har kun udfyldt dele af spørgeskemaet – dog i et sådant omfang, at de er medtaget i analyseudvalget. Af denne årsag vil der i nogle tabeller og grafer højst optræde 165 respondenter.

### Dimittendernes baggrund

#### Dimissionsår og uddannelsesmæssige baggrund

Dimittenderne i undersøgelsen er dimitteret løbende i en periode på fire år. En lidt større andel er blevet færdige i 2011 end i de øvrige år. Fordelingen på dimissionsår ses af nedenstående tabel.

**Tabel 2.1 – Dimissionsår.** Fordelingen af dimittender på dimissionsår.

	Antal dimittender	Procent
2010	36	21%
2011	56	33%
2012	34	20%
2013	44	26%
I alt	170	100%

På undersøgelsestidspunktet har dimittenderne været færdige i mellem tre og 43 måneder. Af tabel 2.2 ses hvorledes dimittenderne fordeler sig på den tid, der er gået fra dimissionen.

**Tabel 2.2 – Tid fra dimission.** *Fordelingen af dimittender på tiden, der er gået fra dimission.*

	<b>Antal dimittender</b>	<b>Procent</b>
0-3 måneder	7	4%
4-6 måneder	14	8%
7-12 måneder	26	15%
13-18 måneder	21	12%
19-24 måneder	13	8%
Mere end 24 måneder	89	52%
I alt	170	100%

Hovedparten af dimittenderne – godt tre fjerdedele (81 %) – har en bacheloruddannelse i sociologi fra Københavns Universitet. Henholdsvis 11 % og 1 % har en bachelor i sociologi fra Aalborg Universitet eller et udenlandsk universitet. 7 % har en bachelor i et andet fag fra et dansk universitet.

30 % af dimittenderne har taget en specialiseringslinje. 11 % har specialiseringslinjen i metode, 7 % i kultursociolog, 7 % i organisation, ledelse og arbejdsmarked, og 6 % har specialiseret sig inden for politisk sociologi.

#### **Køn og alder**

Af de 170 dimittender er 31 % mænd og 69 % kvinder. Mere end to tredjedele er dimitteret i alderen 25-29 år. Se nedenstående tabel:

**Tabel 2.3 – Dimissionsalder.** *Fordelingen af dimittender på alder på dimissionstidspunktet.*

	<b>Antal dimittender</b>	<b>Procent</b>
20-24 år	4	2%
25-29 år	117	69%
30-34 år	36	21%
35-39 år	8	5%
40-44 år	4	2%
45-49 år	1	1%
I alt	170	100%

#### **Rapportens opbygning**

I kapitel 3 opsummeres undersøgelsens hovedkonklusioner. Kapitel 4 ser på dimittendernes studietid og overgang til arbejdsmarkedet, og kapitel 5 beskriver, hvad der karakteriserer dimittendernes første job. I kapitel 6 sammenlignes dimittendernes seneste job med først job, for at se, i hvilken retning karrierevejen fører. Kapitel 7 fokuserer på ledighed, og i kapitel 8 ses der nærmere på dimittendernes kvalifikationer og faglige identitet, og herunder uddannelsens relevans for dimittenderne.

### 3. Undersøgelsens hovedkonklusioner

Dette kapitel opsamler undersøgelsens vigtigste konklusioner. En uddybning kan læses i de enkelte efterfølgende kapitler.

#### Studietid og overgang til arbejdsmarkedet

Dimittenderne i undersøgelsen har typisk gjort sig de første overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, før eller under bacheloruddannelsen. Jo nærmere dimittenderne kom dimissionen, i jo højere grad gjorde de sig disse overvejelser. Overvejelserne byggede primært på informationssøgning i netværk fra studiejob og praktikophold, blandt studiekammerater, familie og venner, men også jobportaler på internettet og medierne spillede en stor rolle. For mere end halvdelen af dimittenderne har jobovervejelserne haft betydning for deres valg af kurser på studiet. At jobovervejelser ikke har haft større betydning for flere kan dels skyldes, at en tredjedel endnu ikke har gjort sig jobovervejelser i nogen eller høj grad, når de starter på kandidatuddannelsen, men også at lidt mere end en tredjedel ikke oplever det muligt i tilstrækkelig grad at specialisere sig ud fra kursusudbuddet.

Knap en tredjedel af dimittenderne har taget en specialiseringslinje. Knap halvdelen af de, der har specialiseret sig, har taget beslutning herom under kandidatuddannelsen og knap en tredjedel har taget beslutningen før begyndelse af kandidatuddannelsen. Den primære årsag til at specialisere sig er ønsket om at fordybe sig inden for et bestemt område, hvilket gælder for mere end tre fjerdedele. Mere end to tredjedele angiver, at ønsket om at målrette uddannelsen en bestemt type jobs eller at en vurdering af, at specialiseringen ville øge beskæftigelsesmulighederne, har været afgørende for at de specialiserede sig. To tredjedele af dimittenderne har suppleret kurserne på kandidatuddannelsen med et praktikophold og 90 % har haft et studierelevant arbejde. Knap to tredjedele har både været i praktik og har haft studierelevant arbejde. Kun 5 % har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik.

95 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. Mere end en tredjedel af de, der *har* været i job, blev ansat allerede inden dimission. Knap to tredjedele af de dimittender, der har været færdige i mere end halvandet år, havde været i deres første job efter 3 måneder, og mere end tre fjerdedele efter 6 måneder. Et år efter dimissionen havde 92 % af dimittenderne været i job. Efter halvandet år havde 4 % af dimittenderne endnu ikke været i job. Dimittenderne er typisk startet med at søge arbejde inden aflevering af specialet eller efter dimissionen. Dimittender, der er startet jobsøgning før dimissionen, er kommet hurtigere i job end dimittender, der er startet efter dimission. Ligeledes er de dimittender, der begyndte at gøre sig jobovervejelser før studiestart eller i løbet af uddannelsen, kommet hurtigere i arbejde end de, der gjorde sig overvejelserne første gang umiddelbart før eller efter dimissionen. Dimittender, der har en specialiseringslinje kommer tidligere i job end de, der ikke har, og tilsvarende kommer dimittender, der har haft studierelevant arbejde og/eller har været i praktik, hurtigere i beskæftigelse, end de, der hverken har været i praktik eller har haft studierelevant arbejde.

Næsten alle dimittender angiver deres personlighed og erfaringer fra studiejob som afgørende for at de fik det første job, men også sociologiuddannelsen som helhed og netværk har været afgørende for mange. Af de der *har* haft studierelevant arbejde mener ni ud af ti, at erfaringer herfra har været afgørende for at få første job. En tredjedel er blevet ansat samme sted, som de havde studiejob, og 8 % blev ansat gennem deres netværk fra studiejobbet. Af de, der har været i praktik, angives

erfaringer fra praktikopholdet som afgørende for at få første job af to tredjedele. Mere end en femtedel blev ansat på praktikstedet og 7 % gennem netværk herfra.

Mere end ni ud af ti dimittender, søgt jobs ved at ansøge opslåede stillinger. Det er dog blot en tredjedel, der får deres første job på denne måde. Netværk fra studiejob er kilde til jobbet for knap en tredjedel og uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver er blandt kilderne til jobbet for en fjerdedel.

### **Det første job**

Dimittendernes første job er kendetegnet ved, at ansættelserne er relativt ustabile. For mere end halvdelen er det første job en tidsbegrænset stilling og knap en sjettedel ansættes med løntilskud. I tillæg hertil kommer, at knap en femtedel af dimittenderne arbejder på deltid. Kun 18 % af dimittenderne fastansættes i deres første job. Ansættelserne er typisk korte. Mere end en tredjedel er ansat mindre end et år, godt en fjerdedel er ansat i seks måneder eller mindre.

Knap to tredjedele af de sociologiske dimittender bliver ansat i det offentlige i deres første job, heraf ansættes hovedparten i staten. En fjerdedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed og knap hver tiende i en NGO/interesseorganisation.

Dimittenderne er primært beskæftiget inden for området 'Forskning'. Her er en tredjedel beskæftiget. Andre hyppige beskæftigelsesområder er 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' samt 'Børn og unge', der beskæftiger mellem 13 % og 18 %. Blandt arbejdsopgaverne i første job topper analyse, som er indeholdt i jobbet for godt to tredjedele af dimittenderne. Mere end halvdelen udfører projektarbejde. Typisk sociologiske kerneopgaver som kvantitative og kvalitative undersøgelser udføres af knap halvdelen af dimittenderne.

For mere end to tredjedele af dimittenderne ligger det første job godt i forlængelse af deres kandidatuddannelse, idet jobbet for knap en femtedel ligger i forlængelse af deres speciale, og for halvdelen ligger inden for uddannelsens område. Omkring en femtedel blev i første omgang ansat i et job, der ikke er direkte relevant for sociologiuddannelsen, men som forudsætter generelle akademiske kvalifikationer, og 9 % blev ansat i et job, der ikke forudsatte kvalifikationer vedrørende sociologiuddannelsen. Denne sammenhæng mellem job og uddannelsen afspejles i de evner, som dimittenderne anvender i det første job. De mest anvendte evner er således mere generelle akademiske evner, hvorimod evner, der knytter sig tæt sammen med sociologiuddannelsen, ikke anvendes i samme grad. De mest brugte sociologiske evner er 'Evnen til at anvende kvantitative metoder', 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger', og 'Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde', som godt to tredjedele anvender. Lidt færre benytter sig af 'Evnen til at anvende kvalitative metoder' og 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber'.

### **Dimittendernes karriereveje**

51 % af dimittenderne har været ansat i mere end ét job efter dimissionen. Oplysningerne om disse dimittenders seneste job tegner et billede af, at dimittenderne med tiden får mere sikre ansættelsesforhold. Andelen af dimittender, der i det seneste job er fastansat, er således mere end dobbelt så stor som i første job, 53 %. Andelen af dimittender, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, er faldet fra mere end halvdelen i første job til mindre end halvdelen i det seneste, og



andelen, der er i løntilskud er blevet langt mindre. De mere sikre ansættelsesforhold afspejler sig tillige i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job. Det ser desuden ud til, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

Når der ses på de faktorer, som har været afgørende for, at dimittenderne fik deres seneste job, er personlighed og uddannelsen som helhed, ligesom for første job, blandt de tre, som flest nævner. Erfaringer fra studiejob og praktik, netværk samt tilfældigheder har en noget mindre betydning. Omvendt angiver tre fjerdedele, at erfaringer fra tidligere job som færdiguddannet er væsentlige. Af de, der har haft studierelevant arbejde, er færre ansat samme sted, som de har haft studiejob i det seneste job end i første job (hhv. mindre end en sjettedel og godt en tredjedel). En lige stor andel bliver ansat gennem deres netværk fra studiejobbet i første og seneste job (8 %). Af de, der har været i praktik, er mindre end hver tiende ansat på praktikstedet i det seneste job, hvilket er et fald fra mere end hver femte i første job, og kun 4 % er ansat gennem netværk fra praktikopholdet i seneste job. Disse iagttagelser af, at netværk har mindre betydning for at få det seneste job, afspejler sig i, at mere end halvdelen af dimittenderne er blevet ansat i det seneste job gennem ansøgning på en opslået stilling – hvilket er en stigning fra knap en tredjedel i første job. Knap en sjettedel ansættes dog gennem netværk fra tidligere job efter endt uddannelse.

Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. To tredjedele af dimittenderne er også i seneste job ansat i den offentlige sektor, og staten er fortsat den største aftager. Dimittenderne er fortsat primært – og i lige stor grad – beskæftiget inden for området 'Forskning'. Det gælder for en tredjedel af dimittenderne. Og også områderne 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Børn og unge' samt 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' beskæftiger fortsat mange (nu mellem 15 % og 20 %). Områderne 'Velfærd', 'Sundhed', 'Beskæftigelsesfremme', 'Fritid og frivillige', 'IT' samt 'Integration' ser ud til at vinde frem.

De mest gængse arbejdsopgaver er fortsat analyse og projektarbejde. Også i seneste job udfører knap halvdelen af dimittenderne kvantitative og kvalitative undersøgelser. Arbejdsopgaver som kommunikation og formidling, projektledelse, udviklingsopgaver, administration og sekretariatsfunktioner, undervisning, rådgivning/vejledning og kulturformidling er mere gængse i seneste job end i første. Der ses en lille bevægelse mod mere generelle akademiske jobs. Færre er således i seneste job (39 % mod 50 % i første job) ansat i et job, der ligger inden for uddannelsens område, og flere er ansat i jobs, der ligger uden for uddannelsens område, men som fordrer generelle akademiske kvalifikationer fra uddannelsen (32 % mod 21 % i første job). Alligevel formår dimittenderne at sætte deres sociologiske kvalifikationer i spil – og det endda i højere grad end i første job. De sociologiske evner, som anvendes af flest, 'Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde' og 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger', anvendes nu af knap tre fjerdedele, hvor de i første job blev anvendt af to tredjedele. Tilsvarende anvendes 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber' af godt to tredjedele af dimittenderne – i første job var det lidt mere end halvdelen, der anvendte denne evne. Det er dog fortsat de mere generelle akademiske evner, som hyppigst anvendes.

## **Ledighed**

Mere end en tredjedel af dimittenderne har ikke oplevet ledighed efter dimissionen – to tredjedele har altså oplevet ledighed i et vist omfang. De, der har været ledige, fordeler sig nogenlunde jævnt i

fire grupper af dimittender, der har været ledige i henholdsvis mindre end tre måneder, mellem fire og seks måneder, mellem syv og 12 måneder og mere end et år. På undersøgelsestidspunktet er 85 % af dimittenderne i ordinært arbejde. 25 dimittender (svarende til 15 %) er ledige. Af disse er 5 ansat i en løntilskudsstilling. 10 af de aktuelt ledige *har* været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. 15 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job. Det ser ud til at ledigheden falder en anelse jo længere tid, der er gået fra dimissionen.

På undersøgelsestidspunktet havde fem af de dimittender, der endnu ikke havde været i ordinær ansættelse, gået ledige i seks måneder eller mindre, fem havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, to havde været ledige i mellem et og to år, og tre dimittender havde været ledige i mere end to år. Seks af disse dimittender har prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Mere end tre fjerdedele (85 %) af de ledige dimittender oplever, at deres ledighed skyldes for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (55 %). Mere end en tredjedel angiver manglende kvalifikationer, som del af forklaringen på ledigheden. Her nævnes blandt andet metodefærdigheder, organisatorisk forståelse og projektledelse.

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem, hvornår dimittenderne startede jobsøgning og den aktuelle beskæftigelsessituation. I gruppen af dimittender, der begyndte deres jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige således en langt større andel (en tredjedel) end i gruppen af dimittender, der startede med at søge job inden dimissionen (12 %). Det er både andelen af ledige, der *har* været i job, og ledige, der ikke har været i job, som er større blandt de, der startede med at søge job efter dimissionen. Ligeledes er ledigheden højere blandt dimittender, der hverken har haft studierelevant arbejde eller har været i praktik (51 %), end blandt de, der har været i praktik og/eller har haft studierelevant arbejde (11-14 %).

### **Kvalifikationer og faglig identitet**

Overordnet set ser dimittenderne ud til at have opnået kompetencer på Kandidatuddannelsen i Sociologi, som de også finder anvendelige på arbejdsmarkedet. Dog viser der sig at være stor forskel på, i hvilken grad kompetencerne opnås og i hvilken grad de anvendes. Især de specifikt sociologiske kompetencer: 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber', 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger' samt 'Evnen til at anvende kvalitative metoder' bliver i højere grad opnået end anvendt – særligt i det første job. Andre kompetencer anvendes i højere grad end de opnås, og knap halvdelen af dimittenderne oplever at mangle kompetencer til at varetage første og seneste job. Dimittenderne mangler blandt andet mere indblik i det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde samt kompetencer inden for projektstyring samt flere kompetencer inden for kvantitative metoder. Dimittenderne har desuden oplevet at mangle kompetencer til at formidle til andre faggrupper, præsentationsteknik og grafisk fremstilling, viden om økonomistyring samt kompetencer til at omsætte viden til løsningsmodeller.

Dimittenderne efterspørger en mere praksisorienteret uddannelse, hvor fremtidige muligheder for sociologer italesættes, og hvor der lægges op til, at de studerende tidligt overvejer og tager stilling til, hvor uddannelsen skal føre dem hen. Ni ud af ti mener, at Sociologisk Institut i nogen eller høj grad burde have gjort mere ud af at tydeliggøre anvendelsen af sociologi i praksis.

Dimittenderne ser ud til at have bevaret en faglig identitet som sociologer efter overgangen til arbejdsmarkedet, og mere end 90 % af de dimittender, der blev færdige i årene 2010 til 2013 identificerer sig i dag som sociologer.

## 4. Studietid og overgang til arbejdsmarkedet

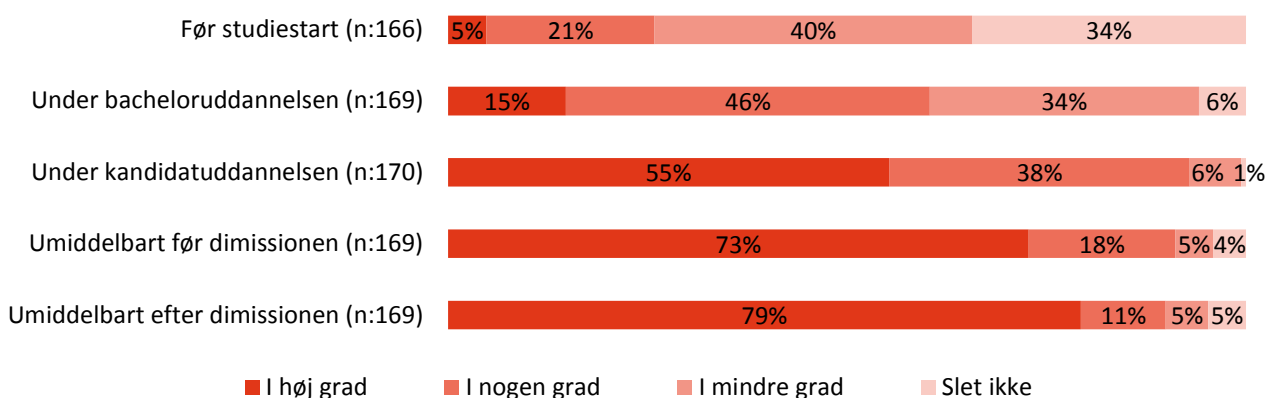
I dette kapitel ses der på dimittendernes studietid og overgangen til arbejdsmarkedet. Der fokuseres på, hvornår og på hvilket grundlag dimittenderne gør sig overvejelser om deres fremtidige jobmuligheder. Derudover ses der på specialiseringen på studiet og i forlængelse heraf på dimittendernes tilfredshed med deres muligheder for at specialisere sig ud fra kursusudvalget. Kapitlet afsluttes med en beskrivelse af dimittendernes overgang til arbejdsmarkedet – hvornår de er begyndt jobsøgning, hvor længe de er om at komme i job, og hvilke faktorer, der er afgørende for, hvorvidt og hvornår de kommer i job.

