



AALBORG UNIVERSITET

Rektorsekretariatet
Fredrik Bajers Vej 7K

Sagsbehandler:
Merete Wolder Lange
Telefon: 9940 9493
E-mail: mwl@adm.aau.dk

Sagsnr.: 2022-012-00285
Dato: 16-02-2023

Indkaldelse til møde 1-2023 i bestyrelsen for Aalborg Universitet
Onsdag den 1. marts 2023
AAU, Fredrik Bajers Vej 7K, lokale 0.03, 9220 Aalborg Øst

- 1. Bestyrelsesformandens velkomst (09:00 – 09:05)**
- 2. Godkendelse af dagsorden (09:05 – 09:10)**
- 3. Godkendelse af referat fra bestyrelsens møde 5-2022 den 15. december 2022 (09:10 – 09:15)**
Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 5-2022 den 15. december 2022
- 4. Godkendelse af to fælles missioner for AAU (09:15 – 10:15)**
Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Missionsbeskrivelse "Sustainable Energy Society"
Bilag C) Missionsbeskrivelse "Inclusiveness and the wellbeing of children and young people"
Bilag D) Præsentation

*Professorer og forpersoner for arbejdsgrupperne:
"Inclusiveness and the Wellbeing of Children and Young People" Maria Appel Nissen og
Sustainable Energy Society" Henrik Lund deltager i punktet.*

10:15 – 10:45 pause
- 5. Orientering om økonomisk scenarieplan for AAU (10:45 – 11:30) (LUKKET PUNKT)**
Bilag A) Sagsfremstilling
Bilag B) Udfordringsbillede og handlinger
- 6. Valg af næstformand i perioden 1. april 2023 – 31. marts 2025 (11:30 – 11:45)**
Bilag A) Sagsfremstilling
- 7. Godkendelse af mødeplan for 2024 (11:45 – 12:00)**
Bilag A) Sagsfremstilling

12:00 – 13:00 Frokost i kantinen i stueetagen



8. Status på dimittendledigheden (13:00 – 13:30)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse
- Bilag C) Analyse af AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018
- Bilag D) Præsentation

Områdechef i Studieservice Rikke Jønson deltager i punktet.

9. Orientering om AAU's kommunikationsplan og udviklingsområder (13:30 – 14:10)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Udviklingsområder på kommunikationsområdet på AAU
- Bilag C) Vigtigste dagsordner AAU 2023
- Bilag D) Præsentation

Vicedirektør for Kommunikation Susse Maria Holst deltager i punktet.

14:10 – 14:30 pause

10. Orientering om Nyt SIS-program (14:30 – 14:40)

- Bilag A) Sagsfremstilling

11. Orientering fra bestyrelsesformanden (14:40 – 15:00)

- Bilag A) Sagsfremstilling

12. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse (15:00 – 15:30)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Rektors orientering til bestyrelsen

13. Eventuelt (15:30 – 15:35)

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Liste over punkter til kommende møder
- Bilag C) Årshjul for dagsordenspunkter til bestyrelsesmøder



Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Godkendelse af referat af møde 5-22 den 15. december 2022

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender referat af bestyrelsens møde 5-23 den 15. december 2022.

Bilag

Bilag B: Foreløbigt referat fra bestyrelsens møde 5-22 den 15. december 2022.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

De åbne dele af referatet offentliggøres på bestyrelsens websted.

Sagsbehandler(e)

Nicklas Schreiber Nielsen, nsn@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

18. januar 2023



Dato: 5. januar 2023

NSN/KVAS

Sagsnr.: 2022-012-00315

Referat af
Aalborg Universitets bestyrelsesmøde, 5-22, 15.12.2022

	Til stede	Afbud
EKSTERNE MEDLEMMER		
André Rogaczewski (formand)	X	
Lars Raadkjær Enevoldsen (næstformand)	X	
Anne Jastrup Okkels (AO)	X	
Christine Antorini (CA)	X*	
Claus Holstein (CH)	X	
Henrik Tvarnø (HT)	X	
INTERNE VIP-MEDLEMMER		
Antje Gimmler (AG)	X	
Kjeld Nielsen (KN)	X	
INTERNT TAP-MEDLEM		
Lene Horn (LH)	X	
INTERNE STUDENTERMEDLEMMER		
Linea Winkler Stokholm (LWS)	X	
Marie Elisabeth Strøyberg (MES)	X	
FASTE DELTAGERE UDEN STEMMERET		
Per Michael Johansen (rektor)	X	
Anne Marie Kanstrup (prorektor)	X	
Søren Lind Christiansen (universitetsdirektør)	X	

*CA deltog virtuelt i punkt 8-14.

Mødet begyndte kl.: 09.00
Mødet sluttede kl.: 16.00
Referent: Nicklas Schreiber Nielsen/Katrine Vasegaard
Næste ordinære møde: 01.03.2023

Statsautoriseret revisor Jakob B. Ditlevsen deltog i punkt 4. Vicedirektør for økonomi Steen Harrit Jakobsen deltog i punkt 4 og 5. Budgetchef Gitte Hartung deltog i punkt 5. Professor David Budtz Pedersen deltog i punkt 9. Dekan Lars Hvilsted Rasmussen (formand for Udvalget for Ligestilling og Diversitet) og specialkonsulent Tina Strandvig deltog i punkt 10 og 11.

1. Bestyrelsesformandens velkomst

Formanden bød velkommen til mødet.

2. Godkendelse af dagsorden

Bilag A) Dagsorden

Dagsordenen blev godkendt.

3. Godkendelse af referat af bestyrelsens møde 4-22 den 26. og 27. oktober 2022

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Foreløbigt referat af bestyrelsens møde 4-22 den 26. og 27. oktober 2022

Referatet blev godkendt.

4. Behandling og underskrivelse af revisionsprotokollat af 15. december 2022 (LUKKET PUNKT – ÅBENT EFTER MØDET)

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Revisionsprotokollat af 15. december 2022

Bilag C) Præsentation

Revisor Jakob B. Ditlevsen gennemgik revisionsprotokollat af 15. december 2022. Gennemgang af universitetets forretningsgange og interne kontroller har vist, at disse fungerer som beskrevet og opererer effektivt inden for de områder, der er testet. Det er derfor institutionsrevisors vurdering, at universitetets økonomistyring er betryggende, og at de interne kontroller er af en sådan kvalitet og robusthed, at disse kan danne baggrund for en pålidelig regnskabsaflæggelse.

AAU's risikobillede er uændret fra tidligere år, da tilskudsfinansierede aktiviteter og ledelsens tilside-sættelse af kontroller fortsat anses for at være de væsentligste risici. Institutionsrevisor har revideret 27 tilskudsfinansierede projekter med en tilskudssum på ca. 143.000.000 kr., hvilket ikke har givet anledning til væsentlige bemærkninger. Dette understøtter, at universitetet har et godt internt kontrolmiljø. I forbindelse med forvaltningsrevisionen er udvalgte omkostninger, aftaledækket indkøb samt en øget anvendelsesgrad af e-handelssystemet gennemgået. I forbindelse med IT-revisionen har der været bevågenhed på universitetets overgang til et nyt økonomisystem. Disse forhold har heller ikke givet anledning til bemærkninger. AAU har haft et par vanskelige år budgetteringsmæssigt, da Covid-19 og krigen i Ukraine har medført økonomiske usikkerheder. Det vurderes, at universitetet har en god økonomistyring til trods. For så vidt angår tidligere års rapporteringspunkt vedr. difference mellem hovedbog og lønbog er saldoen nedbragt, og den foreløbige vurdering er, at differencen vil være uvæsentlig i indeværende regnskabsår. Der konkluderes endeligt på rapporteringspunktet efter endt statusrevision.

Næstformanden spurgte, om forskningssamarbejdsaftaler revideres. Revisor svarede, at aftalerne revideres, hvis det relaterer sig til projektrevisionen. Rektor supplerede, at donationer fra store private fonde revideres. Formanden spurgte, om det forventes, at differencen mellem hovedbog og lønbog ikke vil give anledning til bemærkninger i årsrapporten, hvilket revisor bekræftede.

Formanden spurgte ind til overgangen til et nyt økonomisystem, herunder om det nye og det gamle system vil køre parallelt i en periode for at afbøde eventuelle risici for fejl. Vicedirektøren for økonomi svarede, at det ikke er planen. Det gamle system lukkes ultimo december 2022, og det nye system tages i brug 24. januar 2023. Der er gennemført omfattende tests af systemet, ligesom universitetet har været i tæt dialog med andre universiteter, der har været igennem samme øvelse, for at undgå eventuelle fejl. De gennemførte tests giver anledning til optimisme i forhold til overgangen. Bestyrelsen udtrykte en mindre bekymring for den relativt hårde overgang til et nyt økonomisystem og ønskede en opfølgning herpå på næste bestyrelsesmøde.

Bestyrelsen tog revisionsprotokollatet til efterretning og underskrev protokollatet.

5. Behandling af budget 2023

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Budget 2023 notat
- Bilag C) Resultatopgørelser for AAU og hovedområder samt investeringsbudgetter
- Bilag D) Præsentation

Rektor fortalte indledningsvis, at der er indarbejdet et træk på egenkapitalen på 124 mio. kr. i budgetperioden til bl.a. understøttelse af strategiske aktiviteter. Der arbejdes videre med de strategiske mål i AAU's strategi Viden for verden 2022-2026 i budgetperioden med et øget fokus på efter- og videreuddannelsesområdet. Trækket på egenkapitalen sammenholdt med forventningen til årsresultatet for 2022 vil medføre en disponibel egenkapital på 6 mio. kr. i 2025. Det er ikke en optimal situation, hvorfor der vil være fokus på at øge egenkapitalen i budgetperioden.

Vicedirektøren for økonomi præsenterede budget 2023, herunder overslagsårene 2024 og 2025, og investeringsbudget 2023. Det er fortsat AAU's ambition at investere i strategiske initiativer, hvilket vil medføre et budgetunderskud på 62 mio. kr. i 2023. AAU's uddannelsesaktiviteter falder med 2.000 STÅ i budgetperioden, da studenterstanden forventeligt falder med 12 % over de næste tre år. Dette vil resultere i et fald i uddannelsesindtægterne på 7 mio. kr. De tilskudsfinansierede aktiviteter stiger dog med 33 % fra 2021 til 2025, hvilket afspejler universitetets høje ambitioner på området. I 2023 budgetteres med en forventet indtægt fra tilskudsfinansierede aktiviteter på 823 mio. kr. De samlede personaleomkostninger er budgetteret til 2.238 mio. kr. i 2023, hvilket er en stigning på 4 % i forhold til 2022, som bl.a. kan forklares med lønfremskrivningen, hvor der er indregnet en samlet lønstigning på 2,9 % i 2023. Frikøb af videnskabelige medarbejdere øges i perioden, da der skal lægges flere timer i projekter, som er eksternt finansierede for at realisere universitetets ambitioner på det tilskudsfinansierede område. Rektor supplerede, at det også vil påvirke uddannelsesindtægterne negativt, hvis takst 1-forhøjelsen ikke bliver videreført. Bestyrelsen spurgte, hvilke konkrete initiativer egenkapitalen investeres i. Vicedirektøren for økonomi svarede, at bestyrelsen vil få et overblik over initiativerne på bestyrelsesmødet i april 2023.

Formanden konkluderede, at egenkapitalen er udfordret på sigt, hvilket kan begrænse det strategiske handlerum. Det er nødvendigt, at der udarbejdes en økonomisk scenarieanalyse, som giver bestyrelsen mulighed for at handle rettidigt og på et oplyst grundlag. Bestyrelsen ønskede at få forelagt scenarieanalysen, herunder handlemuligheder, på et bestyrelsesmøde snarest muligt.

Medarbejderrepræsentanterne fortalte, at den markante forøgelse af tilskudsfinansierede aktiviteter giver anledning til bekymring pga. medfinansiering. Rektor fortalte, at der på sektorniveau er udarbejdet en afdækning af indirekte omkostninger forbundet med hjemtag af eksterne midler fra private fonde. I den forbindelse har en række større private fonde givet udtryk for, at de er indstillet på at finansiere en større andel af indirekte omkostninger. Der arbejdes pt. på en fælles opgørelsesmetode.

Medarbejderrepræsentanterne bemærkede, at en eventuel forkortelse af kandidatuddannelserne potentielt vil påvirke økonomien i budgetperioden, herunder særligt på SSH-fakultetet. Rektor forklarede, at der vil blive set på uddannelsesporteføljen, hvis kandidatuddannelserne forkortes, men at dette ikke vil blive afgrænset til SSH-fakultetet.

Bestyrelsen kommenterede, at det øgede frikøb af medarbejdere er problematisk, da det vil fjerne forskere fra undervisningen. Rektor medgav dette og understregede, at der skal findes den rigtige balance, da undervisning og forskning er lige vigtige områder.

Bestyrelsen godkendte budget 2023 og investeringsbudget 2023.

6. Evaluering af den politiske aftale ”Bedre rammer for ledelse på universiteterne”

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Aftaletekst – Bedre rammer for ledelse på universiteterne
- Bilag C) Brev til Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
- Bilag D) Danske Universiteters erfaringsopsamling vedr. de nye styrelsesregler
- Bilag E) Udkast til Aalborg Universitets bestyrelses evaluering

Bestyrelsen evaluerede den politiske aftale ”Bedre rammer for bedre ledelse på universiteterne”. Der var bred enighed om, at det er en meget omstændelig proces, når der skal udpeges nye eksterne medlemmer til universitetsbestyrelserne. Bestyrelsen ønskede følgende ændringer i det forelagte udkast til bestyrelsens svar på evalueringen:

- Tydeliggøre, at der ikke er tale om de eksterne bestyrelsesmedlemmer, når det nævnes, at et uforholdsmæssigt stort antal eksterne aktører involveres i udpegningsprocessen.
- Præcisere, at den siddende bestyrelsesformand vil være afskåret fra at deltage i udpegningsprocessen pga. de almindelige habilitetsregler, når der skal udpeges ny bestyrelsesformand, hvis bestyrelsen fungerer som indstillingsorgan. Som reglerne er nu, er det et krav, at der udpeges en ekstern midlertidig formand for indstillingsorganet ved udpegnings af ny bestyrelsesformand.
- Problematisere, at enten medarbejderrepræsentanter eller studenterrepræsentanter ikke er repræsenteret i indstillingsorganet med den nuværende medlemssammensætning, da de interne bestyrelsesmedlemmer kun har ét mandat i organet.

7. Godkendelse af vedtægtsændringer

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Brev fra Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
- Bilag C) Forslag til ændret vedtægt

Forslag til ændret vedtægt blev godkendt.

8. Status på AAU-strategi Viden for verden 2022-2026 – implementering i 2022 og målaftaler for 2023

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Præsentation

Rektor gav en status på implementering af AAU's strategi Viden for verden 2022-2026 og præsenterede i den forbindelse otte mål for 2023, som er syv videreførte mål og et nyt mål inden for efter- og videreuddannelse (EVU). Rektor gennemgik desuden KPI'er i fakulteternes målaftaler for 2023.

De prioriterede mål inden for uddannelsesområdet er integration af SSH- og STEM-kompetencer i AAU's uddannelser, at AAU tydeligt kommunikerer værditilbud til relevante aftagere af kandidater (employability) og EVU. De prioriterede mål inden for forskningsområdet er, at AAU inddrager og samarbejder med regionale, nationale og internationale parter om missionsdrevet forskning, og at alle institutter bedriver forskning med afsæt i digitale data. Det prioriterede mål inden for administration og ledelse er, at AAU er et hotspot for talenter. De prioriterede mål inden for administration og service er en samlet administrativ organisation samt synliggørelse og udvikling af AAU som en grøn organisation. Der er ikke prioriterede mål inden for videnssamarbejde i 2023, da universitetet vil fokusere på ibrugtagningen af INNOVATE, rekruttering af en ny innovationsdirektør og opsplitning af AAU Innovation til to afdelinger med henblik på at styrke organiseringen. Prorektor fortalte, at opga-

ven med integration af SSH- og STEM-kompetencer er blevet defineret i 2022, hvilket har udmøntet sig i konkrete koncepter, der skal efterprøves på en række uddannelser i efteråret 2023.

Bestyrelsen bemærkede, at en forkortelse af kandidatuddannelserne vil få negative konsekvenser for kandidaternes employability. Rektor svarede, at praktikperioder allerede på bacheloruddannelsen kunne være relevant, hvis en forkortelse af kandidatuddannelserne bliver aktuelt. Bestyrelsen bemærkede endvidere, at der er en stigende konkurrence blandt universiteterne, hvorfor det er nødvendigt at have fokus på, hvordan AAU differentierer sig fra andre universiteter. AAU er særligt kendt for sit tætte samarbejde med omverdenen.

Formanden spurgte, om der er prioriterede mål inden for kommunikationsområdet. Rektor svarede, at dette vil være en del af kommunikationsstrategien, som er under udarbejdelse. Bestyrelsen spurgte, om der vil blive startet nye forskningsaktiviteter op i forbindelse med etableringen af AAU Defence. Rektor svarede, at eksisterende forsknings- og udviklingsaktiviteter inden for forsvar og sikkerhed forankres i AAU Defence.

Bestyrelsen tog statusorienteringen til efterretning og udtrykte tilfredshed med de præsenterede mål og KPI'er.

9. Oplæg om AAU som missionsdrevet universitet og efterfølgende drøftelse

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Præsentation

Rektor og Professor David Budtz Pedersen gav et oplæg om AAU som missionsdrevet universitet. Samfundet står over for store udfordringer, der kalder på håndgribelige initiativer og løsninger. Sammen med omverden vil AAU definere og deltage i missioner, som bidrager til at løse disse udfordringer. Missionerne skal være drivkraften for universitetets virke som et missionsdrevet universitet. Det er ikke en nem øvelse, men AAU har som et samarbejdende universitet gode forudsætninger for at bidrage til delkomponenter til løsning af de store samfundsudfordringer.

Missioner gør uhåndgribelige udfordringer håndgribelige, fokuserer forskning, innovation og investeringer i løsning af kritiske problemer, fremmer vækst og beskæftigelse og giver positive afsmitninger på tværs af sektorer. Omdannelse af overordnede missionsbeskrivelser til operative missionsprojekter sker i en dobbelt kortlægning. For det første er det nødvendigt at kortlægge, hvilke missioner universitetet deler med det omgivende samfund. For det andet skal det kortlægges inden for hvilke områder, universitetet har forskningskompetence. Missionsprojekterne opstår i overlappet mellem kortlægningerne.

Det er afgørende, at missionerne understøttes af universitetsledelsen og et organisatorisk set-up, da det kræver både lederskab og ejerskab at lykkes med missionsforskning. Det er ligeledes afgørende at placere ejerskabet i fagmiljøerne, som skal kunne se potentialet for deres forskningsbidrag til missionerne. Succeskriterierne for missionerne skal desuden være snævert definerede, da lange tidshorisonter og brede succeskriterier kan være en udfordring. Flere missioner kan dog indgå i en samlet portefølje til løsning af en konkret samfundsudfordring.

Rektor præsenterede de foreløbige temaer for missionsdrevet forskning på AAU, som vil blive forelagt for bestyrelsen til endelig godkendelse på næste bestyrelsesmøde:

- A Sustainable Energy System in Denmark by 2045
- Inclusiveness and wellbeing of children and young people
- Shaping the future health care system, using digital solutions
- Sustainable urban living

Medarbejderrepræsentanterne bemærkede, at missionsforskningen for nogle giver anledning til bekymring om, hvorvidt grundforskningen vil blive kompromitteret af anvendt forskning. Det er dog vigtigt at forstå, at missionsforskningen er en hybrid mellem anvendt forskning og grundforskning, som er indbyrdes afhængige. Rektor pointerede, at der fortsat vil være behov for grundforskning. Ikke nødvendigvis alle forskere skal bidrage til missionsforskning.

Formanden spurgte, hvordan det nye fokus på missioner bliver modtaget i forskningsmiljøerne. David svarede, at det overordnet bliver modtaget positivt.

Bestyrelsen takkede for oplægget og tog oplægget til efterretning.

10. Status på ligestilling og diversitet

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Strategisk handleplan for ligestilling og diversitet

Bilag C) Præsentation

Dekan Lars Hvilsted Rasmussen og specialkonsulent Tina Strandvig gav en status på AAU's arbejde med ligestilling og diversitet. AAU har været foregangsuniversitet på området og er det første blandt de danske universiteter til at gennemføre en inklusionsmåling. Inklusionsmålingen blev besvaret af 50 % af medarbejderne, og den overordnede konklusion er, at universitetet er en god arbejdsplads. Der er dog nogle medarbejdere, som mener, at inklusionsarbejdet er spild af tid og er "woke", hvilket blot cementerer behovet for arbejdet med ligestilling og diversitet.

I handleplanen for perioden 2022-2026 vil der være fokus på diversitet og inklusion med tre indsatsområder inden for henholdsvis rekruttering og karriere, organisationskultur og work-life-balance. Diversitet er mere håndterbart, hvor inklusion kræver en kulturændring, som er svær at måle. Inklusion medvirker til at fastholde medarbejdere og er afgørende for et universitet, mens diversitet bidrager til bedre beslutninger. Implementering af handleplanen er påbegyndt, og der er gennemført eller planlagt flere aktiviteter og initiativer inden for indsatsområderne. Inden for indsatsområdet rekruttering og karriereudvikling indføres en mentorordning for VIP og TAP, og alle ansatte tilbydes en workshop i ubevidst bias som en del af universitetets diversitet- og inklusionstræning. Inden for indsatsområdet organisationskultur er der gennemført en inklusionsmåling, alle medarbejdere tilbydes en workshop i inkluderende sprog og kommunikation, og alle ledere vil blive tilbudt en workshop i inkluderende ledelse. Inden for indsatsområdet work-life-balance er der afholdt et heldagsseminar om work-life-balance med fokus på at inkludere ansatte med forskellige døgnrytmer, familieformer og livsfaser. Derudover er flere initiativer i pipeline, bl.a. lokale strategier og indsatser for 2023-2024, tiltag til at reducere ubevidst bias i rekrutterings- og ansættelsesprocesser, work-life-balance- og livsfasetiltag samt en masterclass for direktionen i inkluderende ledelse.

Bestyrelsen spurgte, om der er en diskrepans mellem at undgå ubevidst bias og samtidig have en bevidst bias. Dekanen svarede, at han ikke så nogle modsætninger i det, da det er helt legitimt at have en bevidst bias, hvis det tjener et legitimt formål, f.eks. pga. krav i lovgivningen. Bestyrelsen spurgte ind til anvendelsen af størst mulig inklusion som målsætning. Dekanen svarede, at målsætningen er, at alle medarbejdere føler sig inkluderet. Bestyrelsen foreslog at anvende fuld inklusion som målsætning.

Formanden roste udvalgets arbejde med diversitet og inklusion og bemærkede, at det er afgørende at kunne tiltrække flere kvinder. Bestyrelsen bemærkede, at der bør være et skærpet fokus på den persongruppe, som ikke finder ligestillings- og diversitetsarbejdet vigtigt.

Bestyrelsen tog statusorienteringen til efterretning.

11. Godkendelse af politik og måltal for kønssammensætning i bestyrelsen og den øvrige

ledelse

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Forudsætninger og at opfylde måltallet for den øvrige ledelse
- Bilag C) Politik for kønssammensætning i AAU's ledelse 2019-2021
- Bilag D) Præsentation

Dekan Lars Hvilsted Rasmussen og specialkonsulent Tina Strandvig præsenterede forslag til måltal for kønssammensætningen i bestyrelsen og den øvrige ledelse. AAU havde i perioden 2019-2021 et måltal for den øvrige ledelse på 25 % kvinder og 75 % mænd svarende til to ekstra kvinder og en stigning på fem procentpoint. Det kunne dog konstateres ved måltallets udløb den 31. december 2021, at måltallet ikke blev opfyldt. AAU ønsker dog fortsat at arbejde målrettet med at opnå en ligelig kønssammensætning.

Bestyrelsen godkendte måltallet for den øvrige ledelse på 31 % kvinder og 69 % mænd svarende til tre ekstra kvinder og en stigning på seks procentpoint. Bestyrelsen pointerede dog, at måltallet skal betragtes som et minimumsmåltal.

Bestyrelsen blev præsenteret for et forslag til måltal for kønssammensætningen i bestyrelsen pga. en skærpelse af ligestillingsloven. Bestyrelsen godkendte måltallet på 50 % kvinder og 50 % mænd (blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer). Bestyrelsen bemærkede dog, henset til antallet af eksterne bestyrelsesmedlemmer, at måltallet kan medføre, at der ofte vil være et underrepræsenteret køn blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer.

12. Orientering fra bestyrelsesformanden

- Bilag A) Sagsfremstilling

Formanden orienterede om, at han og rektor skal mødes med den nye uddannelses- og forskningsminister i januar 2023.

Formanden fortalte, at han er ret sikker på, at forkortelsen af op mod halvdelen af kandidatuddannelserne på universiteterne ligger fast, da reformen fremgår i regeringsgrundlaget. Formanden forsikrede dog, at der arbejdes på at etablere en uformel dialog med ministeren om dette. Bestyrelsen konstaterede, at der vil være rum for forhandling i forhold til, hvilke kandidatuddannelser der skal forkortes, hvorfor AAU bør byde konstruktivt ind i forhandlingsrummet. Rektor pointerede, at AAU allerede har anerkendte 4-årige uddannelser i form af diplomingeniøruddannelserne. Prorektor supplerede, at det er positivt, at autorisationsuddannelserne ikke indgår i reformen, da universitetet har mange gode autorisationsuddannelser. Rektor bemærkede, at den manglende søgning til velfærdsuddannelserne er en hovedstadsudfordring, som forsøges udbredt til andre dele af landet. Bestyrelsen foreslog at involvere børne- og undervisningsministeren i dialogen.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

13. Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

- Bilag A) Sagsfremstilling
- Bilag B) Rektors orientering

Rektor orienterede om det årlige møde mellem AAU og Aalborg Kommunes Magistrat, hvor en drøftelse af fælles interesse i at bidrage til at fastholde og udvikle Aalborg som attraktiv studieby var på dagsordenen.

Rektor orienterede om det årlige ledelsesmøde mellem AAU og Regional Nordjylland, hvor en drøftelse af aktuelle og fremtidige behov i sundhedssektoren var på dagsordenen.

Bestyrelsen tog orienteringen til efterretning.

14. Eventuelt

Bilag A) Sagsfremstilling

Bilag B) Liste over punkter til kommende møder

Bilag C) Årshjul for dagsordenspunkter til bestyrelsesmøder

Bestyrelsesmedlemmerne ønskede hinanden en glædelig jul og tog afsked med LWS, hvis valgperiode udløber den 31. januar 2023.

Kan frit distribueres
Til drøftelse og beslutning

Sagsnr.: 2022-043-00219

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Godkendelse af to fælles missioner for AAU

Indstilling

Det indstilles, at at bestyrelsen godkender igangsættelsen af to AAU-missioner: "*Sustainable Energy Society. Building an integrative knowledge platform for Denmark as a living lab by 2026*" og "*Inclusiveness and the wellbeing of children and young people*".