### Jobovervejelser og specialisering på studiet

#### Overvejelser om job

Af figur 4.1 ses, hvornår og i hvilken grad, dimittenderne har gjort sig overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til. Ikke overraskende ses det, at jo nærmere dimittenderne kom dimissionen i jo højere grad overvejede de, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til. Omkring en fjerdedel af dimittenderne har i nogen eller høj grad gjort sig sådanne overvejelser inden de startede på studiet. I løbet af bacheloruddannelsen overvejede mere end halvdelen i nogen eller høj grad deres fremtidige jobmuligheder. Under kandidatuddannelsen og umiddelbart før og efter dimissionen gjorde omkring 90 % sig overvejelser om job, og andelen af de, der i høj grad gjorde sig disse overvejelser er stigende. Hvor halvdelen af dimittenderne under kandidatuddannelsen i høj grad gjorde sig jobovervejelser, gælder det for knap tre fjerdedele umiddelbart før dimissionen og mere end tre fjerdedele umiddelbart efter dimissionen.

**Figur 4.1 – Overvejelser om fremtidig jobtype.** Andelen, der på det givne tidspunkt i høj grad, nogen grad, mindre grad eller slet ikke gjorde sig overvejelser om, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til.



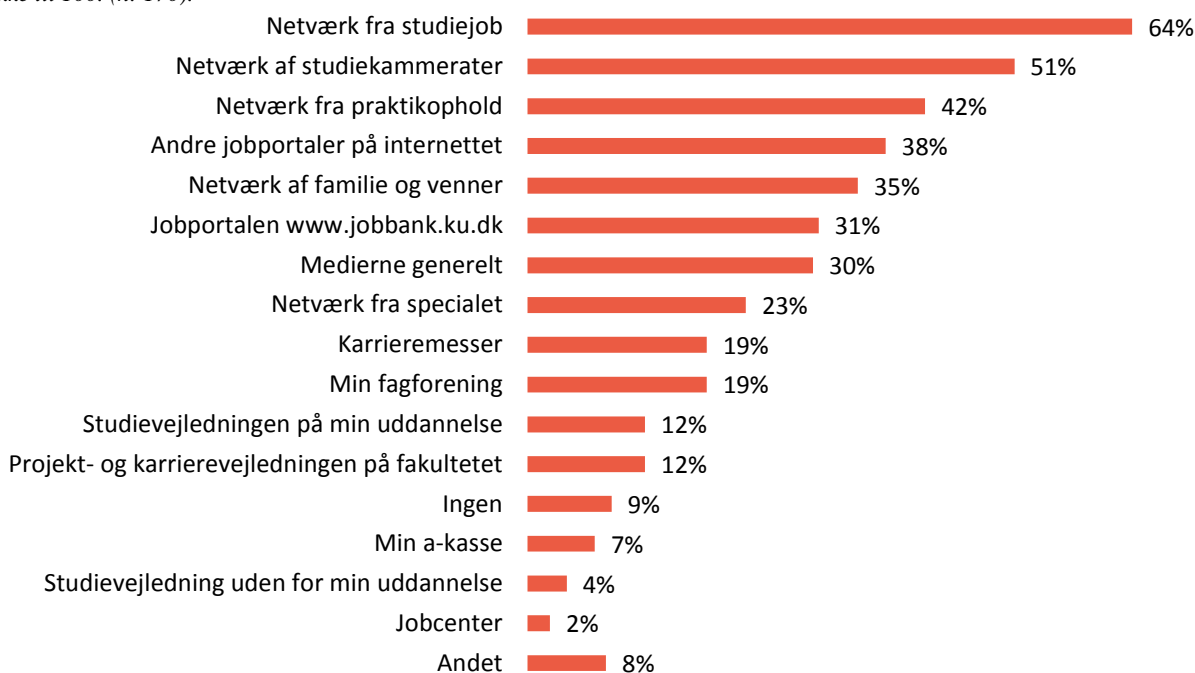
Tabel 4.1 viser, hvornår dimittenderne *første gang* i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Hvor altså en fjerdedel af dimittenderne gjorde sig sådanne overvejelser inden de startede på uddannelsen, begyndte mere end en tredjedel under bacheloruddannelsen. Knap to tredjedele (64 %) af dimittenderne havde således gjort sig de første overvejelser inden de startede på kandidatuddannelsen. Endnu knap en tredjedel gjorde sig de første overvejelser under kandidatuddannelsen, 5 % begyndte først at gøre sig jobovervejelser i nogen eller høj grad umiddelbart før dimissionen og 1 % efter dimissionen.

**Tabel 4.1 – Første jobovervejelser.** Fordelingen af dimittender på tidspunktet for, hvornår de første gang i nogen eller høj grad gjorde sig overvejelser om, hvilken jobtype uddannelsen skulle føre til.

	Antal dimittender	Procent
Før studiestart	43	25%
Under bacheloruddannelsen	65	39%
Under kandidatuddannelsen	52	31%
Umiddelbart før dimission	8	5%
Efter dimission	1	1%
I alt	169	100%

Figur 4.2 giver et overblik over, hvilke kilder dimittenderne anvendte til at søge information om deres fremtidige beskæftigelsesmuligheder under studiet. Dimittenderne har typisk brugt deres netværk – fra studiejob og praktikophold, blandt studiekammerater, familie og venner. Derudover spillede jobportaler på internettet og medierne også en stor rolle. Under andet nævnes blandt andet søgning på internettet og KU’s mentorordning.

**Figur 4.2 – Informationssøgning om fremtidige jobmuligheder under studiet.** Andelen, der har anvendt de givne kilder til informationssøgning om fremtidige jobmuligheder under studiet. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100. (n: 170).



### Specialisering på studiet

Mere end halvdelen af dimittenderne giver udtryk for, at jobovervejelserne i nogen (41 %) eller høj (17 %) grad har haft indflydelse på deres valg af kurser og øvrig tilrettelæggelse af studiet. For 32 % har jobovervejelser kun i mindre grad haft indflydelse og for 11 % af dimittenderne har jobovervejelser slet ikke haft indflydelse. At jobovervejelserne ikke har større betydning for flere hænger delvist sammen med, at lidt mere end en tredjedel af dimittenderne endnu ikke har gjort sig overvejelser i nogen eller høj grad om deres fremtidige jobsituation, før de er startet på kandidatuddannelsen.

Tidligere overvejelser omkring den fremtidige jobsituation, kunne ligeledes betyde, at flere ville specialisere sig under uddannelsen. Knap en tredjedel af dimittenderne har taget en specialiseringslinje. Flest har taget specialiseringslinjen i metode (11 %), nogenlunde lige mange har taget de øvrige specialiseringslinjer (6-7 %). 70 % af dimittenderne i undersøgelsen har altså valgt ikke at specialisere sig.

**Tabel 4.2 – Specialiseringslinje.** Fordelingen af dimittender på specialiseringslinje.

	Antal dimittender	Procent
Specialiseret i Kultursociologi	12	7%
Specialiseret i Metode	18	11%
Specialiseret i Organisation, ledelse og arbejdsmarked	11	6%
Specialiseret i Politisk sociologi	10	6%
Har ingen specialisering	119	70%
I alt	170	100%

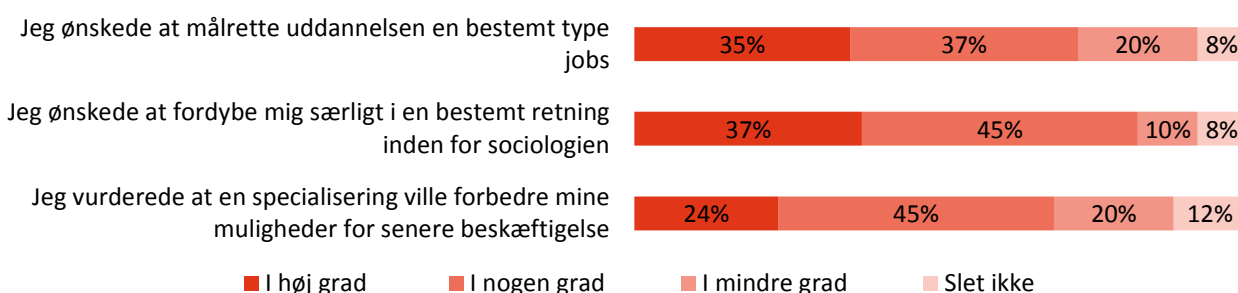
De 51 dimittender, der har valgt at specialisere sig, har typisk taget beslutningen herom under eller inden påbegyndelse af kandidatuddannelsen. Det drejer sig om henholdsvis 47 % og 31 % – altså mere end tre fjerdedele. Af tabel 4.3 ses tillige, at knap en ottendedel først tog beslutningen efter afleveringen af specialet.

**Tabel 4.3 – Beslutning om specialiseringslinje** Fordelingen af dimittender på tidspunktet for, hvornår de besluttede sig for, at tage en specialiseringslinje.

	Antal dimittender	Procent
Inden påbegyndelse af kandidatuddannelsen	16	31%
Under kandidatuddannelsen	24	47%
Umiddelbart inden påbegyndelse af speciale	3	6%
Inden aflevering af speciale	2	4%
Efter aflevering af speciale	6	12%
I alt	51	100%

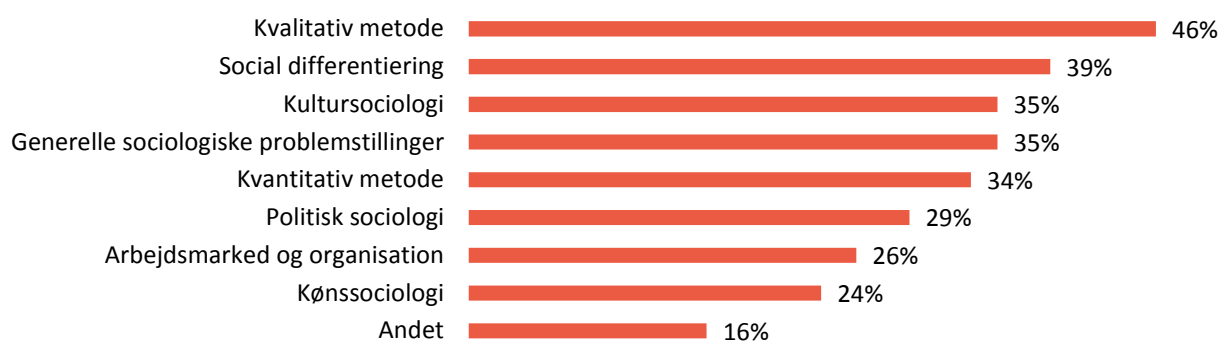
Den primære årsag til at specialisere sig er ønsket om at fordybe sig i en bestemt retning inden for sociologien. Mere end tre fjerdedele (82 %) angiver, at dette ønske i høj eller nogen grad havde betydning for deres beslutning om specialisering. Ønsket om at målrette uddannelsen en bestemt type jobs angives at have betydning i høj grad eller nogen grad af 72 %, og en vurdering af, at specialiseringslinjen ville øge senere beskæftigelsesmuligheder, angives af 69 %.

**Figur 4.3 – Begrundelser for valg af specialiseringslinje.** Andelen, der i høj grad, nogen grad, mindre grad eller slet ikke begrundet deres valg af specialiseringslinje med de givne årsager (n: 51).



Figur 4.4 illustrerer de interesseområder, som dimittenderne havde under studiet. Knap halvdelen interesserede sig for kvalitativ metode og mere end en tredjedel for social differentiering, kultursociologi, generelle sociologiske problemstillinger og kvantitativ metode. Knap en tredjedel interesserede sig primært for politisk sociologi, og omkring en fjerdedel for arbejdsmarked og organisation samt kønssociologi.

**Figur 4.4 – Interesseområder.** Andelen, der har angivet de givne interesseområder som deres primære på studiet. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelene ikke til 100 (n: 170).



Under andet angiver fem dimittender bysociologi/byplanlægning som et af deres primære interesseområder på studiet. Tre angiver uddannelsessociologi. Derudover nævnes blandt andet integration/migration, forbrugeradfærd, sundhed/sygdom, digitalisering, videnssociologi, familie/børn, historisk sociologi, kriminologi, menneskerettigheder og rusmiddelforskning.

Knap to tredjedele (62 %) af dimittenderne angiver, at de overordnet set har været tilfredse med mulighederne for at fokusere på kurser inden for det eller de områder, der interesserede dem. Lidt mere end en tredjedel (38 %) angiver således, at de ikke var tilfredse. Man kan således også tolke det, at jobovervejelser ikke har haft større betydning for tilrettelæggelsen af studiet, som et udtryk for, at en del dimittender ikke har oplevet, at det var muligt at tilpasse studiet til jobovervejelserne ud fra det aktuelle kursusudbud. Den største andel af dimittender, der ikke var tilfredse med kursusudbuddet, er at finde blandt de, der har angivet politisk sociologi eller andet som primært interesseområde (hhv. 48 % og 56 %). De utilfredse dimittender oplevede blandt andet for spredt fægtning i udbuddet af kurser, og at udvalget af kurser varierede for meget fra år til år, så det var svært at planlægge sit studieforløb. Flere oplevede, at det ikke var muligt at gå tilstrækkeligt i dybden, og at de engelsksprogede fag var på et alt for lavt niveau. Dimittenderne savnede især metodekurser – her påpeges primært kvantitative kurser – samt fag med internationalt fokus. Herudover efterspørges mere anvendelsesorienterede kurser – kurser, der giver kompetencer, der kan bruge i erhvervslivet.

En kobling af uddannelsen til arbejdsmarkedet kan ske – og er blevet gjort af langt de fleste dimittender – gennem et praktikophold eller studierelevant arbejde. To tredjedele (67 %) af dimittenderne har suppleret kurserne på kandidatuddannelsen med et praktikophold og 90 % af dimittenderne har haft et studierelevant arbejde. Af tabel 4.4 ses det, at knap to tredjedele både har været i praktik og har haft studierelevant arbejde. Godt en fjerdedel har udelukkende haft studierelevant arbejde og 5 % har udelukkende været i praktik. Kun 5 % har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik.

**Tabel 4.4 – Studierelevant arbejde og praktik.** Fordelingen af dimittender på hvorvidt de har haft studierelevant arbejde, været i praktik, begge dele eller ingen af delene i løbet af uddannelsen.

	Antal dimittender	Procent
Har både haft studierelevant arbejde og været i praktik	105	62%
Har udelukkende haft studierelevant arbejde	48	28%
Har udelukkende været i praktik	9	5%
Har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik	8	5%
I alt	170	100%

## Jobsøgning og overgang til arbejdsmarkedet

### Påbegyndelse af jobsøgning

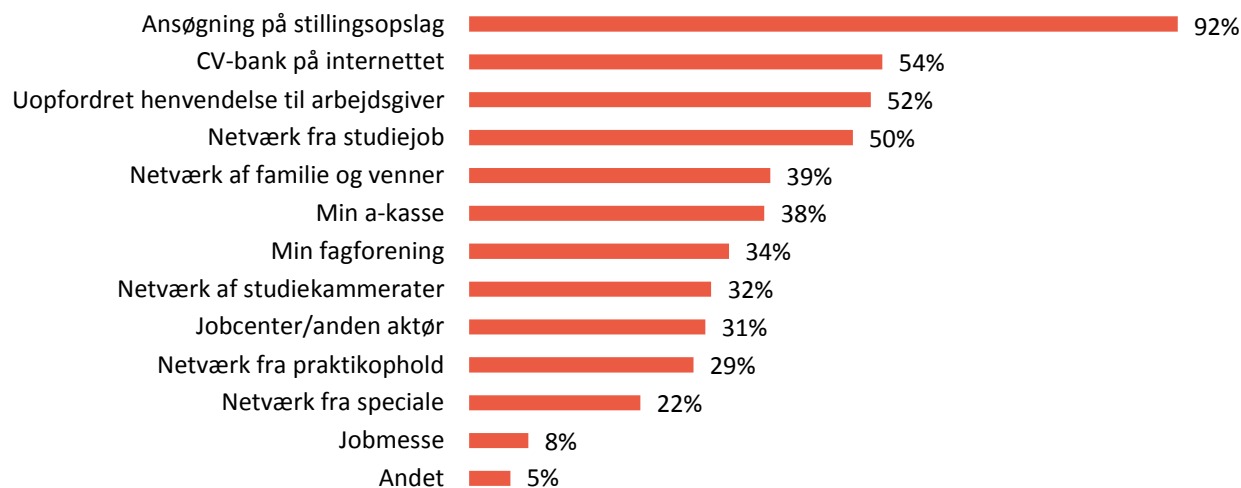
Typisk er dimittenderne startet den aktive jobsøgning inden afleveringen af specialet eller den afsluttende eksamen – det gælder knap halvdelen – eller efter dimissionen (godt en fjerdedel). Se figur 4.5. 9 % startede jobsøgningen allerede inden påbegyndelse af specialet eller afsluttende eksamen, og 24 % blev ansat inden de nåede at gå i gang med at søge job.

**Figur 4.5 – Påbegyndelse af aktiv jobsøgning.** Andelen, der er påbegyndt aktiv jobsøgning på det givne tidspunkt. (n: 170).



Af de, der har søgt job, har næsten alle benyttet sig af den traditionelle jobsøgningsmetode: ansøgning på stillingsopslag (92 %). Halvdelen eller mere har tillige anvendt en CV-bank på internettet, har søgt uopfordret, eller har benyttet sig af netværk fra studiejob. Se figur 4.6. Under andet angives blandt andet vikarbureau.

**Figur 4.6 – Anvendte kilder til jobsøgning.** Andelen, der har anvendt de givne kilder i deres jobsøgning. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n: 130).



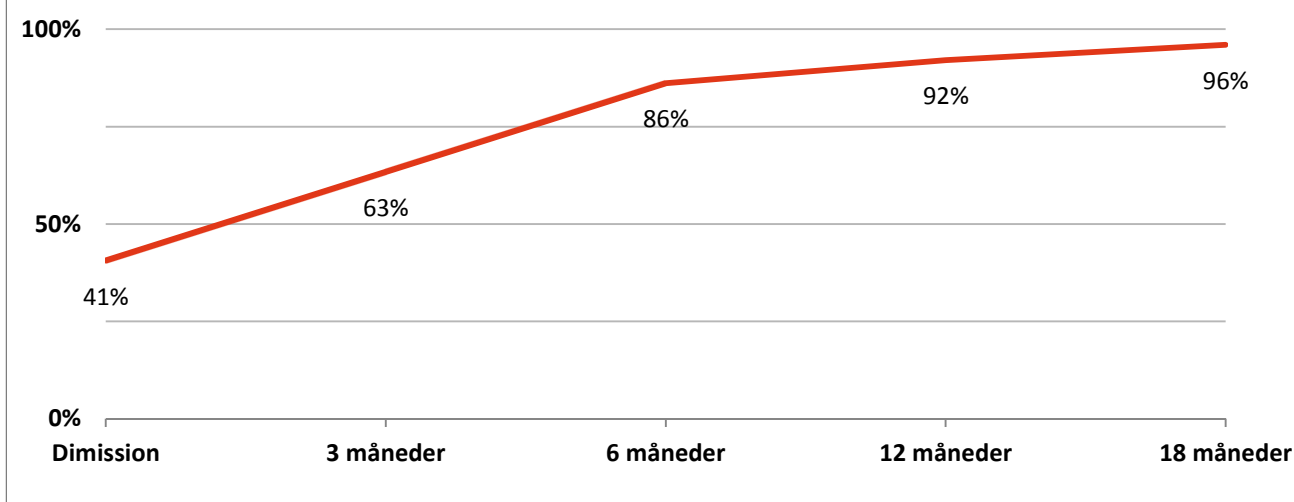


## Dimittendledighed

95 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. 91 % har haft et ordinært job, og 4 % har haft en løntilskudsstilling.

Af de 161 respondenter, der *har* været i job er mere end en tredjedel blevet ansat allerede inden dimission, og 28 % er blevet ansat inden for de første 3 måneder efter dimission. Figur 4.7 viser et billede af, hvordan det går på længere sigt efter dimissionen. Da dimittenderne i undersøgelsen ikke er blevet færdige samtidigt, ses der her udelukkende på de 101 dimittender, som er blevet færdige for mere end 18 måneder siden. Det ses således, at knap to tredjedele af dimittenderne havde været i deres første job efter 3 måneder og mere end tre fjerdedele efter 6 måneder. Et år efter dimissionen havde 92 % af dimittenderne været i job. Efter halvandet år havde 96 % af dimittenderne været i job. 4 % havde altså endnu ikke været i job halvandet år efter dimissionen.

**Figur 4.7 – Tid fra dimission til første job.** Andelen af de, der har været færdige i mere end 18 måneder, som har været i første job på det pågældende tidspunkt. (n:101)



Længden på ledighedsperioden inden første job viser sig at hænge sammen med forskellige faktorer vedrørende studietid og jobsøgning. Disse sammenhænge ses af tabel 4.5. Der er her set på alle dimittender, som har været færdige i mere end seks måneder.

Af tabellen ses således, at kandidater med en specialiseringslinje er kommet hurtigere i arbejde end de, der ikke har specialiseret sig. Det ses desuden, at studierelevant arbejde og praktikophold har betydning for, hvor hurtigt dimittenderne er kommet i arbejde. Dimittender, der både har været i praktik og har haft studierelevant arbejde, eller som udelukkende har haft studierelevant arbejde, kommer således lidt hurtigere i job set i forhold til dimittender, der udelukkende har været i praktik, og noget hurtigere end de, som hverken har været i praktik eller haft et studierelevant arbejde. Det må dog bemærkes, at de sidste to grupper kun omfatter henholdsvis ni og fem dimittender.

Ligeledes ser der ud til at være sammenhæng mellem ledighedsperiodens længde og tidspunktet for, hvornår dimittenderne begyndte at gøre sig overvejelser om deres fremtidige jobmuligheder. Det ser således ud til, at dimittender, der har gjort sig de første overvejelser før studiestart eller i løbet af uddannelsen, kommer hurtigere i beskæftigelse end de, der først gør sig overvejelser umiddelbart før dimissionen eller herefter. Igen er der dog kun ni dimittender i den sidste gruppe. Der ser også ud til at være en lille forskel mellem de dimittender, der gør sig jobovervejelser inden studiestart og

de, der starter overvejelserne under uddannelsen. Denne forskel er dog næsten udjævnet efter seks måneder.

Ikke overraskende ses det også, at længden på ledighedsperioden inden første job afhænger af, hvornår dimittenderne er startet deres jobsøgning. De, der er startet jobsøgning inden dimissionen, er kommet hurtigere i arbejde end de, der er startet jobsøgningen efter, de er dimitteret. Det er her værd at bemærke, at denne forskel mellem de to grupper også er stor efter seks måneder.

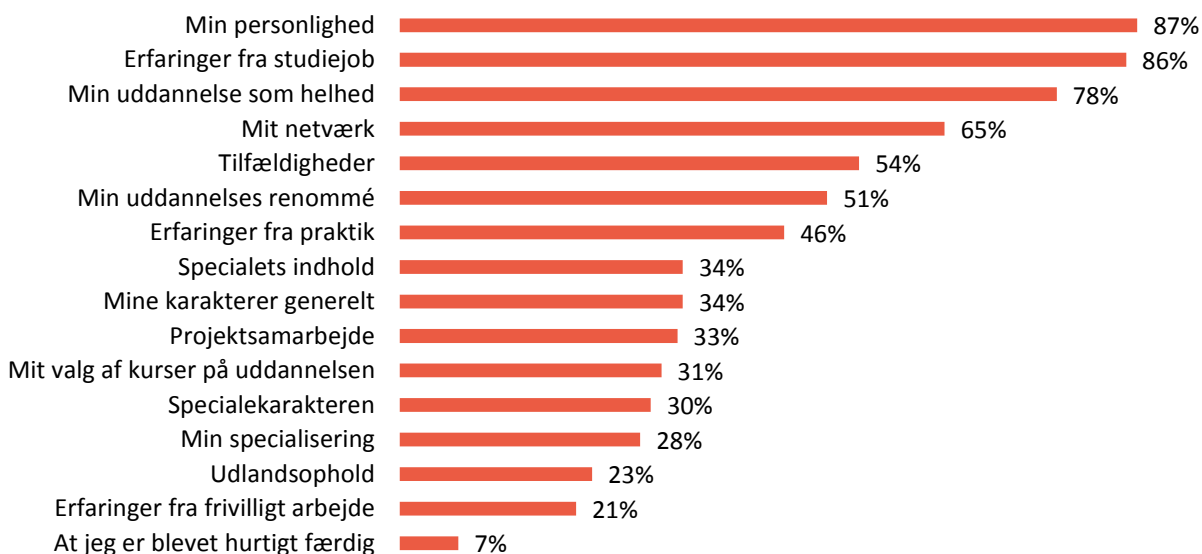
**Table 4.5 – Tid fra dimission til første job.** Andelen af de dimittender, der har været færdige i mere end seks måneder, som har været i første job på det pågældende tidspunkt. Fordelt på forskellige faktorer vedrørende studietid og jobsøgning.

	<b>Dimission</b>	<b>3 måneder</b>	<b>6 måneder</b>
<i>Alle dimittender (n:168)</i>	38%	64%	85%
Er specialiseret (n:44)	57%	75%	91%
Er ikke specialiseret (n:103)	30%	59%	83%
Har udelukkende haft studierelevant arbejde (n:42)	40%	60%	88%
Har udelukkende været i praktik (n:9)	11%	56%	78%
Har både været i praktik og haft studierelevant arbejde (n:91)	42%	70%	86%
Har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik (n:5)	0%	0%	60%
Gjorde sig de første jobovervejelser før studiestart (n:36)	44%	72%	89%
Gjorde sig de første jobovervejelser under uddannelsen (n:101)	37%	62%	85%
Gjorde sig de første jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimission (n:9)	22%	44%	67%
Startede jobsøgning før dimission (n:74)	34%	72%	89%
Startede jobsøgning efter dimission (n:38)	8%	18%	66%

### Faktorer, der har betydning for at komme i job

Figur 4.8 illustrerer de faktorer, som dimittender, der *har* været i første job, i nogen eller høj grad mener, har haft betydning for, at de fik jobbet. Næsten alle (hhv. 87 % og 86 %) nævner her deres personlighed og erfaringer fra studiejob. Mere end tre fjerdedele mener, at sociologiuddannelsen som helhed har haft betydning, og for knap to tredjedele har netværk været afgørende. Mere end halvdelen nævner uddannelsens renommé og tilfældigheder.

**Figur 4.8 – Faktorer af betydning for at have fået første job.** Andelen af dimittender, der mener, at de nævnte faktorer i nogen eller høj grad har været afgørende for at de fik første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:158)



Ses der udelukkende på de dimittender, der har haft studierelevant arbejde, udgør andelen, der mener, at erfaringer fra studiejob i nogen eller høj grad har været afgørende for at de fik første job, 91 %. Se tabel 4.6. Omkring en tredjedel (34 %) angiver, at de i første job blev ansat der, hvor de havde haft studiejob, og 8 % at de blev ansat et andet sted via deres netværk fra studiejobbet. 58 % blev ansat et andet sted, ikke via netværk fra studiejobbet.

**Tabel 4.6 – Sammenhæng med studiejob, første job.** Andelen af dimittender, der angiver de nævnte sammenhænge mellem studiejob og første job.(n:144)

	Antal dimittender	Procent
Erfaringer fra studiejob har i nogen eller høj grad haft betydning for ansættelsen	132	91%
Er ansat samme sted	49	34%
Er ansat andet sted, via netværk fra studiejob	11	8%
Er ansat andet sted, ikke via netværk fra studiejob	84	58%

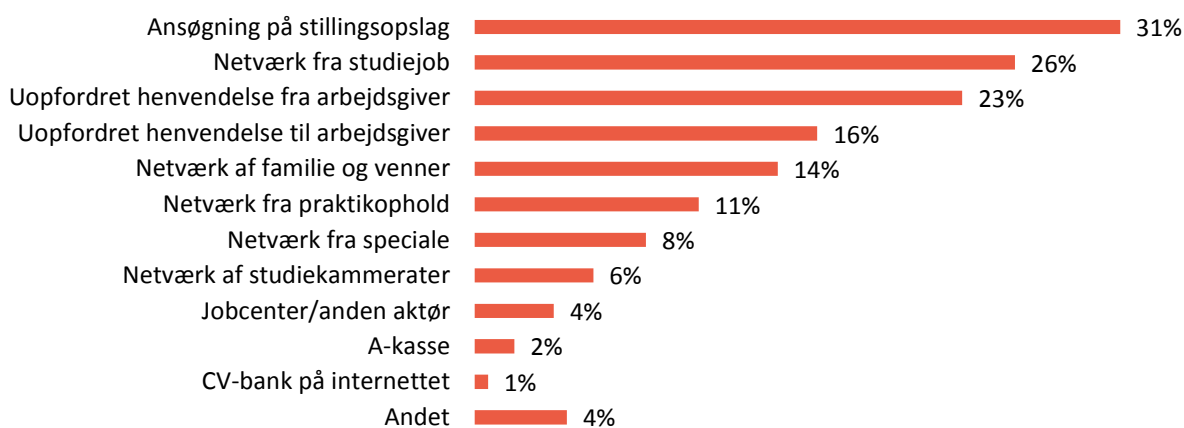
Af de dimittender, der har været i praktik, angiver 67 %, at deres erfaringer fra praktikopholdet var afgørende for, at de fik første job. Mere end en femtedel (22 %) blev ansat på praktikstedet. 7 % blev ansat et andet sted gennem deres netværk fra praktikopholdet, og 72 % blev ansat et andet sted uden hjælp fra netværk fra praktikopholdet. Se tabel 4.7.

**Tabel 4.7 – Sammenhæng med praktikophold, første job.** Andelen af dimittender, der angiver de nævnte sammenhænge mellem praktikophold og første job.(n:107)

	Antal dimittender	Procent
Erfaringer fra praktikophold har i nogen eller høj grad haft betydning for ansættelsen	72	67%
Ansæt samme sted	23	22%
Ansæt via netværk fra praktikophold	7	7%
Ansæt andet sted, ikke via netværk fra praktikophold	77	72%

Knap en tredjedel af dimittenderne (31 %) blev i første job ansat gennem ansøgning på en opslået stilling. En fjerdedel (26 %) blev ansat gennem netværk fra studiejob, og mere end en femtedel (23 %) ved uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver. At så mange er ansat gennem uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver skal ikke forstås således, at de nyuddannede sociologer blot kan vente på at blive kontaktet af en ukendt arbejdsgiver. De dimittender, der angiver, at have fået første job gennem uopfordret henvendelse fra en arbejdsgiver, angiver således også andre kilder til jobbet. Her angives netværket fra studiejob, speciale, praktikophold, studiekammerater, venner eller familie, og nogle angiver, at den uopfordrede henvendelse fra arbejdsgiver er kombineret med ansøgning på stillingsoplag og egen uopfordret henvendelse til arbejdsgiver. Figur 4.9 viser, hvilke øvrige kilder, dimittenderne angiver som vejen til deres første job. Under andet nævnes primært vikarbureau.

**Figur 4.9 – Kilder, der førte til første job.** Andelen af dimittender, der fik første job gennem de nævnte kilder. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:159)



## Delkonklusion på studietid og overgang til arbejdsmarkedet

Dimittenderne i undersøgelsen har typisk gjort sig de første overvejelser om, hvilken type af job, uddannelsen skulle føre til, før eller under bacheloruddannelsen. Jo nærmere dimittenderne kom dimissionen, i jo højere grad gjorde de sig disse overvejelser. Overvejelserne byggede primært på informationssøgning i netværk fra studiejob og praktikophold, blandt studiekammerater, familie og venner, men også jobportaler på internettet og medierne spillede en stor rolle. For mere end halvdelen af dimittenderne har jobovervejelserne haft betydning for deres valg af kurser på studiet. At jobovervejelser ikke har haft større betydning for flere kan dels skyldes, at en tredjedel endnu ikke har gjort sig jobovervejelser i nogen eller høj grad, når de starter på kandidatuddannelsen, men også at lidt mere end en tredjedel ikke oplever det muligt i tilstrækkelig grad at specialisere sig ud fra kursusudbuddet.

Knap en tredjedel af dimittenderne har taget en specialiseringslinje. Knap halvdelen af de, der har specialiseret sig, har taget beslutning herom under kandidatuddannelsen og knap en tredjedel har taget beslutningen før begyndelse af kandidatuddannelsen. Den primære årsag til at specialisere sig er ønsket om at fordybe sig inden for et bestemt område, hvilket gælder for mere end tre fjerdedele. Mere end to tredjedele angiver, at ønsket om at målrette uddannelsen en bestemt type jobs eller at en vurdering af, at specialiseringen ville øge beskæftigelsesmulighederne, har været afgørende for at de specialiserede sig. To tredjedele af dimittenderne har suppleret kurserne på kandidatuddannelsen med et praktikophold og 90 % har haft et studierelevant arbejde. Knap to tredjedele har både været i praktik og har haft studierelevant arbejde. Kun 5 % har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik.

95 % af dimittenderne har været i job efter dimissionen. Mere end en tredjedel af de, der *har* været i job, blev ansat allerede inden dimission. Knap to tredjedele af de dimittender, der har været færdige i mere end halvandet år, havde været i deres første job efter 3 måneder, og mere end tre fjerdedele efter 6 måneder. Et år efter dimissionen havde 92 % af dimittenderne været i job. Efter halvandet år havde 4 % af dimittenderne endnu ikke været i job. Dimittenderne er typisk startet med at søge arbejde inden aflevering af specialet eller efter dimissionen. Dimittender, der er startet jobsøgning før dimissionen, er kommet hurtigere i job end dimittender, der er startet efter dimission. Ligeledes er de dimittender, der begyndte at gøre sig jobovervejelser før studiestart eller i løbet af uddannelsen, kommet hurtigere i arbejde end de, der gjorde sig overvejelserne første gang umiddelbart før eller efter dimissionen. Dimittender, der har en specialiseringslinje kommer tidligere i job end de, der ikke har, og tilsvarende kommer dimittender, der har haft studierelevant arbejde og/eller har været i praktik, hurtigere i beskæftigelse, end de, der hverken har været i praktik eller har haft studierelevant arbejde.

Næsten alle dimittender angiver deres personlighed og erfaringer fra studiejob som afgørende for at de fik det første job, men også sociologiuddannelsen som helhed og netværk har været afgørende for mange. Af de der *har* haft studierelevant arbejde mener ni ud af ti, at erfaringer herfra har været afgørende for at få første job. En tredjedel er blevet ansat samme sted, som de havde studiejob, og 8 % blev ansat gennem deres netværk fra studiejobbet. Af de, der har været i praktik, angives erfaringer fra praktikopholdet som afgørende for at få første job af to tredjedele. Mere end en femtedel blev ansat på praktikstedet og 7 % gennem netværk herfra.

Mere end ni ud af ti dimittender, søgt jobs ved at ansøge opslåede stillinger. Det er dog blot en tredjedel, der får deres første job på denne måde. Netværk fra studiejob er kilde til jobbet for knap en tredjedel og uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver er blandt kilderne til jobbet for en fjerdedel.

## 5. Det første job

I dette kapitel beskrives dimittendernes første job, idet der ses på ansættelsesvilkår, jobbets område og indhold samt relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi. I kapitlets analyser indgår udelukkende de 159 dimittender, der har været i første job, og som har besvaret spørgsmålene om dette job.

### Ansættelsesvilkår

#### Ansættelsestype og jobramme

Kun en fjerdedel af dimittenderne fastansættes i deres første job. For mere end halvdelen er første job en tidsbegrænset stilling og knap en sjettedel ansættes med løntilskud i første job. Se tabel 5.1. Heraf ses endvidere, at 4 % arbejder freelance i første job, og at to (svarende til 1 %) har slået sig ned som selvstændige.

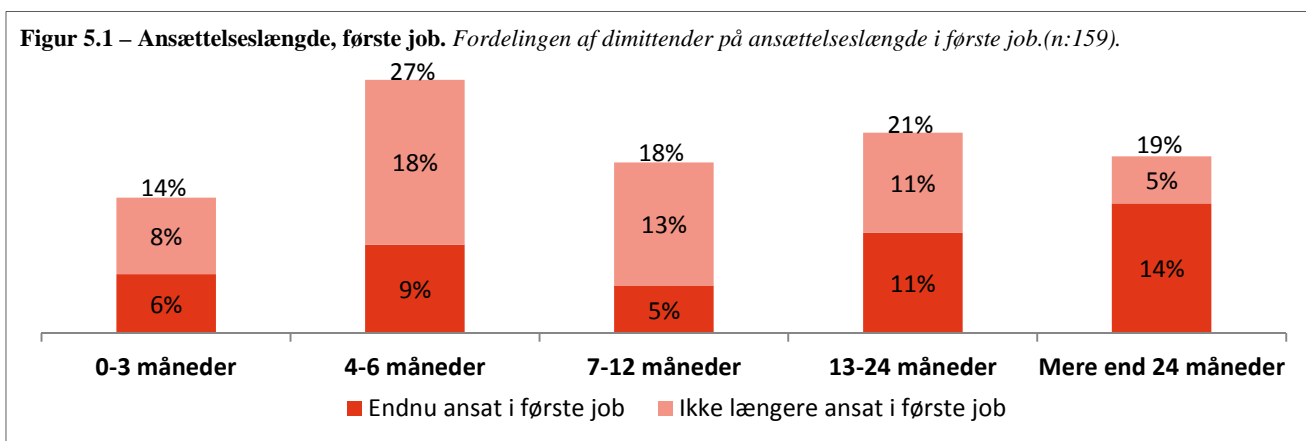
Tabel 5.1 – Ansættelsestype, første job. Fordelingen af dimittender på ansættelsestype for første job.

	Antal dimittender	Procent
Fastansættelse	39	25%
Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)	88	55%
Ansættelse med offentligt løntilskud	24	15%
Freelance	6	4%
Selvstændig	2	1%
I alt	159	100%

At dimittenderne i første job typisk er ansat i tidsbegrænsede stillinger kommer desuden til udtryk ved, at mindre end halvdelen (45 %) af de 159 dimittender endnu er ansat i dette job. I tillæg til de ustabile ansættelser kommer, at knap en femtedel (18 %) af dimittenderne i første job arbejdede på deltid.