Bilag

Bilag B: Missionsbeskrivelse for "Sustainable Energy Society. Building an integrative knowledge platform for Denmark as a living lab by 2026".

Bilag C: Missionsbeskrivelse for "Inclusiveness and the wellbeing of children and young people (INWELL)".

Bilag D: Præsentation.

Sagsfremstilling

Som led i realiseringen af AAU-strategi Viden for verden 2022-26 blev der i anden halvdel af 2022 iværksat forskellige inddragende processer på AAU's fakulteter med henblik på at identificere potentielle fælles missioner for AAU. I oktober 2022 forelå der 16 missionsforslag, som sidenhen af prodekanerne for forskning i fællesskab blev syntetiseret til fire arbejdstitler. Af hensyn til AAU's økonomi har direktionen besluttet at igangsætte to missioner i 2023 og to missioner i 2024.

Bestyrelsen blev 15. december 2022 orienteret om, at to arbejdsgrupper skulle videreudvikle og konkretisere to missionsforslag til fælles missioner for AAU med henblik på, at de kunne forelægges til bestyrelsens godkendelse på bestyrelsesmødet den 1. marts 2023. De to forslag har arbejdstitlerne "*A sustainable Energy System in Denmark by 2045*" og "*Inclusiveness and wellbeing of children and young people*".

Hver arbejdsgruppe har haft til opgave at beskrive missionens tværvidevidenskabelige potentiale, de involverede AAU-miljøers forskningshøjde, realistiske og ambitiøse resultater af missionen, samt hvilke eksterne aktører der vil skulle involveres i den pågældende mission. Der blev til formålet udarbejdet en fast skabelon til beskrivelse af missionerne, som i vid udstrækning bygger på Mariano Mazzucatos fem missionskriterier: 1) Modig, inspirerende med bred samfundsmæssig relevans, 2) Måltrettet, målbare og tidsbegrænset, 3) Handlinger skal være ambitiøse og realistiske ift. forskning og innovation, 4) Tværdisciplinær, tværsektoriel innovation på tværs af aktører, 5) Tilskynde til bottom-up-løsninger.

Arbejdsgruppen for **A sustainable Energy System in Denmark by 2045** bestod af: forperson professor Henrik Lund (Institut for Planlægning), professor Torben Bach Pedersen (Institut for Datalogi), professor Poul Houmann Andersen (Institut for Økonomi og Ledelse), lektor Anders Horsbøl (Institut for Kommunikation og



Psykologi), institutleder Lasse Rosendahl (Institut for Energi), lektor Lill Rastad Bjørst (Institut for Kultur og Læring) og professor Per Heiselberg (Institut for Byggeri, By og Miljø). Arbejdsgruppens beskrivelse af missionen kan læses i bilag 1: Missionsbeskrivelse for *Sustainable Energy Society. Building an integrative knowledge platform for Denmark as a living lab by 2026*.

Arbejdsgruppen for **Inclusiveness and wellbeing of children and young people** bestod af: forperson professor Maria Appel Nissen (Institut for Sociologi og Socialt Arbejde), professor Stefania Serafin (Institut for Arkitektur og Medieteknologi), professor Dorte Hammershøi (Institut for Elektroniske Systemer), professor Sine Agergaard (Institut for Sundhedsteknologi), lektor Thomas Szulevicz (Institut for Kommunikation og Psykologi), seniorforsker Sidse Grangaard (Institut for Byggeri, By og Miljø) og lektor Henrik Bøggild (Institut for Sundhedsteknologi). Arbejdsgruppens beskrivelse af missionen kan læses i bilag 2: Missionsbeskrivelse for *Inclusiveness and the wellbeing of children and young people (INWELL)*.

Kommunikation

Arbejdsgruppernes missionsbeskrivelser samt bestyrelsens godkendelse af missionerne vil blive kommunikeret internt og eksternt i henhold til kommunikationsplan for 2023 for AAU som missionsdrevet universitet.

Sagsbehandler(e)

Esben Hjuler, eah@adm.aau.dk, TECH-dekansekretariat

Louise Bredgaard, lb@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

14. februar 2023

Aalborg University, 26 January 2023.

Henrik Lund, Anders Horsbøl, Lasse Rosendahl, Torben Bach Pedersen, Lill Rastad Bjørst, Poul Houman Andersen, Per Heiselberg, and Prisca Laura Ohler.

AAU Energy Mission Proposal:

Sustainable Energy Society

Building an integrative knowledge platform for Denmark as a living lab by 2026

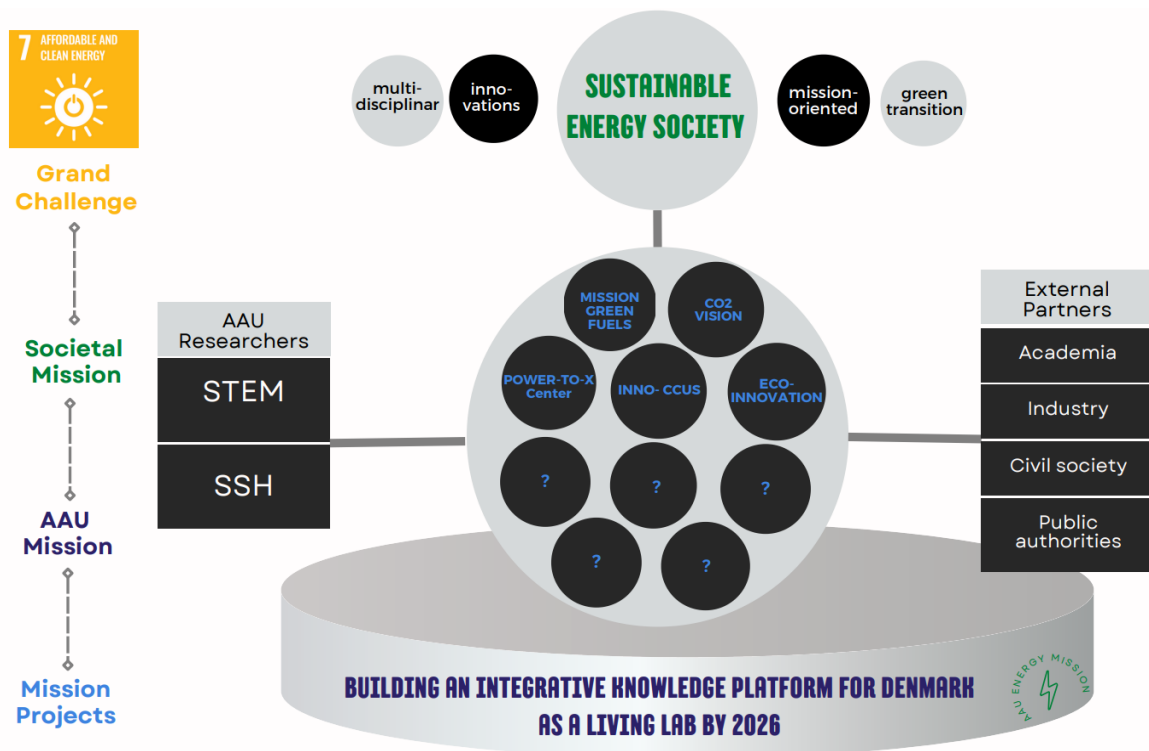


Figure 1: Collaboration framework of the Sustainable Energy Society Mission

Mission Pitch (indicatively 1500 characters)

How is the mission bold, inspirational and of wide societal relevance?

The ambition of AAU's energy mission proposal is to lay the foundation for a **Sustainable Energy Society** in Denmark¹. The envisioned mission is framed in accordance with the Danish Government's ambition "of reducing emissions by 70 per cent by 2030 and net zero by 2045". Achieving this mission will place Denmark as a frontrunner for the green transition. Furthermore, it will be a major step towards implementing the Paris Climate agreement and developing resilience towards existing and upcoming energy crises.

A sustainable energy society and a net zero greenhouse balance for Denmark in year 2045 is a concrete target that can be quantified and measured. Realizing this target, however, will require both technological and societal innovation as well as new forms of collaboration. AAU's energy mission will contribute by **building an integrative knowledge platform for Denmark as a living lab by 2026**. Research and innovation activities across the entire innovation chain are essential to reach a sustainable energy society for Denmark and Europe. Sustainable energy societies are by nature dependent on cross-disciplinary, cross-sectoral, and cross-actor innovation. The AAU research communities include a strong combination of a number of technical as well as social science and humanities disciplines. Moreover, AAU has a strong record of successful collaborations and committed dialogue with external partners from industry, public institutions, and civil society. The AAU Sustainable Energy Society mission will capitalize on the existing frameworks for collaborative research and establish new partnerships that take into consideration societal acceptance and ensure market uptake.

1. Ambitious research and innovation activities (indicatively 2500 characters)

Indicate thematic workstreams for the mission. Describe the excellent research and innovation required.

Building a symbiotic sustainable energy society requires new tools and new forms of collaboration. A mission-oriented approach will enable and empower researchers and stakeholders to set inspirational goals and develop dynamic tools to nurture bottom-up experimentation and exploration across disciplines and sectors. While remaining realistic, the societal mission includes both new and retrofitted buildings and infrastructure, resource efficiency, energy efficiency, policies, practices, and energy devices, coordinated in a unified digital infrastructure. The mission departs from traditional incremental steps to rethink how the sustainable energy societies of tomorrow can adapt to the national and international targets of clean growth.

Ensuring a sustainable energy society is a societal as well as a technological challenge. To realize a fossil fuel free society, technical innovations must be coordinated and integrated with changes in policies and planning, communication, business models and everyday practices of mobility, consumption, and housing. This calls for a cross-disciplinary approach that integrates the social sciences and humanities (SSH) with the technical and natural sciences (STEM), as illustrated in figure 1 at the frontpage. Specifically, technical innovations (chemical, digital, electrical, electronic, physical etc.) must be tightly coupled and integrated with social science and humanities innovations (policies, planning, learning, communication, business

¹ Denmark = Kingdom of Denmark

models, and everyday practices). Integrated solutions need to be developed in broad, committed partnerships with all relevant stakeholders and include a 360° perspective on the societal energy transition. Therefore, it is paramount to establish sustainable collaborations between researchers and society including partnerships with other universities, industry, civil society, and the public sector.

The Sustainable Energy Society needs to be efficient and effective as well as being based on a democratic and resilient energy system in which citizens, businesses, and ecosystems can thrive. Therefore, AAU Sustainable Energy Society Mission has the ambition to build an **integrative knowledge platform** for Denmark that functions as a living lab by the year 2026. The knowledge platform will support different forms of knowledge and cross-disciplinary approaches and be guided by recent advancements in research on complex systems, system change, sustainable development, and the green energy transition.

By establishing Denmark as an integrated living lab for societal-scale energy transition, the AAU University Energy Mission will co-produce knowledge, actionable insights, and prototypes which will benefit a large range of related industries and areas of public interest. In this capacity, the mission will focus on developing and implementing transition through novel solutions integrating SSH and STEM in dialogue with international research environments. By 2026, Denmark will have laid the foundation for best-practice energy solutions that will boost the green transition and act as lighthouse examples for other countries to adapt similar solutions. In the middle of figure 1, the different mission projects that emerge as a result from cross-sectoral as well as cross-disciplinary collaborations are being showcased. The ambition of the AAU energy mission is to increase the number of mission projects significantly.

2. Cross-disciplinary, cross-sectorial and cross-actor innovation (indicatively 2500 characters)

Which AAU research environments should be active in the mission? What would potential consortia look like? Which external partner segments should be included (also in the developing/ incubating process)? Why and how is cross-disciplinary research vital to the realization of the mission?

AAU has excellent abilities for setting up a cross-disciplinary and integrated, mission-driven knowledge platform for the energy transition with Denmark as a living lab by 2026. The AAU energy research environment constitutes a strong combination of STEM and SSH disciplines, as detailed in Appendix 1 and illustrated in figure 2. STEM disciplines include the design of intelligent and flexible energy systems; CCUS and Power-to-X; energy, materials, and production; energy planning; energy and chemistry; energy in the built environment; digital energy and AI; energy and mobility; and energy components and hardware. SSH disciplines includes behavioural science; communication, science and technology studies (STS); energy citizen practices and communication; green societies; sustainable energy and business studies; psychology; cultural studies; anthropology; philosophy; environmental history; political science; public administration, procurement; and market regulation. The challenge is to create a proof-of-concept which can promote “collaborative excellence” across the mission projects, e.g., by on-boarding relevant researchers in new projects, creating small-scale research groups, support early-career researchers to engage, and facilitate matchmaking and knowledge sharing across the AAU Mission platform.



Figure 2: Energy Research Environments at AAU

Figure 2 displays how the different research environments at AAU are related to the field of the Sustainable Energy Society and how these research environments can form cross-disciplinary activities aimed at the impact of making the green transition feasible, transparent, fair, and affordable for society. All these energy research areas complement each other by adding an integrative ‘wheel’ to the construction of the Sustainable Energy Society of tomorrow. In this depiction, the darker blue coloured wheels are more related to STEM disciplines. The lighter the blue colours of the wheels are becoming, the more they are related to SSH. The grey wheels are potential new energy research areas that will emerge throughout the lifespan of the AAU Energy Mission initiative.

A core challenge for the Sustainable Energy Society is to mobilize research broadly from all these disciplines and turn the existing research programs into knowledge providers who can help inform and develop the solutions of tomorrow. The energy mission calls for strong linkages between SSH and STEM and a cross-disciplinary collaboration which starts early in the research design with researchers from different disciplines defining mutual research questions and shared research agendas. The same is the case for transdisciplinary partnerships that integrate contributions from external stakeholders already in the design process of a project as an important element to create buy-in and lasting market uptake.