#### Ansættelseslængde

Dimittendernes ansættelseslængde i første job afspejler, at en stor andel er i tidsbegrænsede stillinger. Af figur 5.1 ses det, at 41 % af dimittenderne har været ansat i deres første job i mindre end 7 måneder. 15 % er dog endnu ansat, og det kan forventes, at ansættelseslængden for nogle af disse dimittender vil overstige de 7 måneder. Det kan med sikkerhed siges, at godt en fjerdedel (26 %) er ansat i mindre end 7 måneder i første job, og at mere end en tredjedel (39 %) er ansat i mindre end et år. 40 % af dimittenderne har været ansat i deres første job i mere end et år.



## Jobbets område og indhold

### Sektor og beskæftigelsesområde

Knap to tredjedele (64 %) af de sociologiske dimittender bliver ansat i det offentlige (stat, region, kommune eller selvejende offentlig institution) i deres første job. Staten er den største aftagersektor. Her ansættes en tredjedel af dimittenderne. En fjerdedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed i første job og 10 % i en NGO/interesseorganisation.

**Tabel 5.2 – Sektor, første job.** Fordelingen af dimittender på sektor for første job.

	Antal dimittender	Procent
Privat virksomhed	42	26%
Stat	48	30%
Region	3	2%
Kommune	23	15%
Selvejende offentlig institution	27	17%
NGO/interesseorganisation	16	10%
I alt	159	100%

Flest af dimittenderne arbejder i første job inden for beskæftigelsesområdet 'Forskning'. Det gælder for godt en tredjedel. Se figur 5.2<sup>1</sup>. Herefter følger 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' samt 'Børn og unge', hvor mellem 13 % og 18 % er beskæftiget. 10 % er beskæftiget inden for området 'Velfærd'. De øvrige områder beskæftiger mindre end en tiendedel af dimittenderne.

**Figur 5.2 – Beskæftigelsesområde.** Andelen af dimittender, der var beskæftiget inden for det pågældende område i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:159.)

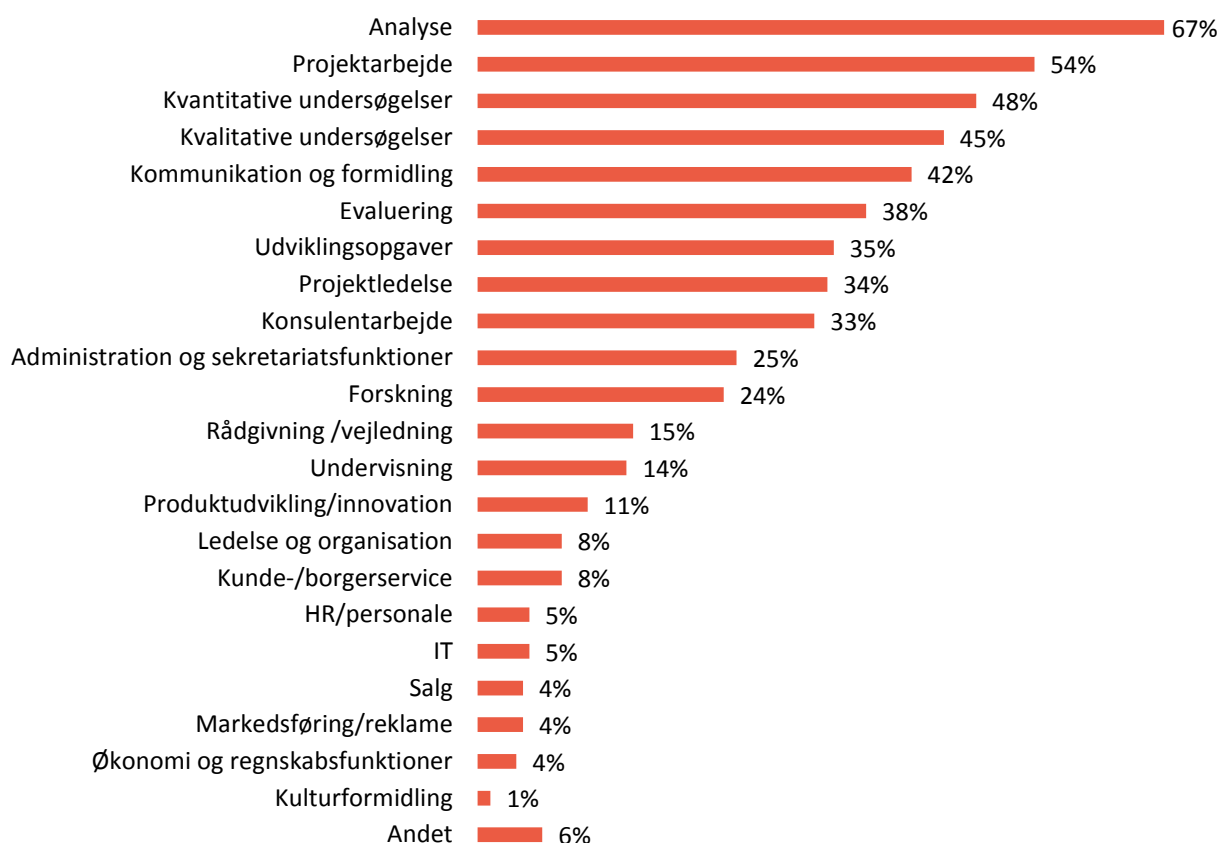


<sup>1</sup> Beskæftigelsesområderne er udvalgt med udgangspunkt i de områder, som Danmarks Statistik anvender, men er tilpasset så de i højere grad afspejler tænkelige beskæftigelsesområder for sociologer end for befolkningen som helhed.

## Arbejdsopgaver

Af figur 5.3 ses de arbejdsopgaver, som dimittenderne udfører i deres første job. Her topper analyse, som er indeholdt i jobbet for godt to tredjedele af dimittenderne, efterfulgt af projektarbejde, som mere end halvdelen (54 %) varetager. Knap halvdelen udfører kvantitative og kvalitative undersøgelser (hhv. 48 % og 45 %), og 42 % arbejder med kommunikation og formidling. En tredjedel eller mere udfører evalueringer, udviklingsopgaver, projektledelse og konsulentarbejde. Under andet nævnes blandt andet implementering, fundraising og ufaglært arbejde.

**Figur 5.3 – Arbejdsopgaver, første job.** Andelen af dimittender, der havde de nævnte arbejdsopgaver i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelene ikke til 100 (n:159).



## Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi

For mere end to tredjedele af dimittenderne ligger det første job godt i forlængelse af deres kandidatuddannelse. En femtedel af de dimittender, der har været i beskæftigelse efter dimission, angiver således, at det første job ligger i forlængelse af deres speciale, og halvdelen ansættes i et job, der ligger inden for uddannelsens område. Omkring en femtedel bliver i første omgang ansat i et job, der ikke er direkte relevant for sociologiuddannelsen, men som fordrer generelle akademiske kvalifikationer, og 9 % ansættes i et job, der slet ikke eller næsten ikke fordrer kvalifikationer fra uddannelsen. Se tabel 5.3.



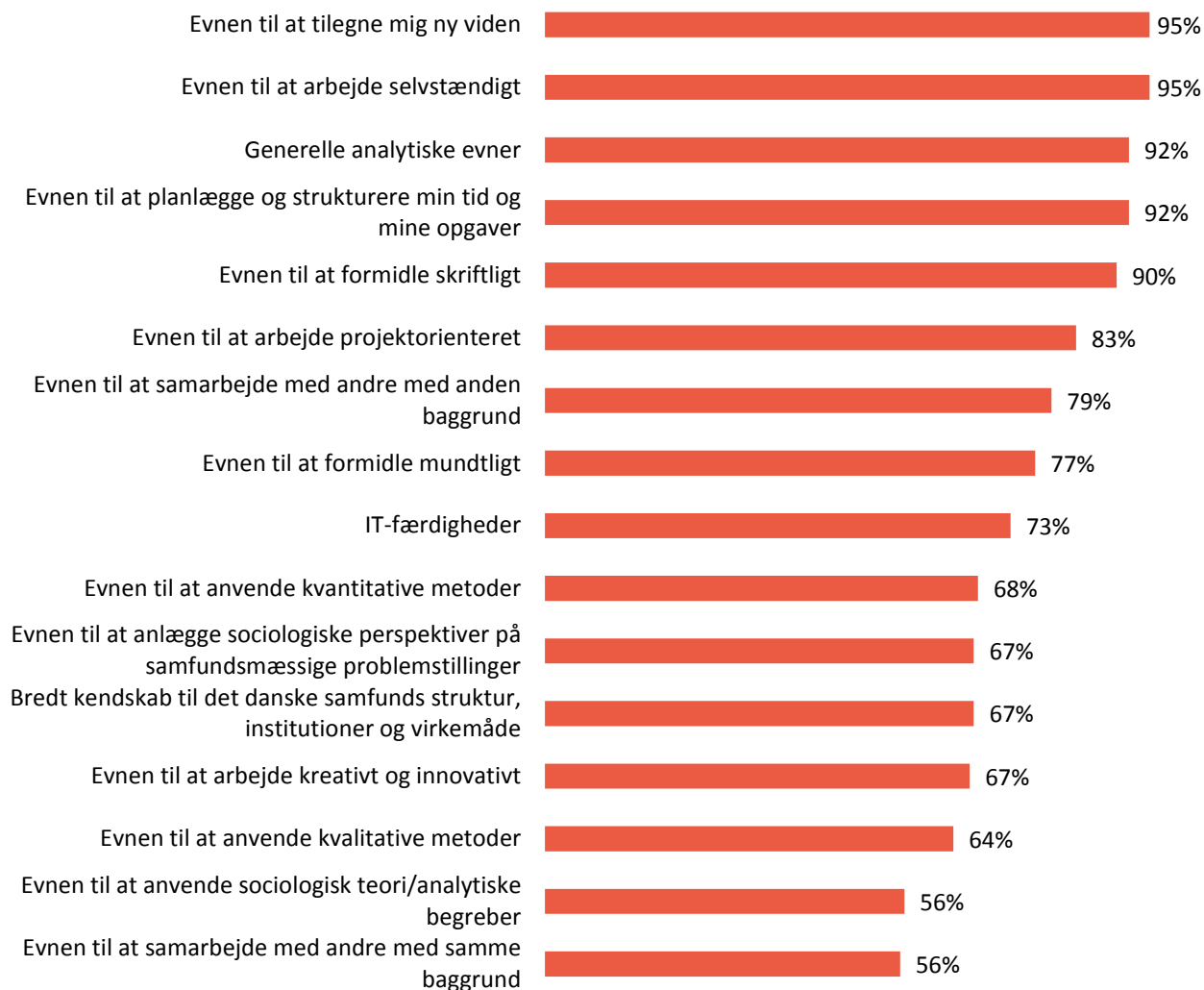
**Tabel 5.3 – Første jobs relation til sociologi-uddannelsen.** *Fordelingen af dimittenderne på første jobs relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi.*

	<b>Antal dimittender</b>	<b>Procent</b>
Jobbet ligger i forlængelse af specialet	31	20%
Jobbet ligger inden for uddannelsens område	80	50%
Jobbet ligger uden for uddannelsens område, men fordrer generelle akademiske kvalifikationer fra min uddannelse	33	21%
Jobbet fordrer ingen eller næsten ingen kvalifikationer fra min uddannelse	15	9%
I alt	159	100%

### **Anvendte evner**

De evner, som dimittenderne angiver at anvende i første job, afspejler også denne sammenhæng mellem job og uddannelse. Se figur 5.4. De mest anvendte evner er de mere generelle akademiske evner – som evnen til at tilegne sig ny viden, evnen til at arbejde selvstændigt, generelle analytiske evner, evner til at planlægge og strukturere egen tid og opgaver samt skriftlige formidlingsevner (mellem 90 % og 95 %). Evner, der knytter sig tæt sammen med sociologiuddannelsen anvendes i mindre grad. Af disse evner bruges i særlig grad evner inden for kvantitative metoder, evnen til at anlægge et sociologisk perspektiv på samfundsmæssige problemstillinger og et bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde. Disse evner anvendes af godt to tredjedele. Evnen til at anvende kvalitative metoder anvendes af knap to tredjedele, og kun lidt mere end halvdelen bruger i deres første job en evne til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber.

**Figur 5.4 – Anvendte evner i første job.** Andelen af dimittender, der anvendte de nævnte evner i nogen eller høj grad i første job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:156).



### Delkonklusion på det første job

Dimittendernes første job er kendetegnet ved, at ansættelserne er relativt ustabile. For mere end halvdelen er det første job en tidsbegrænset stilling og knap en sjettedel ansættes med løntilskud. I tillæg hertil kommer, at knap en femtedel af dimittenderne arbejder på deltid. Kun 18 % af dimittenderne fastansættes i deres første job. Ansættelserne er typisk korte. Mere end en tredjedel er ansat mindre end et år, godt en fjerdedel er ansat i seks måneder eller mindre.

Knap to tredjedele af de sociologiske dimittender bliver ansat i det offentlige i deres første job, heraf ansættes hovedparten i staten. En fjerdedel af dimittenderne ansættes i en privat virksomhed og knap hver tiende i en NGO/interesseorganisation.

Dimittenderne er primært beskæftiget inden for området 'Forskning'. Her er en tredjedel beskæftiget. Andre hyppige beskæftigelsesområder er 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' samt

'Børn og unge', der beskæftiger mellem 13 % og 18 %. Blandt arbejdsopgaverne i første job topper analyse, som er indeholdt i jobbet for godt to tredjedele af dimittenderne. Mere end halvdelen udfører projektarbejde. Typisk sociologiske kerneopgaver som kvantitative og kvalitative undersøgelser udføres af knap halvdelen af dimittenderne.

For mere end to tredjedele af dimittenderne ligger det første job godt i forlængelse af deres kandidatuddannelse, idet jobbet for knap en femtedel ligger i forlængelse af deres speciale, og for halvdelen ligger inden for uddannelsens område. Omkring en femtedel blev i første omgang ansat i et job, der ikke er direkte relevant for sociologiuddannelsen, men som forudsætter generelle akademiske kvalifikationer, og 9 % blev ansat i et job, der ikke forudsatte kvalifikationer vedrørende sociologiuddannelsen. Denne sammenhæng mellem job og uddannelsen afspejles i de evner, som dimittenderne anvender i det første job. De mest anvendte evner er således mere generelle akademiske evner, hvorimod evner, der knytter sig tæt sammen med sociologiuddannelsen, ikke anvendes i samme grad. De mest brugte sociologiske evner er 'Evnen til at anvende kvantitative metoder', 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger', og 'Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde', som godt to tredjedele anvender. Lidt færre benytter sig af 'Evnen til at anvende kvalitative metoder' og 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber'.

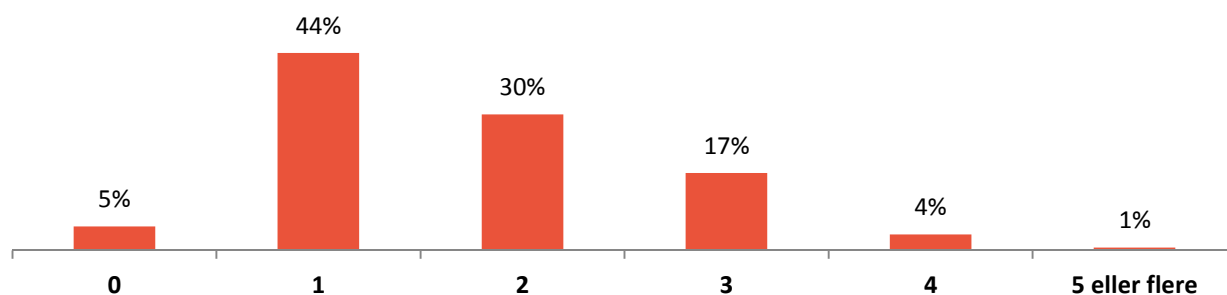
## 6. Dimittendernes karriereveje

I det følgende ses der på dimittendernes seneste job, og hvordan dette job adskiller sig fra dimittendernes første job. Hermed kan spores, i hvilken retning sociologernes karriere bevæger sig, og hvilke ansættelsesvilkår, hvilket jobområde og jobindhold, sociologer på sigt kan forvente at få, samt hvordan de kan bringe deres uddannelse i spil.

### Antallet af jobs efter dimission

Af figur 6.1 ses det, at det er mest almindeligt for dimittenderne at have været i et enkelt job efter dimissionen. Dette gælder for 44 %. Næsten en tredjedel har været i to jobs, en sjettedel har været i tre jobs, og 5 % har været i 4 eller flere jobs efter dimissionen. Som tidligere nævnt har 5 % endnu ikke været i job.

Figur 6.1 – Antal jobs efter dimission. Fordelingen af dimittender på antallet af jobs efter dimission. (n:170)



De følgende analyser angående seneste job baserer sig således på de 51 % – svarende til 85 dimittender – der har været i mere end et job.

### Ansættelsesvilkår

#### Ansættelsestype og jobramme

Af tabel 6.1 ses fordelingen af dimittender på ansættelsestype for henholdsvis første og seneste job. Heraf ses det, at andelen af dimittender, der er eller var fastansat i deres seneste job er mere end dobbelt så stor som i første job. I seneste job var 53 % således fastansat. Andelen af dimittender ansat i en tidsbegrænset stilling er mindre i seneste job, ligeså er andelen af dimittender i løntilskud. Blot 1 % – svarende til en person – er ansat i løntilskud i det seneste job.

Tabel 6.1 – Ansættelsestype, første og seneste job. Fordelingen af dimittender på ansættelsestype for første og seneste job.

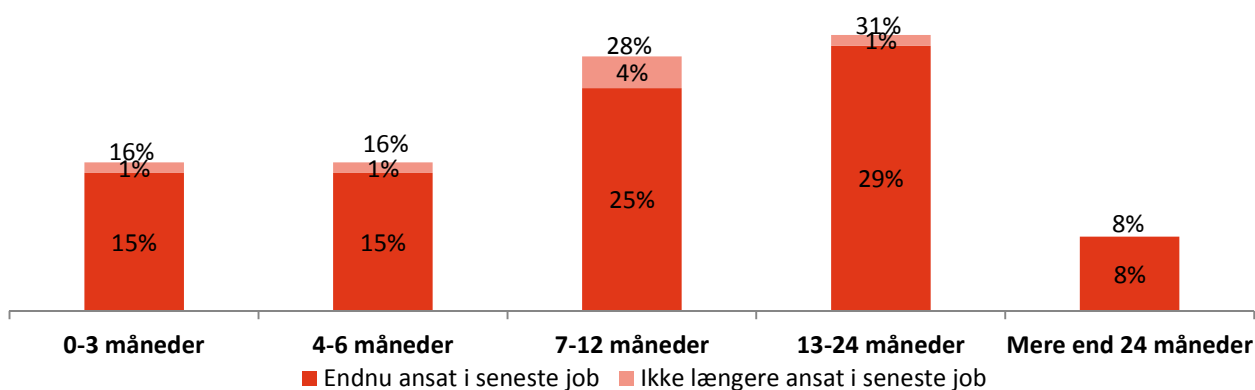
	Første job	Seneste job
Fastansættelse	25%	53%
Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)	55%	42%
Ansættelse med offentligt løntilskud	15%	1%
Freelance	4%	1%
Selvstændig	1%	2%
n	159	85

Dimittenderne ser altså ud til med tiden at få mere sikre ansættelsesforhold. Dette afspejler sig også i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job, hvor det i første job gjaldt for 18 %.

### Ansættelseslængde

Idet flere dimittender er fastansatte i det seneste job, er flere stadigvæk ansat i jobbet. Det gælder for 93 % af de dimittender, der har været i mere end et job. Ser man på fordelingen af dimittender på ansættelseslængden, er det således svært at udtale sig lige så klart herom, som det kunne gøres i forhold til første job. Som beskrevet i kapitel 5, kan det om første job med sikkerhed siges, at 26 % er ansat i mindre end syv måneder, idet de dimittender, der endnu er ansat ikke regnes med. Til sammenligning med dette kan det ses af figur 6.2, at 32 % af dimittenderne i det seneste job har været ansat i mindre end syv måneder på undersøgelsestidspunktet, men at 30 % endnu er ansat – og at ansættelseslængden i hvert fald for nogle af disse dimittender må forventes at overstige de syv måneder. På undersøgelsestidspunktet har to tredjedele (67 %) været ansat mere end syv måneder, hvilket også var tilfældet for første job (68 %). Det må dog forventes, at andelen af dimittender i denne gruppe vil overstige andelen af dimittender i den tilsvarende gruppe i første job, idet der er langt flere, der endnu er ansat i det seneste job. Det kan altså tyde på, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

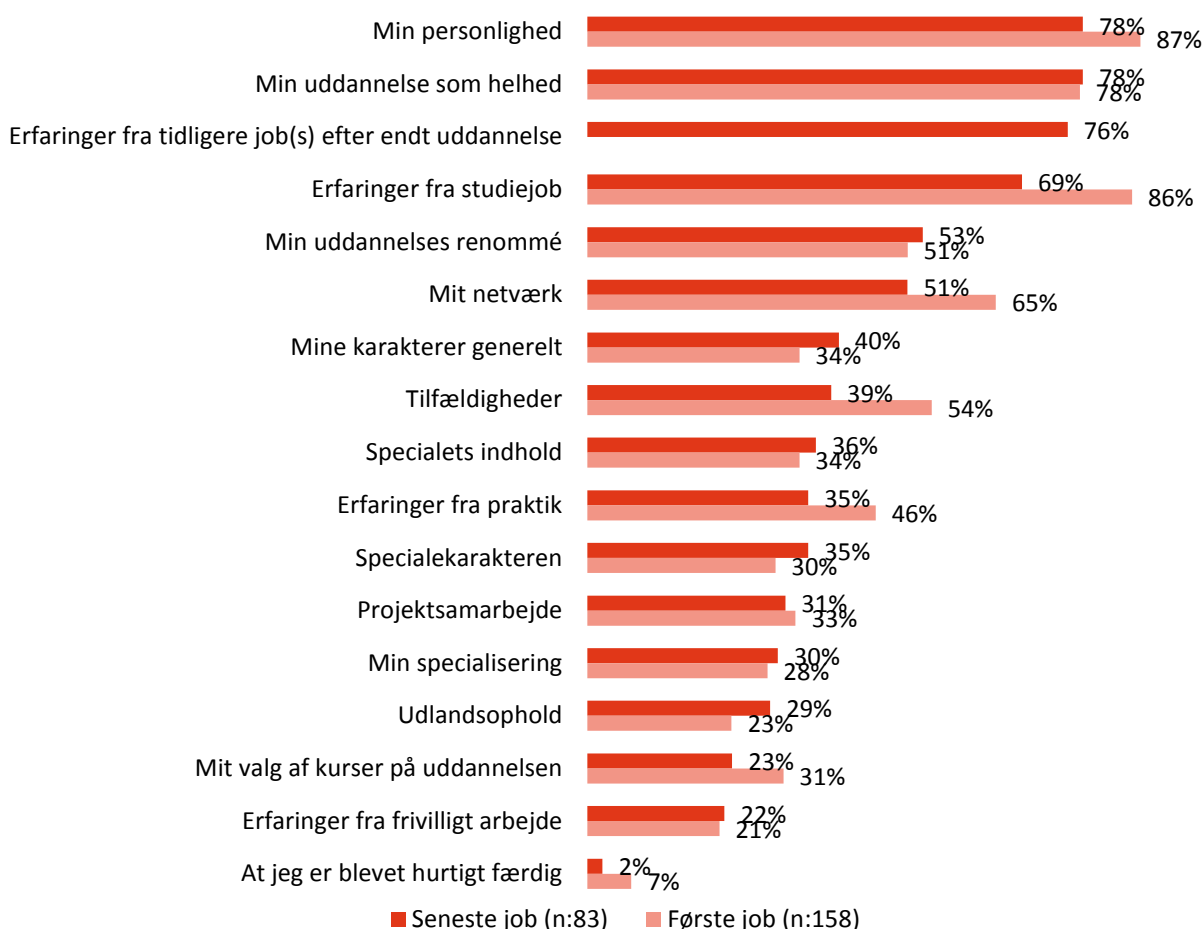
Figur 6.2 – Ansættelseslængde, seneste job. Fordelingen af dimittender på ansættelseslængde i seneste job.(n:85).



### Faktorer, der har betydning for at komme i job

Når der ses på de faktorer, som dimittenderne i nogen eller høj grad mener, har haft betydning for, at de fik deres seneste job, er personlighed og uddannelsen som helhed ligesom ved første job blandt de tre faktorer, som flest nævner. Erfaringer fra studiejob har mindre betydning for at få det seneste job, men angives endnu af mere end to tredjedele. Ligeså er erfaringer fra praktik, netværk og tilfældigheder mindre afgørende. Omvendt angiver tre fjerdedele, at erfaringer fra tidligere job efter uddannelsen i nogen eller høj grad har haft betydning for ansættelsen i det seneste job. Se figur 6.3. Mere end halvdelen angiver fortsat uddannelsens renommé og deres specialisering.

**Figur 6.3 – Faktorer af betydning for at have fået seneste job.** Andelen af dimittender, der mener, at de nævnte faktorer i nogen eller høj grad har været afgørende for at de fik hhv. første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



Af de dimittender, der har haft studierelevant arbejde og som har haft mere end et job, angiver 76 %, at erfaringer fra studiejobbet i nogen eller høj grad havde betydning for at få det seneste job. Det er et fald fra 91 % i første job. Set i forhold til første job oplever færre af disse dimittender i det seneste job, at blive ansat det sted, hvor de havde studiejob. En lige stor andel bliver dog ansat gennem netværket fra studiejobbet i deres seneste job. Se tabel 6.2.

**Tabel 6.2 – Sammenhæng med studiejob, første og seneste job.** Andelen af dimittender, der angiver de nævnte sammenhænge mellem studiejob og hhv. første og seneste job.

	Første job	Seneste job
Erfaringer fra studiejob har i nogen eller høj grad haft betydning for ansættelsen	91%	76%
Er ansat samme sted	34%	13%
Er ansat andet sted, via netværk fra studiejob	8%	8%
Er ansat andet sted, ikke via netværk fra studiejob	58%	79%
n	144	75

Af tabel 6.3 ses en tilsvarende mindre betydning af praktikopholdet for de dimittender, der har været i praktik i løbet af studietiden. Hvor erfaringer fra praktikopholdet fortsat har betydning for

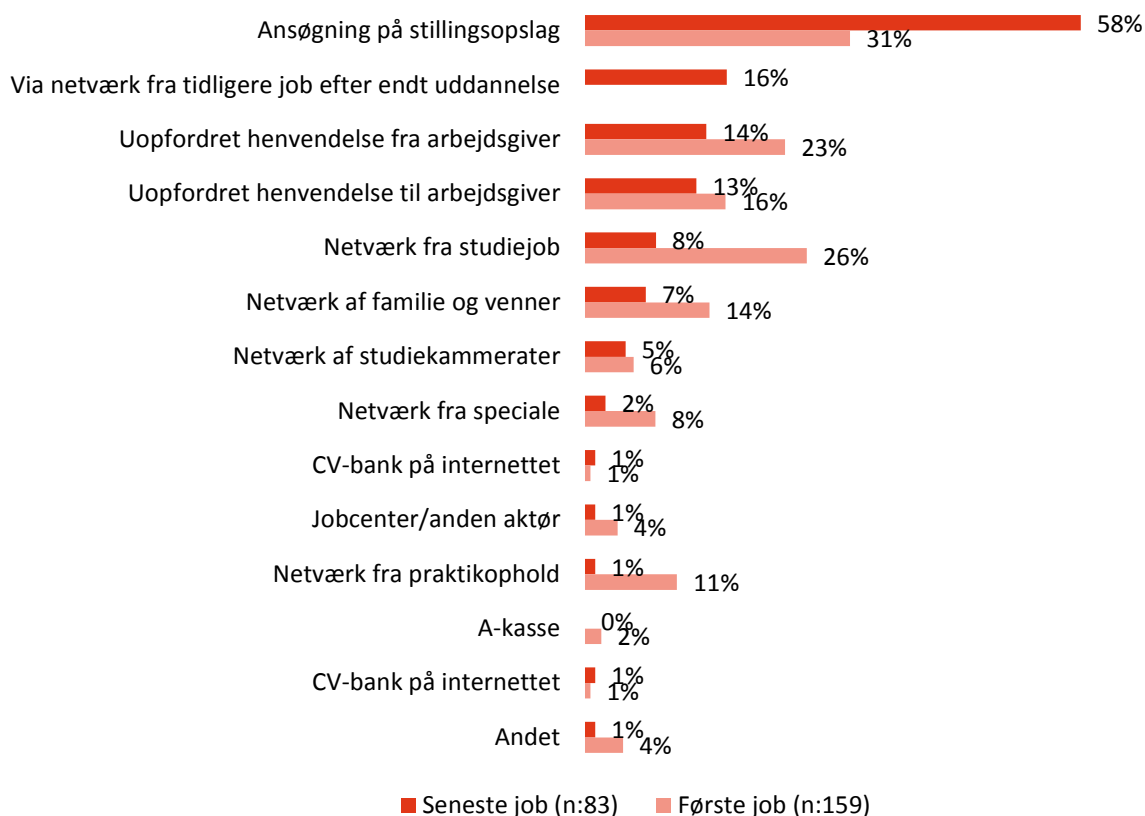
ansættelsen i seneste job for mere end halvdelen af dimittenderne, er blot 8 % nu ansat på praktikstedet, og 4 % ansat gennem netværk fra praktikopholdet.

**Tabel 6.3 – Sammenhæng med praktikophold, første og seneste job.** Andelen af dimittender, der angiver de nævnte sammenhænge mellem praktikophold og hhv. første og seneste job.

	Første job	Seneste job
Erfaringer fra praktikophold har i nogen eller høj grad haft betydning for ansættelsen	67%	57%
Ansæt samme sted	22%	8%
Ansæt via netværk fra praktikophold	7%	4%
Ansæt andet sted, ikke via netværk fra praktikophold	72%	89%
n	107	52

Hvor kun knap en tredjedel af dimittenderne fik deres første job gennem ansøgning på stillingsopslag, fik mere end halvdelen af dimittenderne deres seneste job på denne måde. Netværk fra tidligere job efter endt uddannelse har været vejen til jobbet for 16 % af dimittenderne. Alle øvrige kilder til job, har i mindre grad ført til det seneste job end til første job efter dimission.

**Figur 6.4 – Kilder, der førte til job, første og seneste.** Andelen af dimittender, der fik hhv. første og seneste job gennem de nævnte kilder. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100. (n:159)



## Jobbets område og indhold

### Sektor og beskæftigelsesområde

Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. Ligesom ved første job er omkring to tredjedele af dimittenderne i seneste job ansat i den offentlige sektor (stat, region, kommune eller selvejende offentlig institution), og staten er fortsat den største aftager. Der er en lille stigning i andelen af dimittender, der er ansat i private virksomheder, og et fald i andelen, der er ansat i en NGO/interesseorganisation. Se tabel 6.4.

**Tabel 6.4 – Sektor, første og seneste job.** Fordelingen af dimittender på sektor for hhv. første og seneste job.

	Første job	Seneste job
Privat virksomhed	26%	29%
Stat	30%	32%
Region	2%	4%
Kommune	15%	17%
Selvejende offentlig institution	17%	17%
NGO/interesseorganisation	10%	2%
n	159	85

Ligesom i første job er 'Forskning' det beskæftigelsesområde, hvor flest – en tredjedel – er beskæftiget i deres seneste job. Se figur 6.4 for en sammenligning af beskæftigelsesområder i første og seneste job. 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Børn og unge' samt 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' er også blandt de mest repræsenterede beskæftigelsesområder i seneste job, idet mellem 15 % og 20 % her er beskæftiget. Flere er i seneste job beskæftiget inden for 'Velfærd', 'Sundhed', 'Beskæftigelsesfremme', 'Fritid og frivillige', 'IT' samt 'Integration' set i forhold til første job.



**Figur 6.5 – Beskæftigelsesområde, første og seneste job.** Andelen af dimittender, der var beskæftiget inden for det pågældende område i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



### Arbejdsopgaver

Figur 6.5 viser en oversigt over de arbejdsopgaver, som dimittenderne udførte i henholdsvis første og seneste job. I både første og seneste job er de to arbejdsopgaver, som flest udfører, analyse og projektarbejde. En lige så stor andel som i første job udfører kvantitative undersøgelser (48 %), men er i seneste job overhalet af kommunikation og formidling, som nu udføres af godt halvdelen. Ligeledes udfører flere nu projektledelse end kvalitative undersøgelser på trods af at sidstnævnte udføres af lige så mange som i første job (46 %). Også udviklingsopgaver, administration og sekretariatsfunktioner, undervisning, rådgivning/vejledning og kulturformidling er mere gængse i seneste job. Under andet nævnes også i seneste job ufaglært arbejde.

**Figur 6.6 – Arbejdsopgaver i første og seneste job.** Andelen af dimittender, der havde de nævnte arbejdsopgaver i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.



## Jobbets relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi

For færre af dimittenderne kan det seneste job, end det første job, siges at hænge godt sammen med deres kandidatuddannelse i sociologi. Hvor lige mange – en femtedel – angiver at jobbet ligger i forlængelse af specialet, angiver en mindre andel, at det seneste job ligger inden for uddannelsens område (39 % mod 50 % i første job), og flere angiver, at jobbet ligger uden for uddannelsens område, men at de anvender generelle akademiske kvalifikationer fra uddannelsen (32 % mod 21 % i første job). Andelen af dimittender, der er ansat i et job, der slet ikke eller næsten ikke fordrer kvalifikationer fra uddannelsen er dog uforandret. Det ser altså ud til, at sociologerne tænker lidt mere ”ud af boksen” med tiden, og finder jobs, der ikke traditionelt set er direkte relateret til en kandidatuddannelse i sociologi.

**Tablet 6.5 – Første og seneste jobs relation til sociologi-uddannelsen.** Fordelingen af dimittenderne på henholdsvis første og seneste jobs relation til Kandidatuddannelsen i Sociologi.

	Første job	Seneste job
Jobbet ligger i forlængelse af specialet	20%	20%
Jobbet ligger inden for uddannelsens område	50%	39%
Jobbet ligger uden for uddannelsens område, men fordrer generelle akademiske kvalifikationer fra min uddannelse	21%	32%
Jobbet fordrer ingen eller næsten ingen kvalifikationer fra min uddannelse	9%	9%
n	159	85

### Anvendte evner

Bevægelsen mod mere generelle akademiske jobs betyder, at det fortsat er de mere generelle akademiske evner, som dimittenderne hyppigst benytter. Se figur 6.7. Det er således fortsat evnerne til at arbejde selvstændigt, at formidle skriftligt, at tilegne sig ny viden, generelle analytiske evner samt evnen til at planlægge og strukturere tid og opgaver, der topper listen over de mest anvendte evner, idet alle anvendes af mellem 92 % og 95 %.

På trods af, at dimittenderne ikke i samme grad bestrider jobs, der ligger inden for uddannelsens områder, finder dimittenderne alligevel anvendelse af deres sociologiske kvalifikationer – og det endda (med undtagelse af evnen til at anvende kvantitative metoder) i højere grad end i første job. ’Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde’ og ’Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger’ anvendes således nu af knap tre fjerdedele, og omkring to tredjedele af dimittenderne bruger ’Evnen til at anvende kvalitative metoder’, ’Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber’ og ’Evnen til at anvende kvantitative metoder’. Der ses desuden en stigning i anvendelsen af ’Evnen til at formidle mundtligt’, ’Evnen til at arbejde projektorienteret’, ’Evnen til at arbejde sammen med andre med anden baggrund’ samt ’Evnen til at arbejde kreativt og innovativt’.

**Figur 6.7 – Anvendte evner i første og seneste job.** Andelen af dimittender, der anvendte de nævnte evner i nogen eller høj grad i henholdsvis første og seneste job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelene ikke til 100.



### Delkonklusion på dimittendernes karriereveje

51 % af dimittenderne har været ansat i mere end ét job efter dimissionen. Oplysningerne om disse dimittenders seneste job tegner et billede af, at dimittenderne med tiden får mere sikre ansættelsesforhold. Andelen af dimittender, der i det seneste job er fastansat, er således mere end dobbelt så stor som i første job, 53 %. Andelen af dimittender, der er ansat i en tidsbegrænset stilling, er faldet fra mere end halvdelen i første job til mindre end halvdelen i det seneste, og andelen, der er i løntilskud er blevet langt mindre. De mere sikre ansættelsesforhold afspejler sig tillige i, at kun 14 % af dimittenderne arbejder deltid i deres seneste job. Det ser desuden ud til, at dimittenderne med tiden typisk er ansat længere tid i samme job.

Når der ses på de faktorer, som har været afgørende for, at dimittenderne fik deres seneste job, er personlighed og uddannelsen som helhed, ligesom for første job, blandt de tre, som flest nævner.

Erfaringer fra studiejob og praktik, netværk samt tilfældigheder har en noget mindre betydning. Omvendt angiver tre fjerdedele, at erfaringer fra tidligere job som færdiguddannet er væsentlige. Af de, der har haft studierelevant arbejde, er færre ansat samme sted, som de har haft studiejob i det seneste job end i første job (hhv. mindre end en sjettedel og godt en tredjedel). En lige stor andel bliver ansat gennem deres netværk fra studiejobbet i første og seneste job (8 %). Af de, der har været i praktik, er mindre end hver tiende ansat på praktikstedet i det seneste job, hvilket er et fald fra mere end hver femte i første job, og kun 4 % er ansat gennem netværk fra praktikopholdet i seneste job. Disse iagttagelser af, at netværk har mindre betydning for at få det seneste job, afspejler sig i, at mere end halvdelen af dimittenderne er blevet ansat i det seneste job gennem ansøgning på en opslået stilling – hvilket er en stigning fra knap en tredjedel i første job. Knap en sjettedel ansættes dog gennem netværk fra tidligere job efter endt uddannelse.

Den overordnede fordeling på sektor er ikke væsentlig forskellig fra første til seneste job. To tredjedele af dimittenderne er også i seneste job ansat i den offentlige sektor, og staten er fortsat den største aftager. Dimittenderne er fortsat primært – og i lige stor grad – beskæftiget inden for området 'Forskning'. Det gælder for en tredjedel af dimittenderne. Og også områderne 'Organisation, strategi, HR og ledelse', 'Uddannelsesudvikling og undervisning', 'Børn og unge' samt 'Brugerinddragelse, design og markedsanalyse' beskæftiger fortsat mange (nu mellem 15 % og 20 %). Områderne 'Velfærd', 'Sundhed', 'Beskæftigelsesfremme', 'Fritid og frivillige', 'IT' samt 'Integration' ser ud til at vinde frem.