With a genuine, integrative approach to inter- and transdisciplinary collaboration, the AAU Sustainable Energy Society Mission will cover a large number of topics relevant for the green societal energy transition, e.g., create models and research frameworks that facilitate change of production, distribution, storing and consumption of energy. Understanding and facilitating radical change requires that researchers approach the energy research from a perspective beyond disciplinary silos. At the same, interdisciplinary approaches to complex problems have become the golden standard for national and international funding programs, such as Horizon Europe (2021-2027).

Potential mission partners will be mapped and invited to participate on a continuing basis, including key energy researchers from the technical and engineering faculties, social sciences, and humanities as well as external partners from industry and public entities. The development process of the AAU Energy Mission is following a step-wise organizational design process, including collaboration between faculties and external

partners around key energy areas that have the potential of leading to scalable solutions and impact. Based on such ideas, **mission projects** will be developed and implemented as illustrated in figure 1 at the frontpage. It is crucial that external stakeholders are involved in the design phase of the mission project. The Sustainable Energy Society Mission group will guide the newly created mission projects in their maturation phase by facilitating group formation workshops for internal as well as external partnerships. The overall goal of the AAU Energy Mission is to create self-sustaining and self-viable large-scale energy projects that have a positive impact on the climate and society over a sustained period of time.

3. Targeted, measurable and time-bound activities (indicatively 2000 characters)

Indicate credible time-horizons as well as meaningful, measurable indicators of anticipated results and effects of the mission.

Several progressive steps are needed to create integrative bottom-up innovation that leads to impactful solutions. We build on AAUs proven track record for cross-disciplinary and problem-based research. However, with the scope of collaboration in the AAU sustainable energy society mission, our initiative will take this to a next level. The AAU Sustainable Energy Society Mission will engage internal and external stakeholders in an ongoing, constructive dialogue to establish and refine pathways to align research rigor and societal relevance. In a first phase, AAU Energy Mission will map knowledge needs and engage stakeholders to establish cross-disciplinary, cross-sectoral, and cross-actor alliances. Key stakeholders in the mission will be invited to contribute to the creation of a roadmap, such as energy providers, homeowners, private landlords, electronical manufacturers, skills providers, and national and local governments. This is not an exhaustive list, and the key is not to identify diverse sectors per se but to ensure that the Missions framing (and the framing of the mission projects) are open and driven by bottom-up, cross-sectoral research with real purpose and impact. As the research initiatives unfold, the ambition is to support cross-fertilization and help facilitate synergies across internal and external stakeholders. The governance process will monitor for emergent synergies on an ongoing basis. Thereby, the AAU energy mission will target a comprehensive range of issues for the wider development towards a sustainable energy society.

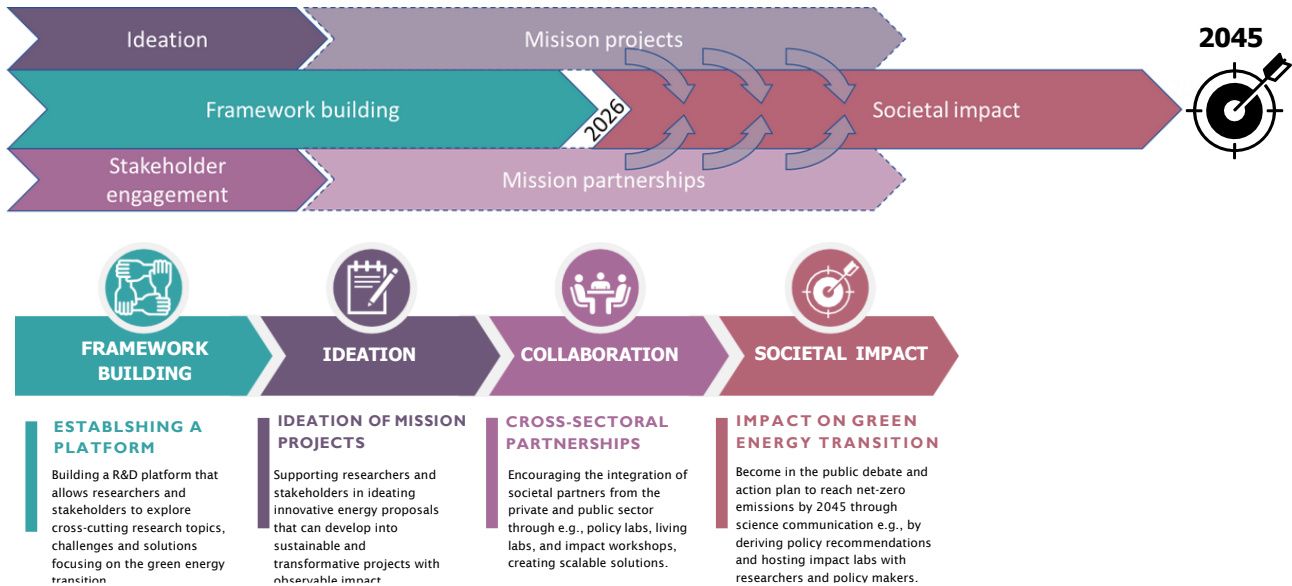
The Sustainable Energy Society Mission group has formulated four measurable indicators to monitor and direct the creation of the integrative knowledge platform until the year 2026:

1. The Sustainable Energy Society Mission will host 3-4 stakeholder consultations in Year 1.
→ Result: Development of 20 multi-disciplinary project proposals, Committed dialogue with a significant number of strategic cross-disciplinary partners from the public and private sector (private companies and industry, NGOs and civil society)
2. At least 10 projects complementary in achieving the overall societal mission will be developed and inaugurated supported by the Steering Group in Year 1-3. Ad hoc seminars will be hosted in order to facilitate synergy-building towards mission accomplishment.
3. A significant part of the AAU energy research fields (from SSH and STEM) will be involved in the Energy Mission.
4. The AAU energy mission will become an active part of the societal debate on the green energy transition in Denmark and impact policy makers and policy processes



Energy Mission Process plan

Sustainable Energy Society



4. AAU research environments of high excellence (indicatively 1500 characters)

Ensure documentation of the quality of research of a large part of the AAU research environments involved in the mission. Utilize domain-relevant, bibliometric analyses (ex.: Google Scholar/Scopus index, Field Weighted Citation Index.) AAU VBN can assist in this task.

Aalborg University has a strong community of researchers within the energy research fields as identified and described above. In general, the AAU researchers within these fields perform twice as good as average, and 6 AAU scientist have been listed in 2021 and/or 2022 as highly cited researchers ranking them among the top 1% researchers in the world within their field.

A citation analysis has been made for the publications of 74 researched in Scopus-indexed journals in the period 2017-2022 and compared with figures for Denmark and Aalborg University as a whole (See appendix 2).

Number of publications in the period: 5,681. Number of citations in the period: 94,194. Citations per publication: 16.6.

Quality: The group's researchers have been cited above average. This can also be illustrated by a field-weighted citation index of 2.14, which means that the group is cited 114 percent above the world average. In comparison, Aalborg University's field-weighted citation index is 1.67 and Denmark's is 1.74.

Impact: The group has great impact by publishing in prestigious journals within the field. Especially from 2020 onwards, the group is above the level for both Aalborg University and Denmark. 75-80 percent of the group's publications are published in the 25 percent most prestigious journals.

Four people are "highly cited" in 2022 ranking them among the top 1% researchers in the world within engineering: J.M. Guerrero, J.C. Vasquez, B.V. Mathiesen and H. Lund. Furthermore, F. Blaabjerg and X. Wang were on the list of "highly cited" in 2021. These individuals have demonstrated significant influence through the publication of several highly cited articles during the last decade.

Within the research groups of the highly cited researchers exists a core group of researchers with a high specialization in energy research. An analysis of 15 people within this group shows a record of: 3,425. Number of citations in the period: 67,468. Citations per publication: 19.7. For the core group we find a field-weighted citation index of 2.34.

5. Funding of potential mission projects (indicatively 1000 characters)

Describe the funding-market which the mission can address. Which funding bodies can support potential mission projects?

Several national and international funding agencies have implemented energy mission-oriented funding programmes, including the European Commission, Innovation Fund Denmark, EUDP, DFF as well as private funding bodies like the Villum and Velux Foundations, the Realdania Foundation, Carlsberg Foundation, Novo Nordisk Foundation and more.

However, the cross-disciplinary, cross-sectoral, and cross-actor knowledge platform set-up by the AAU Energy Mission will also create a strong basis for Aalborg University to attract large-scale strategic private funding for collaborative research and development.

To promote the strength and importance of cross-disciplinary research, it will be paramount that the AAU leadership initiates dialogue with large private foundations and public funding bodies to influence their strategies for new research calls and programmes.

Inclusiveness and the wellbeing of children and young people (INWELL)

Maria Appel Nissen, Dep. of Sociology and Social Work
Signe Agergaard, Dep. of Health Science and Technology
Henrik Bøggild, Dep. of Health Science and Technology
Stine Grangaard, Dep. of the Build Environment
Thomas Szulewicz, Dep. of Communication and Psychology
Dorte Hammershøi, Dep. of Electronic Systems
Stefania Serafin, Dep. of Architecture, Design and Media Technology

1. Mission Pitch

The ambition of this Aalborg University mission is to enhance the wellbeing of all children and young people thereby contributing to the visions of Youth 2030 ([UN, 2018](#)) and the EU Strategy on the Rights of the Child ([European Commission, 2021](#)).

In Denmark, inclusion of children and young people is highly prioritized on the political agenda and indeed, the majority of children and young people are doing well. Nevertheless, a persistent and increasing number of children and young people are not in wellbeing. They are vulnerable to exclusion from social relations (family, peers and social networks), from schooling and leisure time activities and/or from qualifying education and employment. In addition, more children and young people are suffering from and/or report mental health issues. This indicates that the Danish society, welfare systems and/or services do not sufficiently ensure and promote the wellbeing of all children and youth, and that mainstream pathways may even exacerbate this problem (cf. example).

To enhance wellbeing and prevent social exclusion, it is paramount that science and society advance their knowledge about how different forms of (lack of) wellbeing among children and youth intersect with different pathways to inclusion/exclusion in children's and young people's lives. However, currently this knowledge is not available, and one major obstacle is the lack of a cross- and interdisciplinary agenda that acknowledges and involves children's and young people's agency, voice and engagement (cf. section 2).

EXAMPLE

Bjørn is in education but experiences a pressure when he begins to consider dropping out because previously, and for a period, anxiety hindered him in going to school and everything stood still for an entire year. Dropping out and finding a space beyond mainstream pathways is not simply an option in youth:

So, I've been sleepless at night wondering, what the hell, what should I do? (...) If I drop out, what do I do then? What can I do, can I get a job, then I must go out with applications, and this is difficult for me, oh no, what do I kind of do. That is... It was this whole process of, and especially now where I have been at home, I was almost at home for a whole year, uh, where I was kind of afraid that it would happen again that I had to go out and find something [a job] right away (...) The longer time goes by, the worse it gets. (Bjørn, 19 years old) (Katznelson et al., 2022, p. 98)

Therefore, **the aim of this mission** is to set and consolidate a cross-disciplinary agenda for:

- ✓ **Exploiting interdisciplinary and developing applicable knowledge** focused on understanding the inter-sectional nature of children's and young people's wellbeing (and lack of wellbeing) and how this relates to patterns of inclusion/exclusion across sectors.
- ✓ **Innovating inclusive cross-sectorial strategies, interventions and technologies** that can enhance children's and young people's wellbeing.
- ✓ **Developing new and groundbreaking transdisciplinary knowledge** going beyond traditional demarcations within science and with significant impact on research and practices for the benefit of wellbeing in childhood and youth.

2. Ambitious research and innovation activities

To fulfill the mission, ambitious research and innovation actions (RIAs) will be initiated to better understand patterns of and change existing approaches to promoting wellbeing and inclusion in childhood and youth.

Children and young people are bio-psycho-social beings whose everyday lives transcend different structural conditions in society. These include sectors, organisations and material environments inhabited by different actors enacting different forms of individual agency, social relations, communities, cultural norms and expectations. In addition, childhood and youth in Denmark is highly differentiated, individualised, digitalized and globalized enacting multiple patterns of inclusion/exclusion.

Existing research does not provide adequate knowledge about the effects of these structural and social characteristics of contemporary childhood and youth.

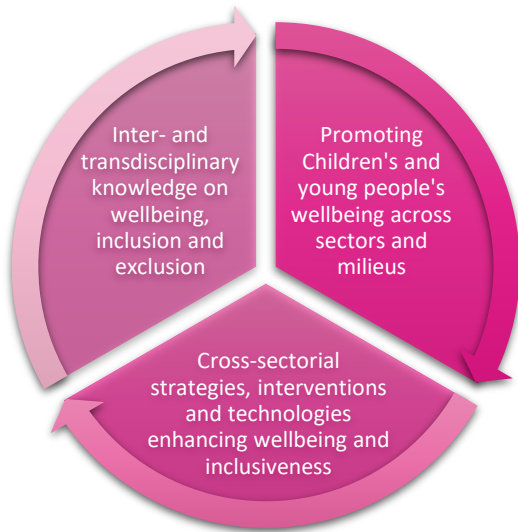
There is a need for exploiting interdisciplinary and for developing new groundbreaking transdisciplinary knowledge about the structural and cross-sectorial obstacles to promoting wellbeing among children and youth with sensitivity to diversity in their lives and social differences in opportunities. Furthermore, such knowledge should be applicable for carving out new inclusive cross-sectorial strategies, interventions and technologies that will significantly enhance children's and young people's wellbeing.