De mest gængse arbejdsopgaver er fortsat analyse og projektarbejde. Også i seneste job udfører knap halvdelen af dimittenderne kvantitative og kvalitative undersøgelser. Arbejdsopgaver som kommunikation og formidling, projektledelse, udviklingsopgaver, administration og sekretariatsfunktioner, undervisning, rådgivning/vejledning og kulturformidling er mere gængse i seneste job end i første. Der ses en lille bevægelse mod mere generelle akademiske jobs. Færre er således i seneste job (39 % mod 50 % i første job) ansat i et job, der ligger inden for uddannelsens område, og flere er ansat i jobs, der ligger uden for uddannelsens område, men som fordrer generelle akademiske kvalifikationer fra uddannelsen (32 % mod 21 % i første job). Alligevel formår dimittenderne at sætte deres sociologiske kvalifikationer i spil – og det endda i højere grad end i første job. De sociologiske evner, som anvendes af flest, 'Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde' og 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger', anvendes nu af knap tre fjerdedele, hvor de i første job blev anvendt af to tredjedele. Tilsvarende anvendes 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber' af godt to tredjedele af dimittenderne – i første job var det lidt mere end halvdelen, der anvendte denne evne. Det er dog fortsat de mere generelle akademiske evner, som hyppigst anvendes.

## 7. Ledighed

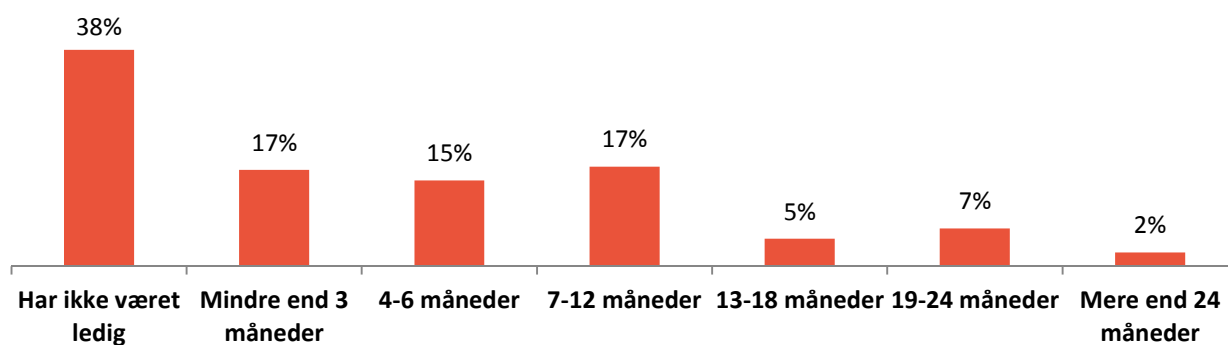
I dette kapitel ses der nærmere på ledighed blandt dimittenderne. Der ses dels på den generelle ledighed efter dimission og på den aktuelle beskæftigelsessituation blandt dimittenderne. Der fokuseres på de, der aktuelt er ledige og på årsagerne til deres ledighed.

### Ledighed efter dimission

#### Generel ledighed

Mere end en tredjedel af dimittenderne (38 %) har ikke oplevet ledighed<sup>2</sup> efter dimissionen. Knap to tredjedele (63 %) har altså oplevet ledighed i et vist omfang – 17% har været ledige i mindre end tre måneder, 15 % mellem fire og seks måneder, 17 % mellem syv og 12 måneder, og 14 % har været ledige i mere end et år. Se figur 7.1.

**Figur 7.1 – Antal måneder med ledighed efter dimission.** Fordeling af dimittender på antallet af måneder uden ordinært job efter dimission. (n:168).

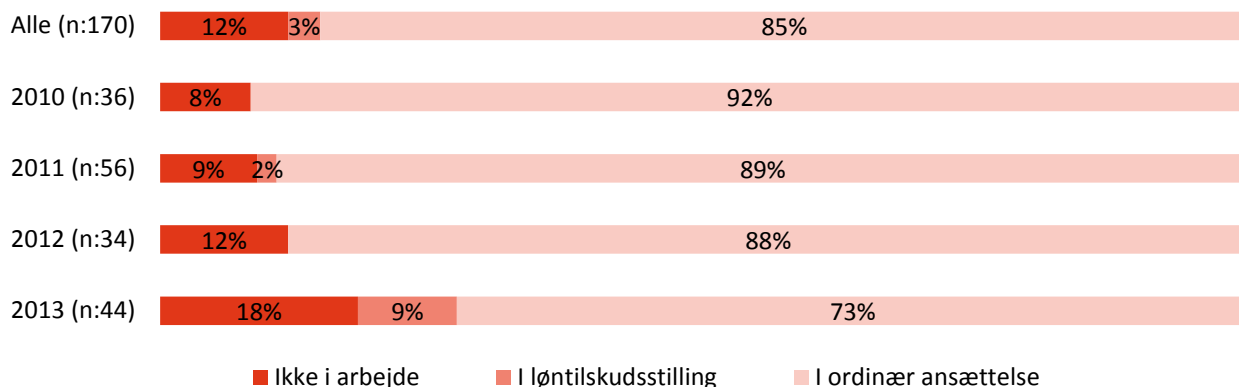


#### Aktuel ledighed

På undersøgelsestidspunktet er 20 dimittender – svarende til 12 % – ikke i arbejde. Dertil kommer, at fem er ansat i en løntilskudsstilling, hvilket vil sige, at 25 (15 %) af de 170 deltagende dimittender ikke er i ordinært arbejde på undersøgelsestidspunktet. Af figur 7.1 ses den aktuelle beskæftigelsessituation for sociologerne fra de forskellige dimissionsårgange. Ikke overraskende er ledigheden størst blandt dimittenderne fra 2013, hvilket må forklares med, at de har haft kortere tid end de tidligere årgange til at komme i arbejde. Der er ikke stor forskel på de øvrige dimissionsårgange, dog ser det ud til, at ledigheden falder en anelse for dimittenderne jo længere tid, der er gået fra dimissionen.

<sup>2</sup> Med ledighed forstås her perioder uden ordinært job. Perioder med løntilskudsjob regnes altså også for ledighedsperioder.

**Figur 7.2 – Aktuel beskæftigelsessituation.** Fordeling af dimittender på deres aktuelle beskæftigelsessituation.



10 af de 25 aktuelt ledige har været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. Tre af disse har tillige tidligere været ansat i en løntilskudsstilling. 15 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job efter dimission. Seks af disse dimittender har dog prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Tabel 7.1 viser et overblik over, hvor længe de dimittender, der endnu ikke har været i ordinær beskæftigelse, har gået ledige på tidspunktet for dataindsamlingen i januar 2014. På undersøgelsestidspunktet havde fem af disse dimittender gået ledige i mindre end 6 måneder, fem havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, to havde været ledige i mellem et og to år, og tre dimittender havde været ledige i mere end 2 år.

**Tabel 7.1 – Ledighedsperiode, endnu ikke i job.** Antallet af måneder, der er gået fra dimission til dataindsamling, for dimittender, der endnu ikke har været i job.

	Antal dimittender	Procent
0-6 måneder	5	34%
7-12 måneder	5	33%
13-24 måneder	2	14%
Mere end 24 måneder	3	20%
I alt	15	100%

## Årsager til ledighed

### Selvrapporterede årsager til ledighed

Figur 7.3 illustrerer de årsager, som de aktuelt ledige dimittender selv angiver til, at de er ledige. Hovedparten (85 %) oplever, at der er for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (55 %). 40 % oplever desuden at mangle kvalifikationer – der nævnes her metodefærdigheder (herunder opdatering af kvantitative metodefærdigheder), organisatorisk forståelse/forvaltning samt projektledelse. 15 % begrundes ledigheden med, at deres eksamenspapirer ikke er gode nok. 15 % angiver også andre årsager til, at de er uden for beskæftigelse. Her nævner en enkelt manglende tro på egne akademiske evner, en er i gang med at finde ud af, hvordan man skaber sit eget job, en venter på at starte i lovet job og en er ved at skaffe midler til et ph.d.-stipendiat.

**Figur 7.3 – Årsager til aktuel ledighed.** Andelen af dimittender, som angiver, at de givne faktorer er årsag til, at de er ledige. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100 (n:20)



### Studietid og jobsøgning

I kapitel 4 blev det vist, at den tid, der gik fra dimission til første job, så ud til at hænge sammen med forskellige faktorer vedrørende studietid og jobsøgning. Tilsvarende ser der ud til at være en sammenhæng mellem nogle af disse faktorer og beskæftigelsessituationen på undersøgelsestidspunktet. Se tabel 7.2.

Hvor dimittender med en specialiseringslinje så ud til at komme hurtigere i arbejde end dimittender uden specialiseringslinje, er der ikke forskel på den aktuelle beskæftigelsessituation for dimittender med og uden specialisering. Ser man på praktikophold og studierelevant arbejde er der i gruppen af dimittender, der hverken har haft studierelevant arbejde eller har været i praktik, en større andel af ledige, end blandt de, der har været i praktik og/eller har haft studierelevant arbejde (50 % mod 87-89 %). Endnu en gang må det dog bemærkes, at det er meget få dimittender, der hverken har været i praktik eller har haft studierelevant arbejde. De dimittender, der har været i praktik, eller som både har været i praktik og har haft studierelevant arbejde, adskiller sig desuden fra gruppen af dimittender, der udelukkende har haft studierelevant arbejde, idet ingen eller næsten ingen af de ledige i de to førstnævnte grupper har været i job, hvorimod de ledige, der udelukkende har haft studierelevant arbejde alle har været i job. Denne forskel er umiddelbart svær at forklare, men skyldes formentlig tilfældighed, idet de ledige i de tre grupper blot udgør hhv. 6, 1 og 14 dimittender.

Blandt dimittender, der først er startet deres jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimissionen, er der ingen aktuelt ledige, og denne gruppe adskiller sig således fra dimittender, der er startet jobovervejelser tidligere (14-17 % ledige). Det er overraskende, men da der er meget få i gruppen af dimittender, der starter deres overvejelser om job sent, må iagttagelsen højst sandsynligt forklares med tilfældighed. Der er ingen betydelig forskel mellem de, der gør sig de første overvejelser om job før studiestart og de, der gør sig disse overvejelser første gang under uddannelsen.

En helt tydelig sammenhæng findes mellem beskæftigelsessituationen og tidspunktet for, hvornår man starter med at søge job. Hvor andelen af ledige er knap en tredjedel (31 %) blandt de, der startede jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige blot en ottendedel (12 %) af de, der startede jobsøgning inden dimission. Det er især andelen af ledige, der slet ikke har været i job, som er



større i gruppen af de, der er startet jobsøgningen efter dimissionen (20 % mod 7 %), men andelen af ledige, der *har* været i job, er også større (11 % mod 5 %).

**Tablet 7.2 – Aktuel beskæftigelsessituation.** *Beskæftigelsessituationen på undersøgelsestidspunktet fordelt på forskellige faktorer vedrørende studietid og jobsøgning.*

	<b>Ledig, der ikke har været i job</b>	<b>Ledig, der har været i job</b>	<b>I ordinær beskæftigelse</b>
<i>Alle dimittender (n:167)</i>	9%	6%	85%
Er specialiseret (n:50)	8%	6%	86%
Er ikke specialiseret (n:117)	9%	6%	85%
Har udelukkende haft studierelevant arbejde (n:46)	0%	13%	87%
Har udelukkende været i praktik (n:9)	11%	0%	89%
Har både været i praktik og haft studierelevant arbejde (n:104)	11%	3%	87%
Har hverken haft studierelevant arbejde eller været i praktik (n:9)	38%	13%	50%
Gjorde sig de første jobovervejelser før studiestart (n:43)	9%	5%	86%
Gjorde sig de første jobovervejelser under uddannelsen (n:115)	10%	7%	83%
Gjorde sig de første jobovervejelser umiddelbart før eller efter dimission (n:9)	0%	0%	100%
Startede jobsøgning før dimission (n:82)	7%	5%	88%
Startede jobsøgning efter dimission (n:45)	20%	11%	69%

## Delkonklusion på ledighed

Mere end en tredjedel af dimittenderne har ikke oplevet ledighed efter dimissionen – to tredjedele har altså oplevet ledighed i et vist omfang. De, der har været ledige, fordeler sig nogenlunde jævnt i fire grupper af dimittender, der har været ledige i henholdsvis mindre end tre måneder, mellem fire og seks måneder, mellem syv og 12 måneder og mere end et år. På undersøgelsestidspunktet er 85 % af dimittenderne i ordinært arbejde. 25 dimittender (svarende til 15 %) er ledige. Af disse er 5 ansat i en løntilskudsstilling. 10 af de aktuelt ledige *har* været i et eller flere ordinære jobs efter dimission. 15 dimittender har endnu ikke været i et ordinært job. Det ser ud til at ledigheden falder en anelse jo længere tid, der er gået fra dimissionen.

På undersøgelsestidspunktet havde fem af de dimittender, der endnu ikke havde været i ordinær ansættelse, gået ledige i seks måneder eller mindre, fem havde været ledige i mellem et halvt og et helt år, to havde været ledige i mellem et og to år, og tre dimittender havde været ledige i mere end to år. Seks af disse dimittender har prøvet kræfter med arbejdsmarkedet efter dimissionen i en eller flere løntilskudsstillinger.

Mere end tre fjerdedele (85 %) af de ledige dimittender oplever, at deres ledighed skyldes for mange ansøgere til for få jobs, og endnu en stor del, at de mangler erhvervs erfaring (55 %). Mere end en tredjedel angiver manglende kvalifikationer, som del af forklaringen på ledigheden. Her nævnes blandt andet metodefærdigheder, organisatorisk forståelse og projektledelse.

Der ser ud til at være en sammenhæng mellem, hvornår dimittenderne startede jobsøgning og den aktuelle beskæftigelsessituation. I gruppen af dimittender, der begyndte deres jobsøgning efter dimissionen, udgør de ledige således en langt større andel (en tredjedel) end i gruppen, af

dimittender, der startede med at søge job inden dimissionen (12 %). Det er både andelen af ledige, der *har* været i job, og ledige, der ikke har været i job, som er større blandt de, der startede med at søge job efter dimissionen. Ligeledes er ledigheden højere blandt dimittender, der hverken har haft studierelevant arbejde eller har været i praktik (51 %), end blandt de, der har været i praktik og/eller har haft studierelevant arbejde (11-14 %).

## 8. Kvalifikationer og faglig identitet

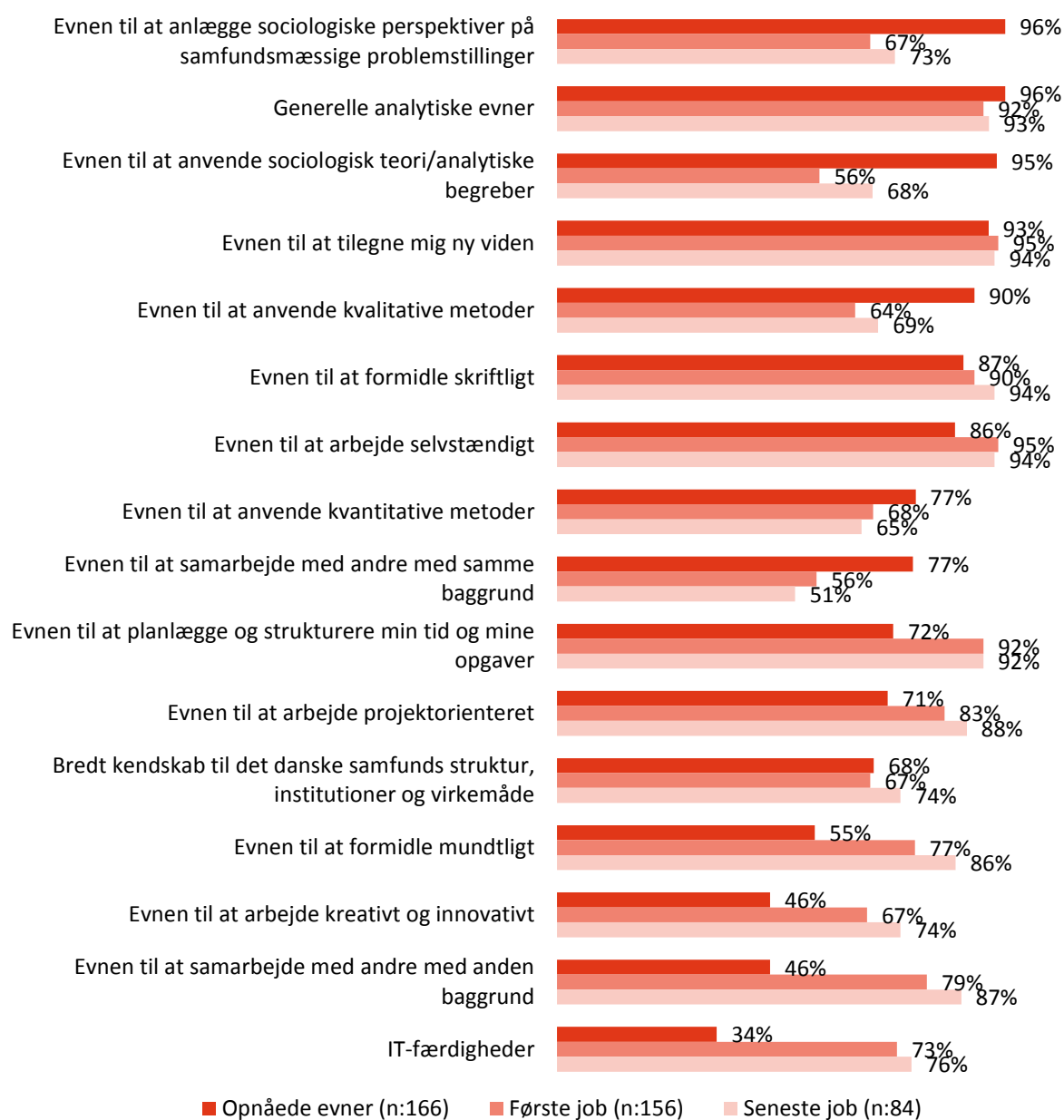
Dette kapitel omhandler dimittendernes kvalifikationer og deres faglige identitet. Der ses på, hvilke kompetencer, dimittenderne oplever at have opnået på Kandidatuddannelsen i Sociologi, og hvordan disse kompetencer harmonerer med de kompetencer, de anvender i første og seneste job. Derudover ses der på dimittendernes vurdering af, hvordan uddannelsen kunne gøres bedre – herunder hvordan overgangen til arbejdsmarkedet kan lettes – og i hvilken grad dimittenderne identificerer sig som sociologer.