This mission will develop and set forward **interrelated and collaborative workstreams aimed at exploiting and developing inter- and transdisciplinary knowledge about wellbeing and patterns of inclusion/exclusion along with the development of cross-sectorial strategies, interventions and technologies that can enhance children's and young people's wellbeing.** (cf. Figure 1 next page).

EXAMPLE: WORKSTREAM

In Northern Jutland 2023 there are more young people in the NEETS*) group than in other regions ([NB Kommune](#)). One workstream is focused on creating inclusive socio-material and technological spaces for young people in risk of dropping out of education. These spaces should increase their wellbeing through supportive social communities underpinned by cross-sectorial actors. The intersection between (lack of) wellbeing and inclusion/exclusion is subject to cross-disciplinary research and development of inter- and transdisciplinary knowledge. *) Not in employment, education and training

Figure 1: Focus of workstreams



The workstreams will each and together contribute to knowledge about intersecting and cross-sectorial problems of inclusiveness in and across children and young people's everyday lives and over the course of childhood and youth that affect their wellbeing and opportunities for:

- ✓ social relations (family, peers, social networks)
- ✓ schooling and leisure time activities and/or
- ✓ qualifying education and employment

3. Cross-disciplinary, cross-sectorial and cross-actor innovation

RIAs are dependent on partnerships between scientific disciplines, governmental sectors and stakeholders and the entrepreneurial engagement of multiple public, private and civil actors including children and young people.

AAU covers a range of **research environments** which not by themselves but in collaboration can lift the mission to the necessary level of excellence. The consortium has comprehensive and deep knowledge about children's and young people's bio-psycho-social wellbeing as well as patterns of inclusion/exclusion related to different sectors and various socio-material, physical and technological milieus/environments and dimensions in their lives. This includes specialised knowledge about children's and young people's social relations (family, peers and social networks), schooling and leisure time activities and/or qualifying education and employment. Knowledge about public, private and civil sectors, agencies, and actors engaged in children's and young people's wellbeing, health and opportunities is central to the consortium. However, to lift the mission to the necessary level, **a cross-disciplinary consortium including a wide range of research environments from SSH, HEALTH, TECH and ENG will be mobilised** (cf. Appendix 1).

Figure 2: Cross-disciplinary consortium of INWELL

The cross-disciplinary consortium of INWELL			
<p>SSH:</p> <p>Children's and young people's psycho-social wellbeing, inclusion/exclusion and inequalities focused on improving personal/human development, social relations, communities policies, legal rights, welfare systems and - interventions, social investments and welfare across childhood and youth</p>	<p>HEALTH:</p> <p>Children's and young people's physical, mental and social wellbeing focused on preventing and treating illness, and promoting health through bio-psycho-social interventions based on medical expertise, social medicine and cross-disciplinary knowledge</p>	<p>TECH:</p> <p>Design, development and evaluation of architectural and technological solutions focused on user needs and participation and how technological innovation and digital solutions can enhance people's wellbeing and everyday functionality</p>	<p>ENG:</p> <p>The physical and built environment focused on inclusiveness and healthy physical environments combined with knowledge about users in public and private institutions for the purpose of creating better spaces and infrastructures in society</p>

The mission is dependent on extensive and targeted collaboration with a wide range of **cross-sectorial institutions and -actors** representing stakeholders and key actors engaged in children's and young people's everyday lives, wellbeing and opportunities across different sectors and milieus and over the course of childhood and youth.

The consortium will include and engage external partners engaged in children's and young people's everyday life, wellbeing and opportunities such as national and local governmental actors; public and private institutions and actors; civil society, NGOs and private associations as well as business associations, companies and private foundations. The consortium has experience in collaborating with agencies and actors from the public, private and civil sectors in order to promote children's and young people's well-being, bio-psycho-social health, and life opportunities (cf. section 5 and Appendix 2)

Examples of cross-sectorial partners of INWELL			
<p>GOVERNMENTAL ACTORS: Local Government Denmark; Danish Regions; Municipalities including association of municipal welfare managers (FSD); National sector boards e.g. for education (STUK), social services, employment (STAR) Etc.</p>	<p>PUBLIC AND PRIVATE INSTITUTIONS AND ACTORS involved in children's and young people's everyday life and bio-psycho-social wellbeing across sectors: Day care, Schools, Youth Clubs, Educational and cultural institutions, Social and Health services, Job agencies etc.</p>	<p>CIVIL SOCIETY, NGOs AND PRIVATE ASSOCIATIONS Families; Local community networks; Leisure and sports associations; associations advocating for children, young people, families e.g. Børns Vilkår, Red Cross, DUF, DGI, student associations; Digital fora and networks etc.</p>	<p>BUSINESS AND PRIVATE FOUNDATIONS: Local business associations and companies; Den sociale kapitalfond; Den sociale investeringsfond Social entrepreneurs Private funds strategically focused on children and youth e.g. Egmont, VELUX, TRYG, AP Møller etc.</p>

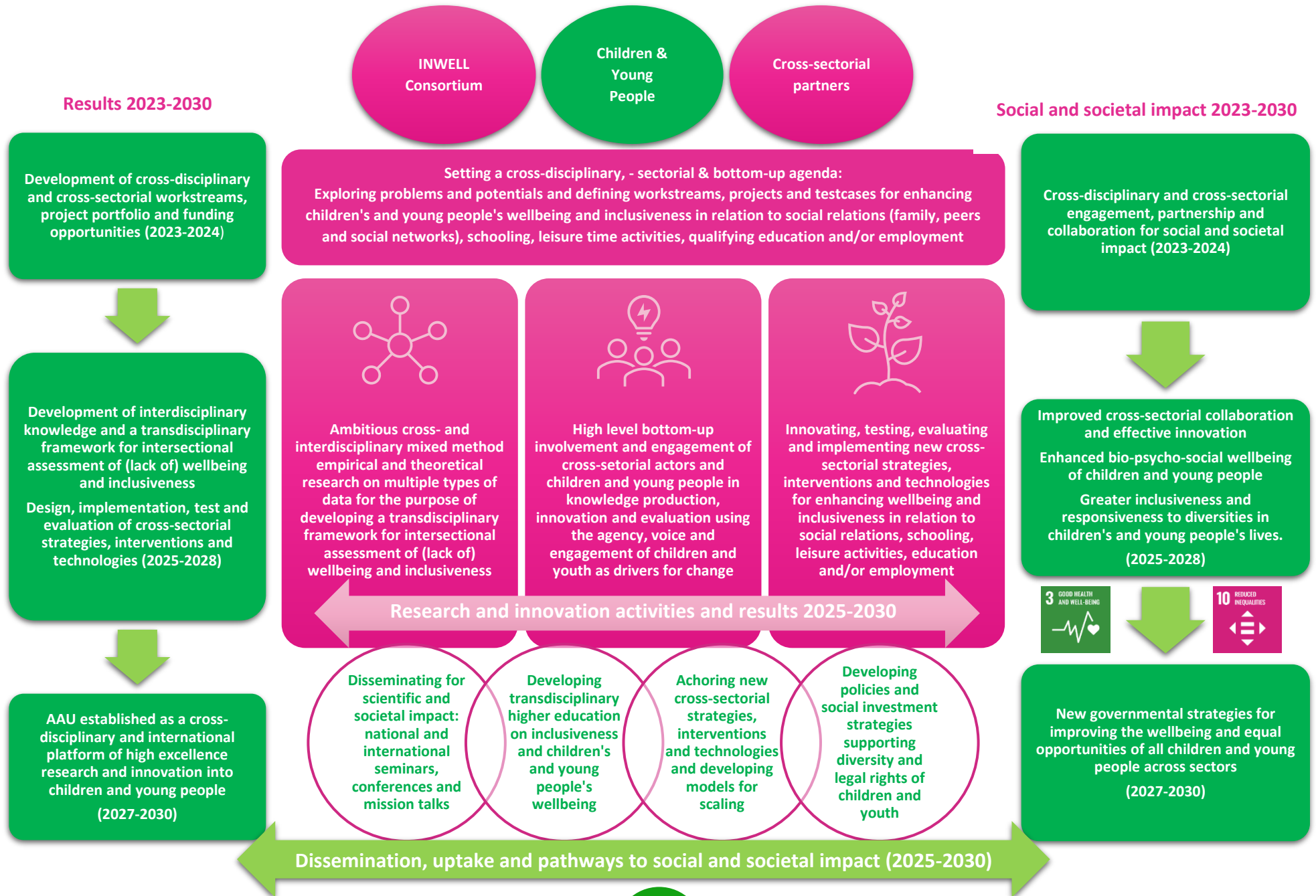
Figure 3: Examples of cross-sectorial partners of INWELL

4. Targeted, measurable and time-bound activities

The bold ambition of this mission is to enhance the wellbeing of all children and young people through targeted, timebound and scalable research and innovation activities.

As the following figure 4 illustrates, multiple processes involving different collaborative research and innovation activities will be initiated. Importantly, these must be organised in a meaningful staggered yet dynamic process that allow inter- and transdisciplinary synergies as well as innovative processes to evolve through processes of cross-disciplinary and cross-sectorial collaboration. Based on extensive experiences with such processes (cf. section 5 and Appendix 2), it is well known that this requires the capacity to facilitate engagement of all actors from the beginning. Given the bold and innovative nature of a mission, the extent to which knowledge and innovations will be taken up and will impact governmental strategies and the wellbeing of all children and young people is a key uncertainty which must be considered. To face this uncertainty, the mission will involve and engage key stakeholders and cross-sectorial actors important for scaling and societal impact from the beginning (1: Setting a cross-disciplinary, - sectorial and bottom-up agenda) to the end (5: Scaling and societal impact). A driver for this engagement will be the common interest in children's and young people's wellbeing and the bottom-up involvement of children and youth as a trigger for cross-disciplinary and cross-sectorial learning.

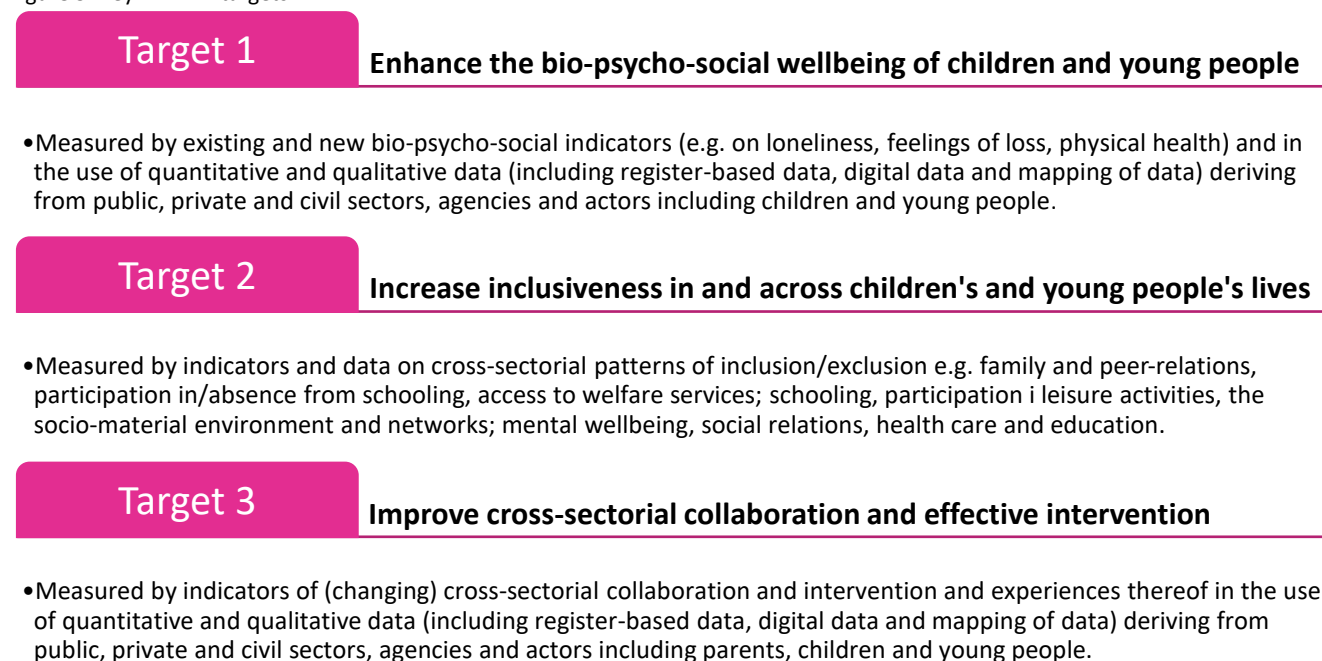
Figure 4: Targeted, timebound and scalable research and innovation activities



A major research activity and target of the mission is **to develop a new robust interdisciplinary theoretical/conceptual and methodological framework for assessment of (lack of) wellbeing and how this relates to complex and diverse patterns of inclusion/exclusion in children's and young people's lives**. Such a comprehensive framework does not yet exist. Therefore, developing the theoretical and methodological capacity to set realistic, meaningful and measurable timebound targets for enhancing and assessing progress in children's and young people's wellbeing is a key task of the very mission (cf. section 1).

UN and EU set 2030-targets for 10-15 % reduction of social exclusion of children and young people and of NEETS by 9 % (EU Commission, 2021, European Social Pillar of Rights – Action Plan). The mission recognizes these targets and will contribute to reduction of social exclusion from social relations (family, peers and networks); from schooling and leisure time activities and/or from qualifying education and employment. However, **more positive, nuanced and applicable and as such practical relevant targets and indicators of the forms and mechanisms behind (lack of) wellbeing and patterns of inclusion/exclusion** will be developed in research and in collaboration with cross-sectoral actors including children and young people.

Figure 5: Key INWELL targets



5. AAU research environments of high excellence

The research environments of this mission have a **comprehensive and deep reservoir of knowledge about children and young people** that underpins the core ambition and focus: enhancing the wellbeing of all children and young people through cross-disciplinary and cross-sectorial collaborative efforts.

The researchers have comprehensive **experience of collaborating with external partners and generating social impact** and have contributed to sectorial development over the last 15-20 years. Consequently, their research involves a wide range of partners relevant for the mission (cf. Figure 3) such as state, regional and municipal actors, non-governmental associations and private companies. In addition, their research includes the facilitation of bottom-up collaborative processes involving professionals, users and/or citizens. Increasingly, this research is based on collaboration with Nordic, European and other international partners.

Given the nature of this research, the researchers have extensive portfolios demonstrating engagement in **developing the knowledge base of society**. This involves disseminating research to external partners engaged in children and young people through keynote speeches and a wide range of scientific publications, including articles and reports, for cross-sectorial partners and -actors. Publishing Danish and international monographies for the scholarly community thereby influencing scientific development and research-based teaching is also a major pathway to societal impact.

In addition to this engagement in knowledge for the world, the research environments have **scientific impact above the average within the specific field of research** measured by field-weighted citations impact achieved from publication in international journals (1.25). This includes being present in the 10 % and 25 % most cited journals within the field of research with a stable level of output over the last decade (2012-2023). The output is below but relatively close to and/or similar to the level of output of AAU as a whole.

In relation to this, it is important to note that at AAU there is no single environment that captures the whole intersectional nature of children's and young people's wellbeing. If joint efforts are made there is **a potential for establishing AAU as a cross-disciplinary and international excellent platform for research and innovation into children and young people in Denmark, Europe and beyond**. Seen from this point of view, it is promising that over the last 10 years the research environments relevant for the mission has steadily doubled their international co-authored articles within the field of research with good citation impact following the general development of AAU (cf. Appendix 1 & 2)

6. Funding of potential mission projects

With the ambition of developing interdisciplinary and transdisciplinary knowledge about the intersectional nature of children's and young people's wellbeing the mission opens for entering unknown territory. However, **the potential for high gain and breaking new ground** lies in the opportunity to developing new theory, fostering empirical and methodological innovation and generating new societal solution. To enable this, the mission will explore the possibilities for attracting funding for **a comprehensive mission program** in the scale of 40-50 million kroner within the first 2 years. The purpose is to boost the capacity for setting a cross- and interdisciplinary agenda in partnership with key actors in research, practice and in the funding market. This involves an effort to actively influence national and international funding programmes including EU work programmes to focus on children and youth even more. Funding from a variety of sources will enable research projects that contribute to fulfilling the mission. **Key funding bodies on the funding market** from where researchers in the consortium have already succeeded in achieving grants (cf. Appendix 2) are:

- ✓ Independent Research Fund of Denmark (DRF), Innovation Fund Denmark (IFD), Nordforsk and Horizon Europe programmes for research and innovation.
- ✓ Private foundations such as The Velux Foundations (including VILLUM Foundation's children and youth programme), AP Møller Foundation, Carlsberg Foundation, Bikuben Fonden, Trygfonden, Egmont Foundation, Lego Foundation, LIFE, Novo Nordisk Foundation.
- ✓ Funds for national and regional development in Denmark and EU.

Appendix 2: Existing and potential excellence of INWELL

This appendix is concerned with the existing and potential excellence and impact of INWELL.

At this stage, **researchers across SSH, HEALTH, TECH and ENG** have been identified as relevant for the mission (n=85).

A VBN search for research projects in the consortium has been conducted and shows, that expertise within the field of research has developed over the last 15 years. The search generated a gross list of approx. 180 pages of abstracts of projects of selected researchers in INWELL (n=23). The relevant projects are concerned with children's and young people's everyday life, wellbeing, health, inclusion/exclusion and inequalities across different sectors and milieus including their engagement with digital technologies. The research projects are concerned with subjects related to children's and young people's social relations (family, peers and social networks), schooling and leisure time activities, qualifying education and employment focused on collaboration with and impact on different welfare sectors and related public and private institutions. Importantly, this list is likely to be incomplete due to the limited inclusion of researchers and different registration practices at AAU. A complete list will be even more extensive.

The VBN search shows that INWELL has:

- ✓ Years of experience with research projects within the missions' field of research and have contributed to sectorial development relevant for children and young people for more than 15 years.
- ✓ A continuous capacity to attract funding national and increasingly international funding:
 - Independent Research Fund of Denmark (DFF), Innovation Fund Denmark (IFD), Nordforsk and Horizon Europe programmes for research and innovation (Approx. 10 active Danish and international projects in the period 2018-present)
 - Private foundations such as Det Obelske Familiefond, The Velux Foundations (including VIL-LUM Foundation's children and youth programme), AP Møller Foundation, Carlsberg Foundation, Bikuben Fonden, Trygfonden, Egmont Foundation, Mary Foundation, Novo Nordisk Foundation and Real Dania (Approx. 14 active projects in the period 2018-present)
- ✓ An extensive network of external sectorial partners including:
 - Relevant ministries, national boards and agencies and councils
 - Local government Denmark and Municipalities (Copenhagen, Århus, Aalborg and middle-sized municipalities all over Denmark)
 - Regions and regional institutions /University hospitals (e.g., North, Mid, West and Capital)
 - Schools and educational institutions
 - Private companies and projects within the field of research e.g., community and housing projects, social entrepreneurs and companies
 - NGO, civil/voluntary and private organisations
- ✓ An extensive network of national and international research partners
 - Specialized national and international research centers within the mission's field of research
 - Nordic and European universities
 - Universities of applied science
 - International universities beyond Europe (Asia, USA, Australia, Latin America)

A VBN research Benchmarking Report (n= 40 researchers) follows on the next 5 pages:

Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Valg af næstformand

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen vælger en næstformand for perioden 1. april 2023 – 31. marts 2025.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Ifølge vedtægtens § 22 vælger bestyrelsen en næstformand blandt de eksterne bestyrelsesmedlemmer for to år ad gangen. Bestyrelsen skal derfor vælge en næstformand for perioden 1. april 2023 – 31. marts 2025, da Lars Raadkjær Enevoldsens mandat som næstformand udløber pr. 31. marts 2023.

Næstformanden varetager formandens opgaver ved formandens forfald, jf. forretningsordenens § 5, stk. 1, herunder f.eks. mødeledelse af bestyrelsens møder. Næstformanden deltager desuden i møder mellem bestyrelsens formandskab og rektoratet, som afholdes én gang om måneden i de måneder, hvor der ikke afholdes bestyrelsesmøde, samt eventuelle andre møder efter aftale med formanden.

<i>Eksterne bestyrelsesmedlemmer</i>	<i>Mandatperiode(r)</i>	<i>Mulighed for genudpegning</i>
André Rogaczewski ¹	01.07.2019 – 30.06.2022 01.07.2022 – 30.06.2026 (formand)	Kan ikke genudpeges
Lars Raadkjær Enevoldsen	01.07.2018 – 30.06.2022 01.07.2022 – 30.06.2026	Kan ikke genudpeges
Anne Jastrup Okkels	01.08.2022 – 31.07.2026	Kan genudpeges
Christine Antorini	01.07.2022 – 30.06.2026	Kan genudpeges
Claus Kim Holstein	01.02.2020 – 31.01.2024	Kan genudpeges

¹ Der kan ikke være personsammenfald mellem formand og næstformand.



Henrik Tvarnø	01.01.2021 – 31.12.2024	Kan genudpeges
---------------	-------------------------	----------------

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Nicklas Schreiber Nielsen, nsn@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet
9. januar 2023



Kan frit distribueres
Til beslutning

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Godkendelse af mødeplan 2024

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen godkender mødeplan for bestyrelsesmøder 2024.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsessekretariatet foreslår følgende mødedatoer for bestyrelsens møder i 2024:

- Mandag den 4. marts 2024
- Mandag den 8. april 2024
- Torsdag den 27. juni 2024
- Onsdag den 30. og torsdag den 31. oktober 2024 (den 30. oktober med direktionen)
- Torsdag den 19. december 2024

Kommunikation

Mødedatoer lægges på bestyrelsens websted, og der indkaldes til møder via Outlook.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

20. februar 2023

Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-412-03251

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Status på dimittendledigheden

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Bilag B: Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse.
Bilag C: Analyse af AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018 - Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse.
Bilag D: Præsentation.

Sagsfremstilling

I bestyrelsens årshjul indgår der en årlig status for udviklingen i ledigheden blandt AAU's dimittender sammenholdt med tilsvarende for sektoren.

Bestyrelsen blev på mødet i oktober 2022 præsenteret for AAU's Institutionsberetning, der beskriver, hvordan der systematisk samles op på arbejdet med at sikre og udvikle kvaliteten og relevansen i AAU's uddannelser som en del af den årlige kvalitetsopfølgning. I denne beretning indgik den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse for 2019-dimittenderne som det nyeste.

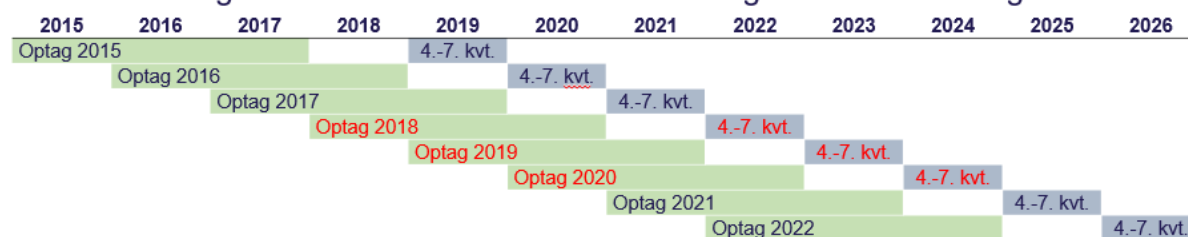
Siden da er der offentliggjort tilsvarende data for 2020-dimittenderne. Den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse ligger for AAU's 2020-dimittender på 12,6 pct. Det er et fald på godt 5 pct. point i forhold til dimittendårgang 2019. Sektorgennemsnittet ligger på 9,5 pct. for dimittender fra kandidatuddannelserne.

Der er ikke foretaget en analyse af årsagerne bag det relativt store fald i ledigheden blandt dimittender fra AAU og sektoren som helhed. Udviklingen skal dog ses i sammenhæng med, at den generelle ledighed ligger på et meget lavt niveau, jf. figur 5 i bilag B.

Indfasningen af dimensioneringen af AAU's kandidatuddannelser skete i perioden 2018-2020. Den fulde effekt af ledighed kan således først ses i data i oktober 2024 (for dimittendårgang 2022), jf. nedenstående tabel.



Dimensionering af kandidatuddannelser – indfasning af dimensionering i 2018-2020:



Anm.: De grønne områder markerer perioden fra den typiske studerende påbegynder uddannelsen 1/9 i optagelsesåret til afslutningen 2 år senere (fx fra 1/9 2018 til 30/6 2020 for optaget i 2018). Årstallet i kolonner angiver, hvornår den gennemsnitlige ledighed 4.-7. kvartal kan opgøres (fx oktober 2022 for optaget i 2018)

Studieservice fik i 2022 udarbejdet en analyse af, hvilken effekt studiejob og karakterer har for efterfølgende beskæftigelse. Analysen er udarbejdet i samarbejde med Aalborg kommune. Det overordnede formål med analysen er, at AAU og Aalborg Kommune i fællesskab opnår et indblik i faktorer, der er med til at påvirke dimittenders beskæftigelsessituation efter endt uddannelse. Den fælles indsigt ligger til grund for nye indsatser i samarbejdet omkring den ledighedsforebyggende indsats hos både AAU og Jobcenter Aalborg.

I analysen ses der på, hvilken sammenhæng studiejob og karaktergennemsnit har med beskæftigelsen i op til to år efter dimission. Studiejob som faktor inddeles i to underkategorier: Studiejobvarighed, baseret på hvor længe den studerende har haft et studiejob i løbet af de sidste to år på uddannelsen, samt timing af studiejob, baseret på hvor sent i uddannelsen studiejobbet er ophørt.

Analyseresultaterne viser bl.a., at studiejob giver højere beskæftigelsesandel både lige efter dimission og to år efter, og at dimittender med studiejob helt indtil dimission er hurtigere i job. Desuden viser resultaterne en korrelation mellem et højt karaktergennemsnit og beskæftigelse. Krydses karaktergennemsnittet med mængden af studiejob, viser tallene, at mere studiejob ikke har en negativ indflydelse på karaktergennemsnit. Gruppen af studerende med højest risiko for ledighed har karakterer i det laveste interval i undersøgelsen (2-5,9) og intet studiejob. To år efter dimission har denne gruppe af studerende mere end ni gange så høj ledighed som studerende med høje karakterer og 21-24 mdr. studiejob i løbet af studietiden.

På mødet vil prorektor Anne Marie Kanstrup præsentere de nyeste ledighedsdata, hvorefter AAU Karriere (Studieservice) vil præsentere resultater fra analyserapporten samt fokus i AAU's beskæftigelsesrettede indsatser på baggrund heraf.

Som bilag til orienteringen er vedlagt notatet *Strategiske Uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse*, hvor der findes yderligere data vedrørende ledighed og beskæftigelse for AAU-dimittender og sektoren. Derudover er rapporten *AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018 - Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse* vedlagt som bilag.

Kommunikation

Ledighedsdata på uddannelsesniveau er formidlet til organisationen gennem datapakkerne, der behandles som et led i den årlige kvalitetsopfølging.

Bilag B Strategiske uddannelsesdata – Ledighed og beskæftigelse blev behandlet på et møde i Det Strategiske Uddannelsesråd i december 2022.