### Opnåede og anvendte kompetencer

Figur 8.1 illustrerer de kompetencer, som dimittenderne oplever at have opnået på uddannelsen, og de kompetencer, som de har anvendt i henholdsvis første og seneste job. Næsten alle dimittender angiver, at de på studiet i nogen eller høj grad har erhvervet sig evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger, generelle analytiske evner, evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber samt en evne til at tilegne sig ny viden (93-96 %). Omkring 90 % angiver desuden at de i høj grad har opnået kompetencer inden for kvalitative metoder, skriftlig formidling og til at arbejde selvstændigt. Lidt færre angiver at have opnået evner til at anvende kvantitative metoder, dog gælder det mere end tre fjerdedele (77%). Godt to tredjedele af dimittenderne angiver at have opnået et bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde. Kun godt en tredjedel af dimittenderne angiver at have opnået IT-færdigheder under studiet.

De anvendte kompetencer er beskrevet uddybende i henholdsvis kapitel 5 og 6. Væsentligt er det dog at bemærke de diskrepanser, som figuren viser mellem opnåede og anvendte kompetencer. Som det ses gælder det for nogle kompetencer, at dimittenderne i højere grad har opnået dem, end de har anvendt dem, og for nogle, at de i højere grad er anvendt, end de er opnået.

**Figur 8.1 – Opnåede og anvendte kompetencer.** Andelen af dimittender, der mener, at de i nogen eller høj grad har tilegnet sig de givne kompetencer på Kandidatuddannelsen i Sociologi og anvendt dem i henholdsvis første og andet job. Det har været muligt at angive flere svar, derfor summer andelen ikke til 100.

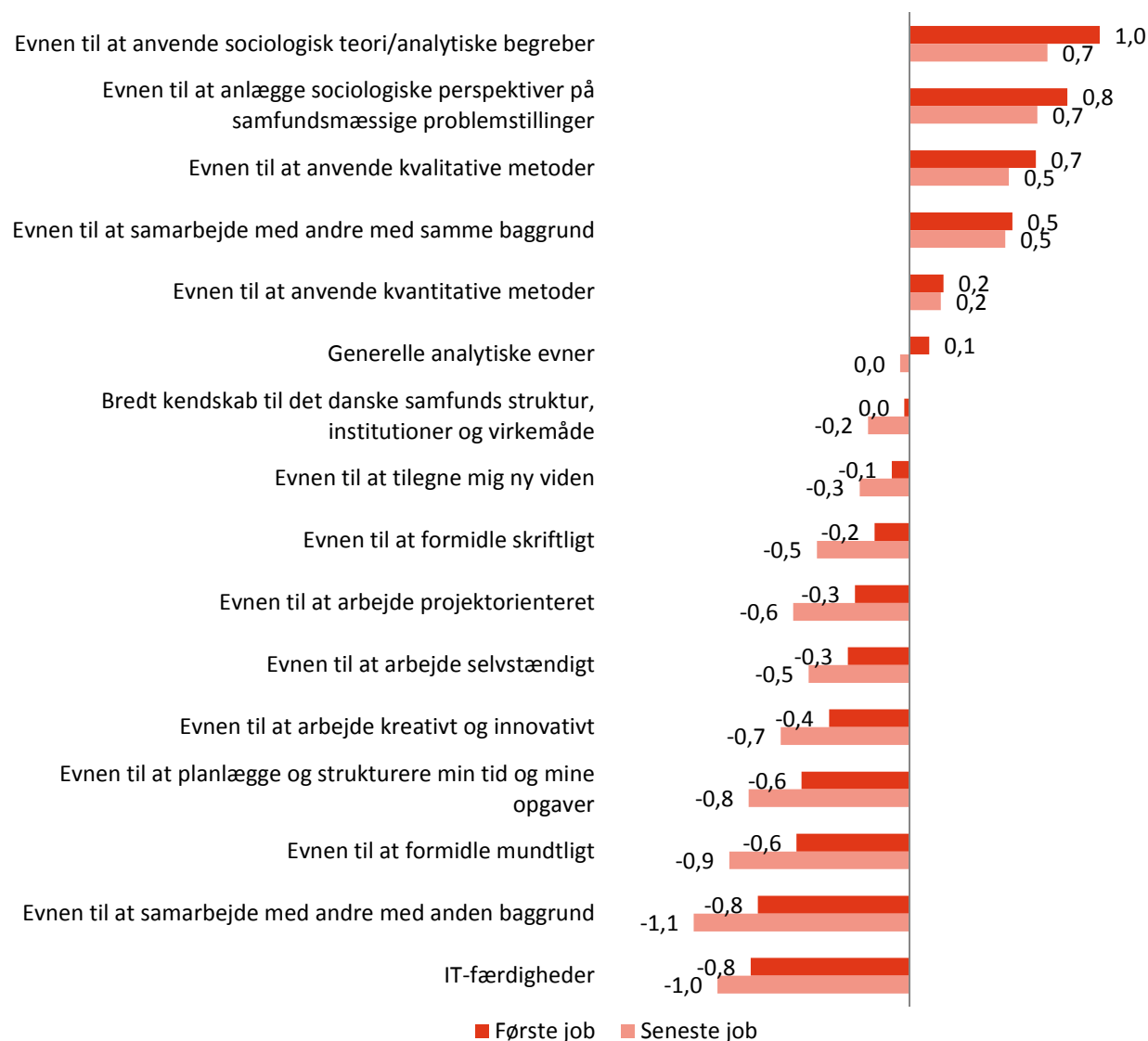


### Forskelle mellem opnåede og anvendte kompetencer

Forskellene mellem de opnåede og de anvendte kompetencer kan illustreres lidt mere nuanceret med figur 8.2, der viser den gennemsnitlige afvigelse mellem opnåede og anvendte kompetencer på en skala fra -3 til 3. En positiv værdi betyder, at evnen i gennemsnit er opnået i højere grad end den er anvendt, og en negativ værdi, at den er anvendt i højere grad end den er opnået. Jo tættere værdien er på nul, desto bedre overensstemmelse er der mellem graden af opnåelse og anvendelse.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Idet alle evner er vurderet med hensyn til opnåelse og anvendelse på en skala fra 1 til 4 (hvor 1 er i høj grad, 2 er i nogen grad, 3 er i mindre grad og 4 er slet ikke), er der konstrueret to nye variable, der angiver forskellen mellem de opnåede og anvendte evner i henholdsvis første og seneste job, ved at trække scoren på opnåede evner fra scoren på anvendte evner i første og seneste job.

**Figur 8.2 – Forskelle mellem opnåede og anvendte evner.** Den gennemsnitlige forskel mellem opnåede og anvendte evner på en skala fra -3 til 3. Negative værdier angiver, at evnen i højere grad er anvendt end den er opnået, og positive værdier at evnen i højere grad er opnået end den er anvendt



### Kompetencer, der i mindre grad anvendes end opnås

Ses der på de kompetencer, som dimittenderne i højere grad har opnået på studiet, end de har anvendt på arbejdsmarkedet, viser figur 8.2 således, at der er størst diskrepans mellem anvendelse og opnåelse af evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber, evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger samt evnen til at anvende kvalitative metoder. Også evnen til at samarbejde med andre med samme baggrund er i højere grad opnået end anvendt.

Samtidig ses det, at forskellen generelt er større mellem opnåelse og anvendelse i første job end i seneste job. Dette afspejler de tidligere beskrevne iagttagelser om, at dimittenderne i det seneste job i højere grad anvender sociologiske kompetencer og nogle af de generelle akademiske kompetencer, end de gør i første job.

### **Kompetencer, der i højere grad anvendes end opnås**

Blandt de kompetencer, der i højere grad anvendes på arbejdsmarkedet end de opnås på studiet, er der størst forskel mellem anvendelse og opnåelse af IT-færdigheder og evnen til at samarbejde med andre med anden baggrund. Herefter følger 'Evnen til at formidle mundtligt' og 'Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver'. Forskellene mellem opnåelse og anvendelse i seneste job er her lidt større end i det første job, hvilket igen afspejler, at dimittenderne i højere grad anvender de givne kompetencer i det seneste job. For seneste job er der tillige nævneværdige diskrepanser mellem anvendelse og opnåelse af 'Evnen til at arbejde kreativt og innovativt', 'Evnen til at arbejde selvstændigt', 'Evnen til at arbejde projektorienteret', samt 'Evnen til at formidle skriftligt'.

At dimittenderne ikke har opnået disse evner på studiet i samme grad, som de anvender dem, behøver ikke nødvendigvis at betyde, at dimittenderne har oplevet at mangle kompetencerne. Nogle kompetencer kan være opnået på anden vis, som for eksempel gennem studiejob eller frivilligt arbejde. Med hensyn til anvendelsen i det seneste job må man desuden formode, at der i løbet af første og eventuelt efterfølgende jobs er sket en kompetenceudvikling, der har rustet dimittenderne til at imødekomme den øgede anvendelse af de givne kompetencer.

### **Manglende kvalifikationer**

Direkte adspurgt giver 46 % af dimittenderne udtryk for, at de manglende kvalifikationer for at kunne varetage deres første job, og 47 % at de manglende kvalifikationer for at varetage det seneste job.

Dimittenderne giver særligt udtryk for, at de mangler mere indblik i det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde – herunder offentlig forvaltning, retssystemet og politologi – samt kompetencer inden for projektstyring. De efterspørger flere kompetencer inden for anvendelse af kvantitative metoder – her nævnes blandt andet behandling af registerdata og IT-færdigheder (SPSS, SAS og Excel). Dimittenderne har desuden oplevet at mangle kompetencer til at formidle til andre faggrupper, præsentationsteknik og grafisk fremstilling, viden om økonomistyring samt kompetencer til at omsætte viden til løsningsmodeller.

### **Forbedring af uddannelsen og faglig identitet**

Rigtig mange dimittender giver udtryk for, at de har savnet at uddannelsen var mere målrettet erhvervslivet end en forskningskarriere. At uddannelsen havde mere fokus på, hvordan sociologien kunne anvendes i praksis, og på at give de studerende redskaber med, som kunne anvendes på arbejdsmarkedet. Som en skriver:

*"Jeg er usikker på, om det er uddannelsens fejl eller udelukkende min egen, men faktum er, at jeg ikke havde nogen ide om, hvad jeg kunne anvende min uddannelse til efterfølgende – udover forskning og undervisning. Jeg kunne helt sikkert være mere opsøgende, men jeg tror at uddannelsen med fordel kunne skemalægge "arbejdsmarkedsoplysning" som en del af bachelor- og kandidatuddannelsen."*

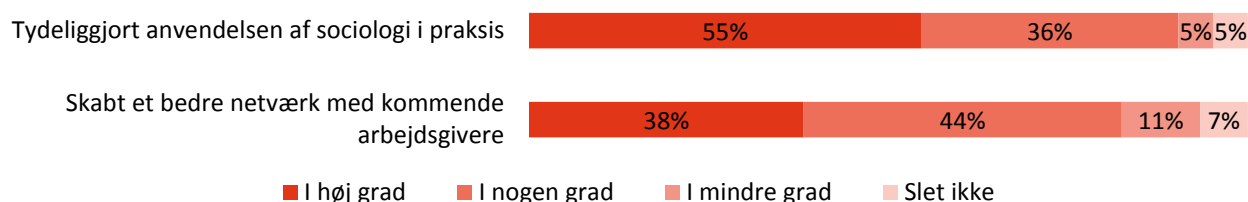
Der efterspørges en overordnet vision for, hvilke kandidater, instituttet ønsker at uddanne, og hvor de bliver ansat – og at sociologers muligheder på arbejdsmarkedet italesættes. Det anbefales desuden, at der fra instituttets side lægges op til at de studerende tidligere fokuserer på studiets praktiske værdi og anvendelsesmuligheder, og at vigtigheden af kursusvalg og specialisering for

fremtidige karrieremuligheder tydeliggøres allerede inden start på kandidatuddannelsen – og i forlængelse heraf, at der udarbejdes en guide til hvilke kurser, der retter sig mod arbejde inden for forskellige områder og jobtyper. Flere dimittender omtaler desuden praktik som en vej til at tydeliggøre, hvad det er, man kan som sociolog – og at der derfor bør opfordres mere til praktikophold. En skriver således:

*”Jeg manglede en større kobling til arbejdslivet – virkeligheden efter studierne – og var meget glad for at være i praktik, hvor jeg kunne anvende (nogle af) mine kompetencer. Det var rigtigt fedt at opleve, at jeg kunne bidrage med noget fagligt, for jeg havde svært ved at sætte ord på, hvad det var, arbejdsmarkedet kunne bruge mig til.”*

I forlængelse heraf svarer ni ud af ti, at Sociologisk Institut i høj grad (55 %) eller nogen grad (36 %) burde have gjort mere ud af at tydeliggøre anvendelsen af sociologi i praksis for at lette overgangen til arbejdsmarkedet. Mere end tre fjerdedele mener, at Sociologisk Institut burde have gjort mere ud af at skabe et netværk med kommende arbejdsgivere.

**Figur 8.3 – Sociologisk Instituts rolle i overgangen til arbejdsmarkedet.** Andelen af dimittender, der mener at Sociologisk Institut i høj grad, i nogen grad, i mindre grad eller slet ikke burde have gjort mere af det nævnte, for at lette overgangen til arbejdsmarkedet (n:165).



Adspurgte om i hvilken grad de identificerer sig som sociologer, svarer 93 % af dimittenderne, at de gør det i nogen eller høj grad. Se tabel 8.1. En enkelt dimittend, svarende til 1 %, identificerer sig slet ikke som sociolog.

**Tabel 8.1 – Sociologisk identitet.** Andelen af dimittender, der i henholdsvis høj grad, nogen grad, mindre grad eller slet ikke identificerer sig som sociologer.

	Antal dimittender	Procent
I høj grad	94	57%
I nogen grad	59	36%
I mindre grad	11	7%
Slet ikke	1	1%
I alt	165	100%

### Delkonklusion på kvalifikationer og faglig identitet

Overordnet set ser dimittenderne ud til at have opnået kompetencer på Kandidatuddannelsen i Sociologi, som de også finder anvendelige på arbejdsmarkedet. Dog viser der sig at være stor forskel på, i hvilken grad kompetencerne opnås og i hvilken grad de anvendes. Især de specifikt sociologiske kompetencer: 'Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber', 'Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger' samt 'Evnen til at anvende kvalitative metoder' bliver i højere grad opnået end anvendt – særligt i det første job. Andre kompetencer anvendes i højere grad end de opnås, og knap halvdelen af dimittenderne

oplever at mangle kompetencer til at varetage første og seneste job. Dimittenderne mangler blandt andet mere indblik i det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde samt kompetencer inden for projektstyring samt flere kompetencer inden for kvantitative metoder. Dimittenderne har desuden oplevet at mangle kompetencer til at formidle til andre faggrupper, præsentationsteknik og grafisk fremstilling, viden om økonomistyring samt kompetencer til at omsætte viden til løsningsmodeller.

Dimittenderne efterspørger en mere praksisorienteret uddannelse, hvor fremtidige muligheder for sociologer italesættes, og hvor der lægges op til, at de studerende tidligt overvejer og tager stilling til, hvor uddannelsen skal føre dem hen. Ni ud af ti mener, at Sociologisk Institut i nogen eller høj grad burde have gjort mere ud af at tydeliggøre anvendelsen af sociologi i praksis.

Dimittenderne ser ud til at have bevaret en faglig identitet som sociologer efter overgangen til arbejdsmarkedet, og mere end 90 % af de dimittender, der blev færdige i årene 2010 til 2013 identificerer sig i dag som sociologer.



## 9. Henvisninger

Cold, Adam og Magnus Skovrind 2010: *Dimittendundersøgelsen 2010*. Sociologisk Institut, Københavns Universitet.

Københavns Universitet 2011: *Københavns Universitets interne kvalitetssikringspolitik for uddannelser. Sagsnotat*. Uddannelsesservice, Uddannelsesstrategisk sekretariat, Københavns Universitet

Sociologisk Institut, Københavns Universitet 2013: *Kandidatuddannelsen i Sociologi. 2005-studieordningen (rev. 2007, 2008, 2010, 2012 og 2013)*.

Sociologisk Institut, Københavns Universitet 2013: *Bacheloruddannelsen i Sociologi. 2005-studieordningen (Rev. 2007, 2009, 2010, 2012 og 2013)*.

# Bilag 1. Spørgeskema

## Velkommen til Sociologisk Instituts dimittendundersøgelse 2014

Undersøgelsen handler om, hvordan det er gået de sidste fire års dimittender fra Sociologisk Institut på arbejdsmarkedet, og i hvilken grad uddannelsen er relevant for dimittendernes arbejdsliv. Resultaterne af undersøgelsen vil bidrage til den løbende udvikling af Kandidatuddannelsen i Sociologi, og kan samtidig hjælpe de studerende med at afklare deres fremtidige jobmuligheder.

Spørgeskemaet tager omkring 15 minutter at udfylde, og din besvarelse vil blive behandlet fortroligt og præsenteret i anonymiseret form.

### 1. Baggrundsoplysninger [*Synlig for alle*]

#### 1.1 Hvad er din alder?

\_\_\_\_\_

#### 1.2 Hvad er dit køn?

- (1)  Mand  
(2)  Kvinde

#### 1.3 Hvornår dimitterede du? Angiv måned og år i formatet mm-åååå

\_\_\_\_\_

#### 1.4 Hvilken bacheloruddannelse har du?

- (1)  BA i sociologi, Københavns Universitet  
(2)  BA i sociologi, Aalborg Universitet  
(3)  BA i andet fag, dansk universitet  
(4)  BA i sociologi, udenlandsk universitet  
(5)  BA i andet fag, udenlandsk universitet

### 2. Specialisering på uddannelsen [*Synlig for alle*]

På Kandidatuddannelsen i Sociologi vælger man selv en stor del af sine kurser og kan derved opnå en bestemt faglig profil. Det er desuden muligt at specialisere sig inden for en af fire specialiseringslinjer.

#### 2.1 Hvad vil du beskrive som dine primære interesseområder på sociologiuddannelsen? Marker gerne flere

- (1)  Kultursociologi  
(2)  Arbejdsmarked og organisation  
(3)  Politisk sociologi  
(4)  Social differentiering  
(5)  Kønssociologi  
(6)  Generelle sociologiske problemstillinger  
(7)  Kvalitativ metode  
(8)  Kvantitativ metode  
(9)  Andet, hvilket \_\_\_\_\_

#### 2.2 Var du tilfreds med mulighederne for at fokusere på kurser inden for det/de områder, der interesserer dig særligt?

- (1)  Ja, uddyb gerne: \_\_\_\_\_  
(2)  Nej, uddyb gerne: \_\_\_\_\_

### 2.3 Har du specialiseret dig inden for en af de fire specialiseringslinjer?

- (1)  Ja, Kultursociologi
- (2)  Ja, Metode
- (3)  Ja, Organisation, ledelse og arbejdsmarked
- (4)  Ja, Politisk sociologi
- (5)  Nej

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.3]*

### 2.4 Hvornår besluttede du dig for at specialisere dig?

- (1)  Inden påbegyndelse af kandidatuddannelsen
- (2)  Under kandidatuddannelsen
- (3)  Umiddelbart inden påbegyndelse af speciale
- (4)  Inden aflevering af speciale
- (5)  Efter aflevering af speciale

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.3]*

### 2.5 I hvor høj grad havde følgende betydning for at du valgte at specialisere dig?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Jeg ønskede at målrette uddannelsen en bestemt type jobs	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg ønskede at fordybe mig særligt i en bestemt retning inden for sociologien	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Jeg vurderede at en specialisering ville forbedre mine muligheder for senere beskæftigelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.3]*

### 2.6 Hvis andet havde betydning for at du valgte at specialisere dig, angiv det da gerne her:

---

---

---

### 2.7 Har du haft studierelevant arbejde under studiet?

- (1)  Ja
- (2)  Nej

## 2.8 Har du været i praktik under studiet?

- (1)  Ja  
(2)  Nej

## 3. Jobovervejelser og beskæftigelsessituation [Synlig for alle]

De følgende spørgsmål omhandler dine jobovervejelser under og efter dimissionen, samt din beskæftigelsessituation *efter* dimissionen.