Sagsbehandler(e)

Lone Hougaard, loho@adm.aau.dk, Studieservice

Rikke Jønson, rij@adm.aau.dk, Studieservice

8. februar 2023



AALBORG UNIVERSITET

STRATEGISKE UDDANNELSESDATA

- FOR AAU OG SEKTOREN

LEDIGHED OG BESKÆFTIGELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
Ledighed og beskæftigelse	3
Situationen på arbejdsmarkedet generelt	4
Dimittendledighed.....	8
Gennemsnitlig ledighed i 4.-7. kvartal efter dimission.....	8
Afgang fra ledighed	11
Lavere ledighed blandt professionsbachelorerne.....	13
Status ift grænseværdier – ledighed.....	15
Opgørelse af ledighed i dimensioneringsmodellen	16
Nyuddannedes overgang til beskæftigelse	17
Andel beskæftigede i den private sektor.....	21
Beskæftigelsesregion for beskæftigede dimittender.....	23
Beskæftigelsesgrader for engelsksprogede dimittender	25

LEDIGHED OG BESKÆFTIGELSE

Dette notat viser følgende:

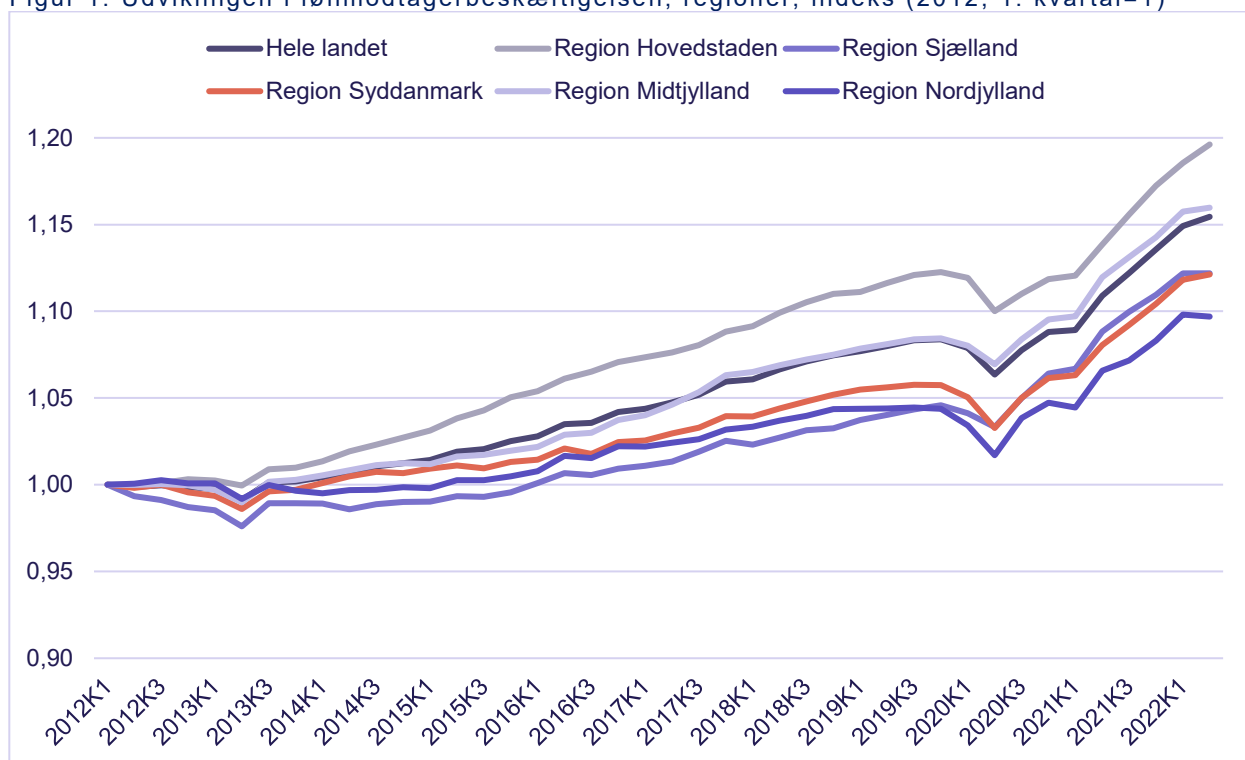
- Blandt kandidatdimittender fra AAU i 2020 var 12,6 pct. ledige i perioden 4.–7. kvartal efter dimission. Det er et fald i forhold til dimittendårgangen året før. Opgjort på universitetsniveau er det kun kandidater fra Roskilde Universitet, der har en højere ledighed.
- Siden dimittendårgang 2013 har ledigheden blandt AAU's dimittender ligget mellem 12,6-17,8 pct.
- Ledigheden blandt AAU's kandidater fra årgang 2020 fra Campus Esbjerg er faldet til 8,2 pct. Kandidater fra Campus Aalborg og Campus København har en ledighed svarende til niveauet for AAU samlet set.
- Opgjort på hovedområder har kandidater fra AAU en højere ledighed opgjort i 4.-7. kvartal end sektoren gennemsnitlig set. Det gælder inden for alle hovedområder.
- Ledighedsgraden falder generelt med tiden efter dimission. Godt halvdelen af kandidaterne fra Aalborg Universitet er ledige i 1. kvartal, hvilket er en relativ høj andel i forhold til de øvrige universiteter. AAU formår ikke helt at indhente de øvrige universiteter i de kommende syv kvartaler.
- Ledigheden blandt færdiguddannede professionsbachelor er omtrent halveret fra 10,7 pct. for dimittendårgang 2019 til 5,4 pct. for årgang 2020. Dette fald skyldes i høj grad et stort fald i ledigheden for socialrådgivere.
- For AAU samlet set øger det for dimittendårgang 2020 den gennemsnitlige ledighedsgrad med 1,5 pct. point, når ledigheden opgøres ekskl. udvandrede kandidatdimittender.
- CBS og ITU har de største andele af beskæftigede med en videregående uddannelse, som er ansat i den private sektor. Dernæst følger DTU og AAU.
- Beskæftigede kandidater fra Aalborg Universitet synes at sprede sig lidt mere på tværs af landets regioner end det er tilfældet for kandidater fra flere af de øvrige universiteter. Det kan afspejle jobmulighederne i Region Nordjylland men også AAU's geografiske placering af campus i både Aalborg, Esbjerg og København. Halvdelen af de dimittender fra Campus Aalborg, der er i beskæftigelse, finder job i Region Nordjylland. 24 pct. rykker lidt sydpå til Region Midtjylland og 16 pct. er rykket til Region Hovedstaden.
- For dimittendåret 2018 er beskæftigelsesgraden for engelsksprogede AAU-dimittender 71 pct., mens sektorgennemsnittet er 81 pct.
- Samlet set er det knap en tredjedel af AAU's engelsksprogede dimittender fra årgang 2018, der er i beskæftigelse 23 måneder efter kandidatuddannelsens afslutning, mens godt halvdelen har forladt Danmark.
- Andelen af engelsksprogede AAU-dimittender i beskæftigelse 23 måneder efter fuldførelse af kandidatuddannelsen har været faldende fra 38,6 pct. for dimittendårgang 2016 til 31,3 for dimittendårgang 2018.

Det bemærkes, at notatet indgår som et kapitel i AAU's notat Strategiske Uddannelsesdata – for AAU og sektoren, som på sektor-, institutions- og fakultetsniveau redegør for status og udvikling i AAU's kvalitetssystemets nøgletal for de ordinære uddannelser. Derfor er der også medtaget sektordata for ledighed og beskæftigelse i dette notat.

SITUATIONEN PÅ ARBEJDSMARKEDET GENERELT

Situationen omkring COVID-19 satte i 2020 sit aftryk på det danske arbejdsmarked, hvor alle landets regioner oplevede et dyk i lønmodtagerbeskæftigelsen. Det tabte er dog mere end indhentet i 2. kvartal 2022. Kandidater fra Campus Aalborg står umiddelbart over for et regionalt arbejdsmarked, hvor lønmodtagerbeskæftigelsen over tid er steget forholdsmæssigt mindre sammenlignet med arbejdsmarkedet for dimittender fra Campus København, jf. figur 1.

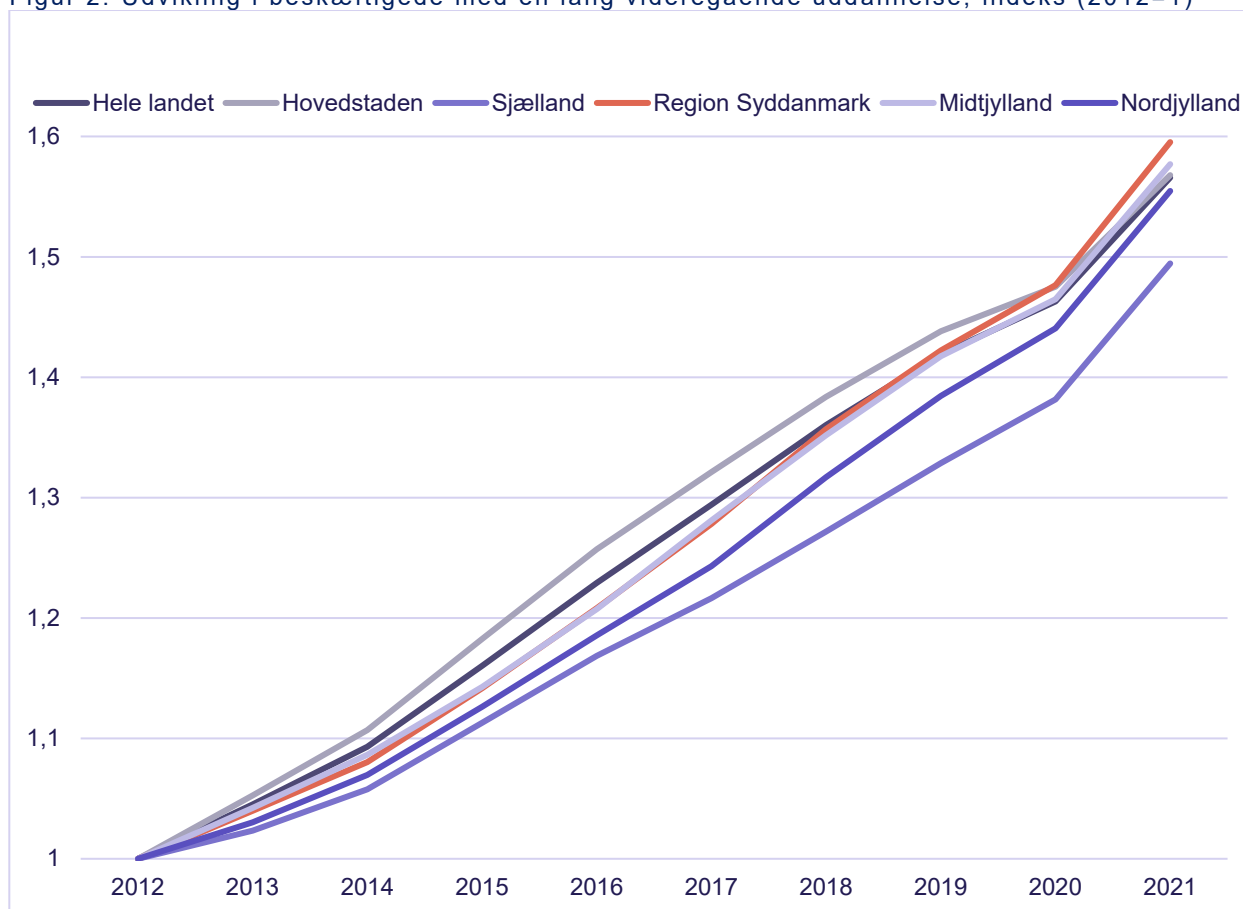
Figur 1. Udviklingen i lønmodtagerbeskæftigelsen, regioner, indeks (2012, 1. kvartal=1)



Anm.: Sæsonkorrigerede tal. Omfatter alene lønmodtagere (og dermed f.eks. ikke selvstændige). Der gøres opmærksom på, at y-aksen ikke starter i nul. Figuren viser data til og med 2. kvartal 2022. Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel LBESK30).

Beskæftigelsen blandt personer med en lang videregående uddannelse i Region Nordjylland var i 2021 55 pct. højere end i 2012. Til sammenligning er der i Region Hovedstaden med den største vækst kommet knap 57 pct. flere i beskæftigelse. Beskæftigelsen i Region Nordjylland har udviklet sig marginalt ringere end den gennemsnitlige beskæftigelse på landsplan, jf. figur 2.

Figur 2. Udvikling i beskæftigede med en lang videregående uddannelse, indeks (2012=1)



Anm.: Basereret på udviklingen i beskæftigelsen (inkl. selvstændige m.m.) opgjort ultimo november i året. Der er dermed ikke fuld sammenlignelighed med data i figur 1.
 Kilde: Danmarks Statistik, tabel RAS310.

Ser man på beskæftigelsen i de store universitetsbyer, er der godt 63 pct. flere beskæftigede med en lang videregående uddannelse i Aalborg i 2021 end i 2012. København har oplevet en stigning på 76,9 pct. i antallet af beskæftigede med en lang videregående uddannelse i samme periode. Esbjerg skiller sig ud som den eneste af de fem største byer i Danmark, der har en udvikling under landsgennemsnittet. Det er dog værd at bemærke, at der for aldersgruppen 30-34-årige er sket en markant fremgang på 73,6 pct., hvilket ligger over den relative udvikling på landsplan, jf. tabel 1.