### 3.1 Hvornår gjorde du dig overvejelser om, hvilken jobtype din uddannelse skulle føre til og i hvilken grad?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Husker ikke
Før studiestart	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Under bacheloruddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Under kandidatuddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Umiddelbart før dimissionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Umiddelbart efter dimissionen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### 3.2 I hvilken grad påvirkede dine overvejelser om job dit valg af kurser og øvrig tilrettelæggelse af studiet?

- (1)  I høj grad  
(2)  I nogen grad  
(3)  I mindre grad  
(4)  Slet ikke

### 3.3 Hvilke steder søgte du information om dine fremtidige beskæftigelsesmuligheder, mens du gik på studiet? *Marker gerne flere*

- (1)  Studievejledningen på min uddannelse  
(2)  Studievejledning uden for min uddannelse  
(3)  Projekt- og karrierevejledningen på fakultetet  
(4)  Jobportalen [www.jobbank.ku.dk](http://www.jobbank.ku.dk)  
(5)  Andre jobportaler på internettet  
(6)  Karrieremesser  
(7)  Netværk fra specialet  
(8)  Netværk fra studiejob  
(9)  Netværk fra praktikophold  
(10)  Netværk af studiekammerater  
(11)  Netværk af familie og venner  
(12)  Min fagforening  
(13)  Min a-kasse  
(14)  Medierne generelt  
(15)  Jobcenter  
(16)  Ingen  
(17)  Andet, hvor \_\_\_\_\_

### 3.4 Hvornår begyndte du din aktive jobsøgning?

- (1)  Inden påbegyndelse af speciale eller afsluttende eksamen

- (2)  Inden aflevering af speciale eller afsluttende eksamen
- (3)  Efter dimissionen
- (4)  Jeg blev ansat uopfordret af arbejdsgiver inden jeg påbegyndte jobsøgning
- (5)  Jeg er endnu ikke påbegyndt jobsøgning og er ikke i job

*[Følgende besvares kun hvis den aktive jobsøgning er påbegyndt (svaret 1, 2 eller 3 i 3.4)]*

**3.5 Hvilke af følgende har du benyttet dig af i din jobsøgning? Marker gerne flere**

- (1)  Opfordret ansøgning på stillingsopslag
- (2)  CV-bank på internettet
- (3)  Uopfordret henvendelse til arbejdsgiver
- (4)  Netværk fra speciale
- (5)  Netværk fra studiejob
- (6)  Netværk fra praktikophold
- (7)  Netværk af studiekammerater
- (8)  Netværk af familie og venner
- (9)  Min fagforening
- (10)  Min a-kasse
- (11)  Jobcenter
- (12)  Jobmesse
- (13)  Andet, hvilket \_\_\_\_\_

**3.6 Hvor mange jobs har du haft, siden du dimitterede? Her medregnes også job med løntilskud.**

- (1)  0 *[gå til modul 6]*
- (2)  1
- (3)  2
- (4)  3
- (5)  4
- (6)  5 eller flere

**3.7 Er du i job nu? Her medregnes også job med løntilskud**

- (1)  Ja *[Efter modul 4 fortsættes med modul 5, hvis svaret 2 eller flere i 3.6. Herefter springes til modul 8. Hvis svaret 1 i 3.6 springes til modul 8 efter modul 4.]*
- (2)  Nej *[Efter modul 4 fortsættes med modul 5, hvis svaret 2 eller flere i 3.6. Herefter springes til modul 7. Hvis svaret 1 i 3.6 springes til modul 7 efter modul 4.]*

**3.8 Hvor længe har du i alt været i beskæftigelse siden du dimitterede? Angiv antal måneder**

**3.9 Heraf antal måneder i løntilskud**

#### **4. Det første job** [Synlig hvis været i job (svaret 1 eller flere i 3.6)]

De følgende spørgsmål omhandler dit første job *efter* endt uddannelse. Når der spørges ind til første job, menes der altså ikke studiejob.

##### **4.1. Hvor lang tid gik der, fra du dimitterede, til du blev ansat i dit første job?**

- (1)  Jeg blev ansat, mens jeg stadig studerede
- (2)  0-3 måneder
- (3)  4-6 måneder
- (4)  7-12 måneder
- (5)  13-18 måneder
- (6)  19-24 måneder
- (7)  Mere end 24 måneder

##### **4.2 Hvor længe var du/har du været ansat i dit første job?**

- (1)  0-3 måneder
- (2)  4-6 måneder
- (3)  7-12 måneder
- (4)  13-24 måneder
- (5)  Mere end 24 måneder

##### **4.3 Er du stadig ansat i dit første job?**

- (1)  Ja
- (2)  Nej

##### **4.4 Var/er dit første job et fuldtids- eller deltidsjob?**

- (1)  Fuldtid
- (2)  Deltid

##### **4.5 Hvordan var/er din ansættelsestype i dit første job?**

- (1)  Fastansættelse
- (2)  Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)
- (3)  Ansættelse med offentligt løntilskud
- (4)  Freelance
- (5)  Selvstændig

##### **4.6 Inden for hvilken sektor var/er dit første job?**

- (1)  Privat virksomhed
- (2)  Stat
- (3)  Region
- (4)  Kommune
- (5)  Selvejende offentlig institution
- (6)  NGO/interesseorganisation

##### **4.7 Hvilke af følgende beskæftigelsesområder beskriver bedst dit første job? Marker gerne flere**

- (1)  Forskning
- (2)  Udvikling, bistand og nødhjælp

- (3)  Organisation, strategi, HR og ledelse
- (4)  Brugerinddragelse, design, markedsanalyse
- (5)  Presse, kommunikation og marketing
- (6)  Uddannelsesudvikling og undervisning
- (7)  Sundhed
- (8)  Børn og unge
- (9)  By og bolig
- (10)  Velfærd
- (11)  Integration
- (12)  Beskæftigelsesfremme
- (13)  Turisme og eksport
- (14)  Kunst og kultur
- (15)  Klima og miljø
- (16)  Fritid og frivillige
- (17)  Ældre
- (18)  IT
- (19)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

#### **4.8 Hvad var/er dine arbejdsopgaver i dit første job? Marker gerne flere**

- (1)  Analyse
- (2)  Projektarbejde
- (3)  Projektledelse
- (4)  Konsulentarbejde
- (5)  Evaluering
- (6)  Kvalitative undersøgelser
- (7)  Kvantitative undersøgelser
- (8)  Forskning
- (9)  Undervisning
- (10)  Kommunikation og formidling
- (11)  Udviklingsopgaver
- (12)  Kulturformidling
- (13)  Produktudvikling/innovation
- (14)  Administration og sekretariatsfunktioner
- (15)  Rådgivning /vejledning
- (16)  Ledelse og organisation
- (17)  Kunde-/borgerservice
- (18)  Salg
- (19)  Markedsføring/reklame
- (20)  Økonomi og regnskabsfunktioner
- (21)  HR/personale
- (22)  IT
- (23)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

#### **4.9 Hvordan var/er sammenhængen mellem Kandidatuddannelsen i Sociologi og dit første job?**

- (1)  Jobbet ligger/lå i forlængelse af specialet
- (2)  Jobbet ligger/lå inden for uddannelsens område
- (3)  Jobbet ligger/lå uden for uddannelsens område, men fordrer/fordrede generelle akademiske kvalifikationer fra min uddannelse
- (4)  Jobbet fordrer/fordrede ingen eller næsten ingen kvalifikationer fra min uddannelse



#### 4.10 I hvor høj grad brugte/bruger du følgende evner i dit første job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/husker ikke
Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvalitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvantitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med anden baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

#### 4.11 Bruger/brugte du andre evner eller færdigheder i dit første job, skriv gerne hvilke her:

#### 4.12 Er der kvalifikationer, du har manglet fra din kandidatuddannelse i sociologi i forhold til at varetage dit første job?

(1)  Ja, skriv gerne hvilke \_\_\_\_\_

(2)  Nej

#### 4.13 Hvordan fik du dit første job? Marker gerne flere

- (1)  Via opfordret ansøgning på stillingsopslag
- (2)  Via CV-bank på internettet
- (3)  Via uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver
- (4)  Via uopfordret henvendelse til arbejdsgiver
- (5)  Via netværk fra speciale
- (6)  Via netværk fra studiejob
- (7)  Via netværk fra praktikophold
- (8)  Via netværk af studiekammerater
- (9)  Via netværk af familie og venner
- (10)  Via jobcenter/anden aktør
- (11)  Via a-kasse
- (12)  Via aktivering
- (13)  Via jobmesse
- (14)  Andet, hvordan \_\_\_\_\_

#### 4.14 I hvor høj grad vurderer du, at følgende har haft betydning for, at du fik dit første job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke/ej aktuelt	Kommentér eventuelt
Erfaringer fra studiejob	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Udlandsophold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Erfaringer fra praktik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Erfaringer fra frivilligt arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Projektsamarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialets indhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialekarakteren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min specialisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mine karakterer generelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelse som helhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelses renommé	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit valg af kurser på uddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
At jeg er blevet hurtigt færdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit netværk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min personlighed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Tilfældigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____

**4.15 Hvis der er andet, du mener, har haft betydning for at du fik dit første job, angiv det da gerne her:**

---

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.7]*

**4.16 Hvordan var/er sammenhængen mellem dit studiejob og dit første job?**

- (1)  Ansat samme sted
- (2)  Ansat andet sted, via netværk fra studiejob
- (3)  Ansat andet sted, ikke via netværk fra studiejob

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.8]*

**4.17 Hvordan var/er sammenhængen mellem dit praktikophold og dit første job?**

- (1)  Ansat samme sted
- (2)  Ansat andet sted, via netværk fra praktikophold
- (3)  Ansat andet sted, ikke via netværk fra praktikophold

### **5. Nuværende/seneste job** *[synlig hvis haft mere end 1 job (svaret 2 eller flere i 3.6)]*

De følgende spørgsmål omhandler dit nuværende job, hvis du er i arbejde, eller dit seneste job, hvis du i øjeblikket er ledig.

#### **5.1 Hvor længe har du været ansat i dit nuværende/seneste job?**

- (1)  0-3 måneder
- (2)  4-6 måneder
- (3)  7-12 måneder
- (4)  13-24 måneder
- (5)  Mere end 24 måneder

#### **5.2 Er/var dit nuværende/seneste job et fuldtids- eller deltidsjob?**

- (1)  Fuldtid
- (2)  Deltid

#### **5.3 Hvordan er/var din ansættelsestype i dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Fastansættelse
- (2)  Tidsbegrænset (fx projektstilling eller vikariat)
- (3)  Ansættelse med offentligt løntilskud
- (4)  Freelance
- (5)  Selvstændig

#### **5.4 Inden for hvilken sektor er/var dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Privat virksomhed
- (2)  Stat
- (3)  Region
- (4)  Kommune
- (5)  Selvejende offentlig institution
- (6)  NGO/interesseorganisation

### 5.5 Hvilke af følgende beskæftigelsesområder beskriver bedst dit nuværende/seneste job?

**Marker gerne flere**

- (1)  Forskning
- (2)  Udvikling, bistand og nødhjælp
- (3)  Organisation, strategi, HR og ledelse
- (4)  Brugerinddragelse, design, markedsanalyse
- (5)  Presse, kommunikation og marketing
- (6)  Uddannelsesudvikling og undervisning
- (7)  Sundhed
- (8)  Børn og unge
- (9)  By og bolig
- (10)  Velfærd
- (11)  Integration
- (12)  Beskæftigelsesfremme
- (13)  Turisme og eksport
- (14)  Kunst og kultur
- (15)  Klima og miljø
- (16)  Fritid og frivillige
- (17)  Ældre
- (18)  IT
- (19)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

### **5.6 Hvad er/var dine arbejdsopgaver i dit nuværende/seneste job? Marker gerne flere**

- (1)  Analyse
- (2)  Projektarbejde
- (3)  Projektledelse
- (4)  Konsulentarbejde
- (5)  Evaluering
- (6)  Kvalitative undersøgelser
- (7)  Kvantitative metoder
- (8)  Forskning
- (9)  Undervisning
- (10)  Kommunikation og formidling
- (11)  Udviklingsopgaver
- (12)  Kulturformidling
- (13)  Produktudvikling/innovation
- (14)  Administration og sekretariatsfunktioner
- (15)  Rådgivning /vejledning
- (16)  Ledelse og organisation
- (17)  Kunde-/borgerservice
- (18)  Salg
- (19)  Markedsføring/reklame
- (20)  Økonomi og regnskabsfunktioner
- (21)  HR/personale
- (22)  IT
- (23)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

### **5.7 Hvordan er/var sammenhængen mellem Kandidatuddannelsen i Sociologi og dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Jobbet ligger/lå i forlængelse af specialet
- (2)  Jobbet ligger/lå inden for uddannelsens område
- (3)  Jobbet ligger/lå uden for uddannelsens område, men fordrer/fordrede generelle akademiske kvalifikationer fra min uddannelse
- (4)  Jobbet fordrer/fordrede ingen eller næsten ingen kvalifikationer fra min uddannelse

### 5.8 I hvor høj grad bruger/brugte du følgende evner i dit nuværende/seneste job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke/husker ikke
Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvalitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvantitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med anden baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### 5.9 Bruger/brugte du andre evner eller færdigheder i dit første job, skriv gerne hvilke her:

**5.10 Er der kvalifikationer, du har manglet fra din kandidatuddannelse i sociologi i forhold til at varetage dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Ja, skriv gerne hvilke \_\_\_\_\_
- (2)  Nej

**5.11 Hvordan fik du dit nuværende/seneste job? Marker gerne flere**

- (1)  Via opfordret ansøgning på stillingsopslag
- (2)  Via CV-bank på internettet
- (3)  Via uopfordret henvendelse fra arbejdsgiver
- (4)  Via uopfordret henvendelse til arbejdsgiver
- (5)  Via netværk fra tidligere job efter endt uddannelse
- (6)  Via netværk fra speciale
- (7)  Via netværk fra studiejob
- (8)  Via netværk fra praktikophold
- (9)  Via netværk af studiekammerater
- (10)  Via netværk af familie og venner
- (11)  Via jobcenter/anden aktør
- (12)  Via a-kasse
- (13)  Via aktivering
- (14)  Via jobmesse
- (15)  Andet, hvordan \_\_\_\_\_



**5.12 I hvor høj grad vurderer du, at følgende har haft betydning for, at du fik dit nuværende/seneste job?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke/ej aktuelt	Kommentér eventuelt
Erfaringer fra tidligere job(s) efter endt uddannelse	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Erfaringer fra studiejob	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Udlandsophold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Erfaringer fra praktik	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Erfaringer fra frivilligt arbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Projektsamarbejde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialets indhold	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Specialekarakteren	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min specialisering	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mine karakterer generelt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelse som helhed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min uddannelses renommé	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit valg af kurser på uddannelsen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
At jeg er blevet hurtigt færdig	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Mit netværk	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Min personlighed	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____
Tilfældigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	_____

**5.13 Hvis der er andet, du mener, har haft betydning for at du fik dit nuværende/seneste job, angiv det da gerne her:**

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.7]*

**5.14 Hvordan var/er sammenhængen mellem dit studiejob og dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Ansat samme sted  
 (2)  Ansat via netværk fra studiejob  
 (3)  Ansat andet sted, ikke via netværk fra studiejob

*[følgende besvares kun hvis svaret ja i spørgsmål 2.8]*

**5.15 Hvordan var/er sammenhængen mellem dit praktikophold og dit nuværende/seneste job?**

- (1)  Ansat samme sted
- (2)  Ansat via netværk fra praktikophold
- (3)  Ansat andet sted, ikke via netværk fra praktikophold

## 6. Forventninger til arbejdsmarkedet [Synlig hvis ikke været i job (svaret "0" i 3.6)]

### 6.1 I hvilken grad forventer du at bruge følgende evner i et kommende job?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvalitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvantitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med anden baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

**7. Ledighed** [*Synlig hvis ledig (svaret "0" i 3.6 eller "Nej" i 3.7)*]

**7.1 Hvad er efter din mening grunden til, at du pt. er ledig? Marker gerne flere**

- (1)  Jeg er lige blevet færdig med uddannelsen og er ikke begyndt på min jobsøgning endnu
- (2)  Der er ingen eller kun få stillinger, jeg er interesseret i
- (3)  Der er for mange ansøgere til for få jobs
- (4)  Mine eksamenspapirer er ikke gode nok
- (5)  Jeg mangler bestemte kvalifikationer, skriv: \_\_\_\_\_
- (6)  Jeg har ikke mulighed for at flytte efter job
- (7)  Jeg mangler erhvervs erfaring
- (8)  Graviditet/barsel eller mangel på pasningsmuligheder
- (9)  Jeg ønsker ikke at få arbejde i øjeblikket
- (10)  Andet, skriv: \_\_\_\_\_

## 8. Uddannelsens relevans *[Synlig for alle]*

### 8.1 I hvor høj grad mener du, at Kandidatuddannelsen i Sociologi har givet dig følgende evner?

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Evnen til at anvende sociologisk teori/analytiske begreber	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvalitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anvende kvantitative metoder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at anlægge sociologiske perspektiver på samfundsmæssige problemstillinger	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Bredt kendskab til det danske samfunds struktur, institutioner og virkemåde	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Generelle analytiske evner	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at tilegne mig ny viden	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med samme baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at samarbejde med andre med anden baggrund	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde selvstændigt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at planlægge og strukturere min tid og mine opgaver	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde projektorienteret	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at arbejde kreativt og innovativt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle skriftligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
Evnen til at formidle mundtligt	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>
IT-færdigheder	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>	(5) <input type="checkbox"/>

### 8.2 I hvilken grad identificerer du dig som sociolog?

- (1)  I høj grad
- (2)  I nogen grad
- (3)  I mindre grad
- (4)  Slet ikke
- (5)  Ved ikke

**8.3 I hvor høj grad mener du, at Sociologisk Institut burde have gjort mere af følgende for at lette overgangen til arbejdsmarkedet?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke
Skabt et bedre netværk med kommende arbejdsgivere	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Tydeliggjort anvendelsen af sociologi i praksis	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>
Gjort mere ud af erhvervsvejledningen	(1) <input type="checkbox"/>	(2) <input type="checkbox"/>	(3) <input type="checkbox"/>	(4) <input type="checkbox"/>

**8.4 Er der øvrige forhold, som du finder, at uddannelsen kunne gøre bedre, er du velkommen til at uddybe det her:**

---

---

**Tak for hjælpen! Dine svar er til stor gavn for os.**

**Ønsker du at få den endelige rapport tilsendt på en anden mailadresse end den, vi har kontaktet dig på, angiv da denne her:**

---