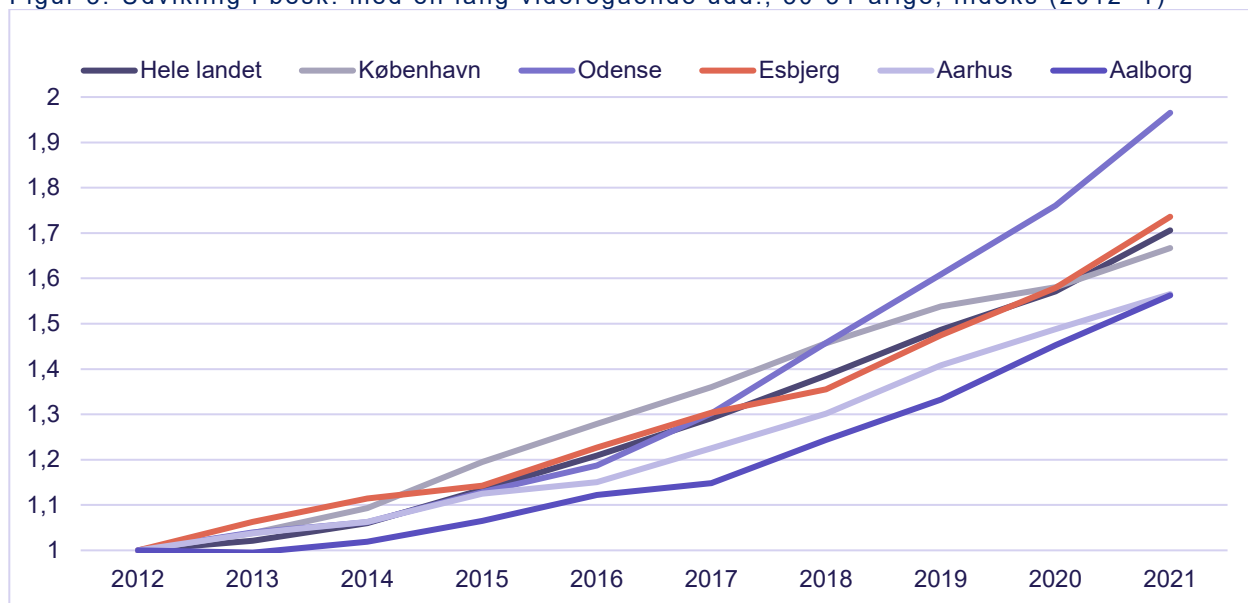
Tabel 1 Beskæftigelsen af højtuddannede i de fem største byer i Danmark

		2012	2021	Ændring, pct.
København	Alder i alt	56.868	100.580	76,9
	30-34-årige	15.232	25.390	66,7
Odense	Alder i alt	8.128	13.994	72,2
	30-34-årige	1.472	2.893	96,5
Aarhus	Alder i alt	23.399	37.077	58,5
	30-34-årige	4.794	7.504	56,5
Aalborg	Alder i alt	10.034	16.352	63,0
	30-34-årige	1.980	3.094	56,3
Esbjerg	Alder i alt	2.511	3.921	56,2
	30-34-årige	428	743	73,6
Danmark	Alder i alt	251.957	394.520	56,6
	30-34-årige	42.981	73.323	70,6

Anm.: Beskæftigede med en lang videregående uddannelse, opgjort november 2012 hhv. november 2021.
Kilde: Danmarks Statistik, Statistikbanken (tabel RAS310)

Ser man alene på udviklingen i beskæftigelsen af 30-34-årige med en lang videregående uddannelse, så er Aalborg den af de 5 største byer i Danmark, der har haft den laveste relative fremgang i den belyste periode, jf. figur 3.

Figur 3. Udvikling i besk. med en lang videregående udd., 30-34-årige, indeks (2012=1)

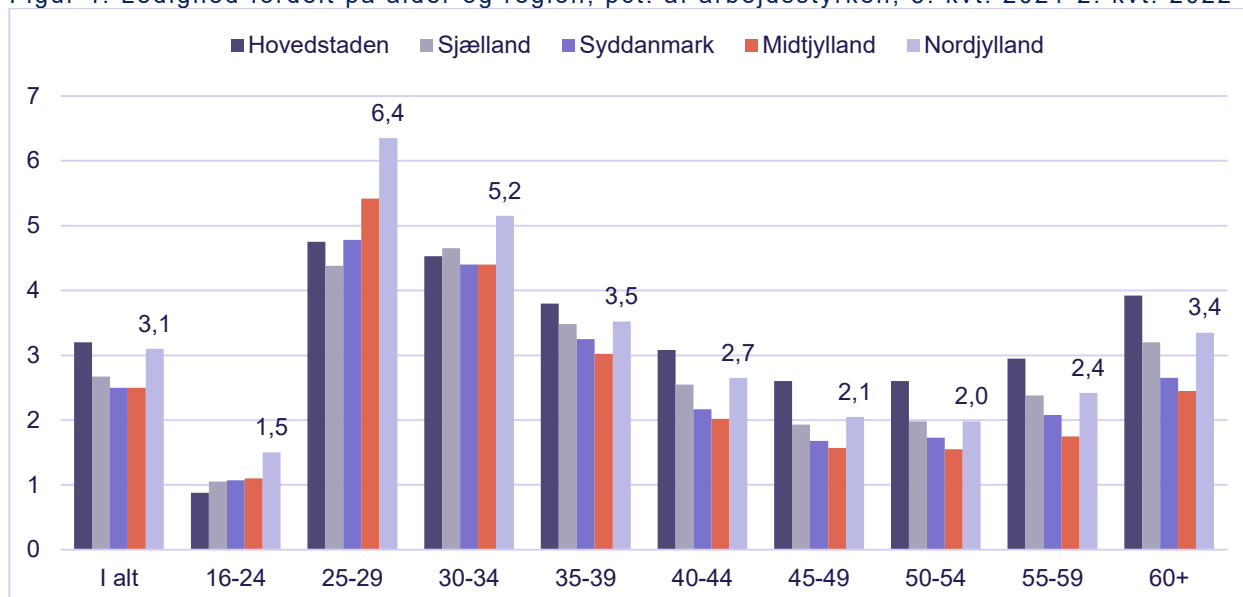


Anm.: Baseret på udviklingen i beskæftigelsen (inkl. selvstændige m.m.) opgjort ultimo november i året. Der er dermed ikke fuld sammenlignelighed med data i figur 1.

Kilde: Danmarks Statistik, tabel RAS310.

Beskæftigelsesudviklingen bidrager til, at ledigheden på det danske arbejdsmarked i 2. kvartal 2022 lå på 2,5 pct. Der er dog stor variation på tværs af aldersgrupper og regioner. Ledigheden er generelt høj i Region Nordjylland, jf. figur 4.

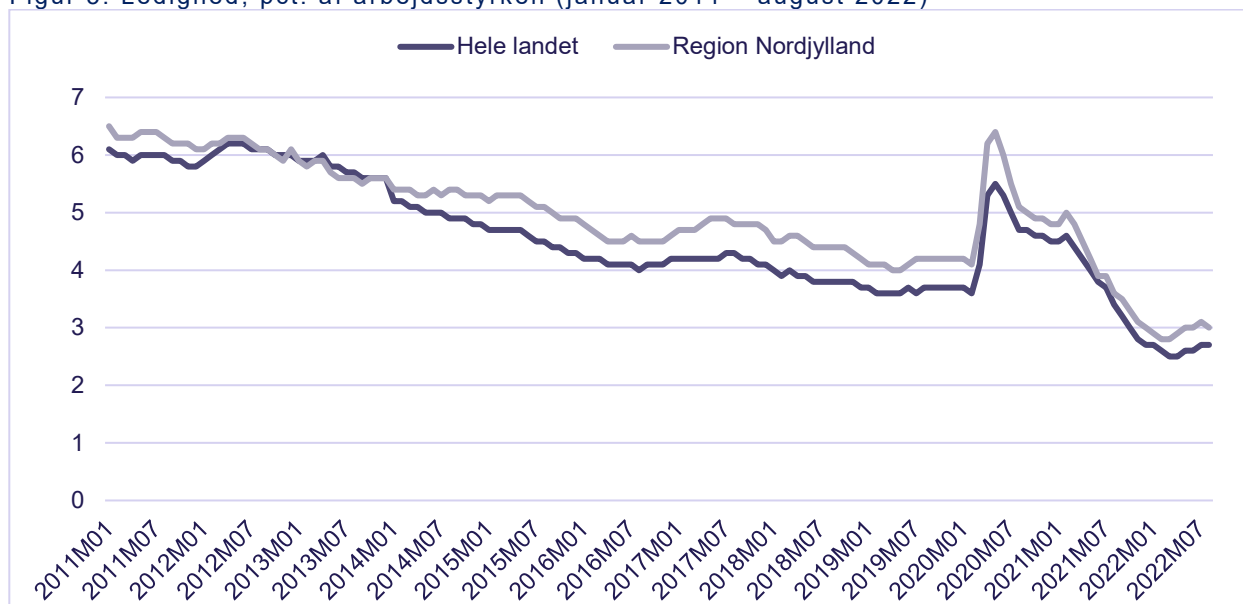
Figur 4. Ledighed fordelt på alder og region, pct. af arbejdsstyrken, 3. kvrt. 2021-2. kvrt. 2022



Anm.: Fuldtidsledige i pct. af arbejdsstyrken (modsat opgørelse af ledighedsgrader blandt dimittender). Ikke sæsonkorrigerede tal. Der er derfor vist glidende gennemsnit for de seneste 4 kvartaler.
Kilde: Danmarks Statistik, tabel AULKP01.

Den højere ledighed i Nordjylland er ikke et nyt fænomen. Ledigheden har været højere i Region Nordjylland end for landet som helhed siden 2014, jf. figur 5.

Figur 5. Ledighed, pct. af arbejdsstyrken (januar 2011 – august 2022)



Anm.: Ledige i pct. af arbejdsstyrken (modsat opgørelse af ledighedsgrader blandt dimittender). Sæsonkorrigerede tal opgjort på månedsbasis (seneste måned er august 2022).
Kilde: Danmarks Statistik, tabel AUS08.

I 2012 og 2013 var den generelle ledighed for Nordjylland kortvarigt lavere eller på niveau med landsgennemsnittet.

Ovenstående billede skal ses i lyset af, at der i perioden med fald i den generelle ledighed i Region Nordjylland har været en stigning i antallet af dimitterede kandidater fra Campus Aalborg fra godt 1.400 i 2011 til godt 3.200 i 2021.

DIMITTENDLEDIGHED

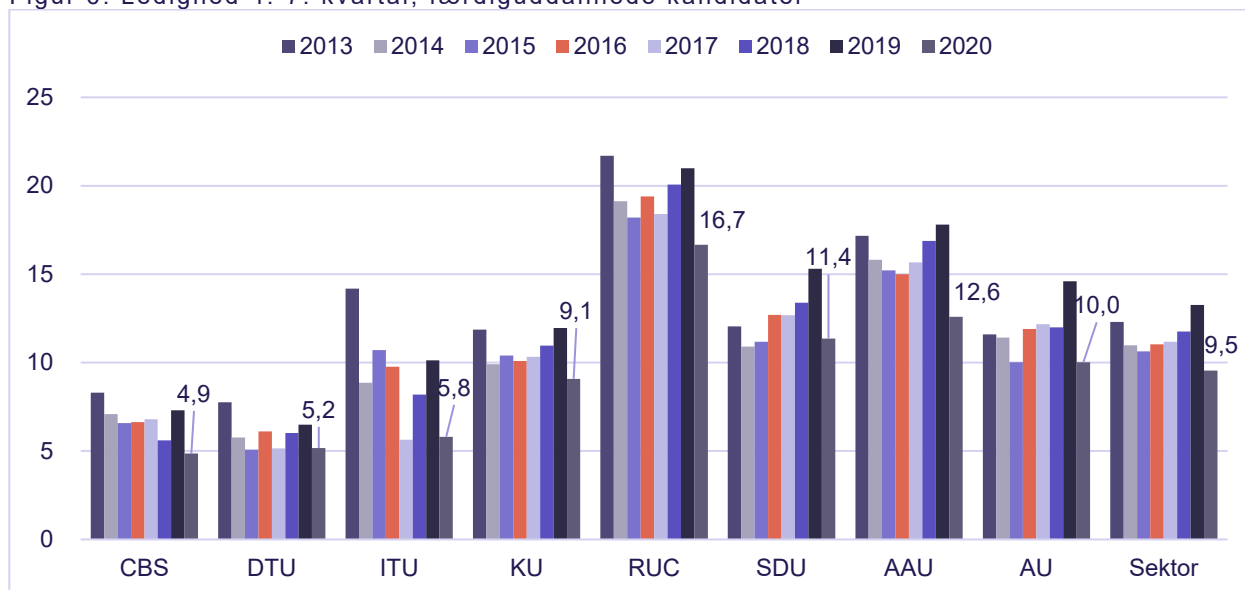
I dette afsnit belyses ledigheden blandt nyuddannede fra Aalborg universitet sammenlignet med ledigheden for de øvrige universiteter.

GENNEMSNITLIG LEDIGHED I 4.-7. KVARTAL EFTER DIMISSION

Opgørelser af ledighed blandt kandidater bliver - fra flere sider og derfor også i AAU's kvalitetssystem - anvendt som et mål til at vurdere relevansen af de forskellige uddannelser i forhold til arbejdsmarkedets behov.

Blandt kandidatdimittender fra AAU i 2020 var 12,6 pct. ledige i perioden 4.–7. kvartal efter dimission, hvilket er et fald på 5,2 pct. point i forhold til den foregående dimittendårgang. Hele universitetssektoren har oplevet et væsentligt fald i ledigheden for kandidater det seneste år, jf. figur 6.

Figur 6. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede kandidater

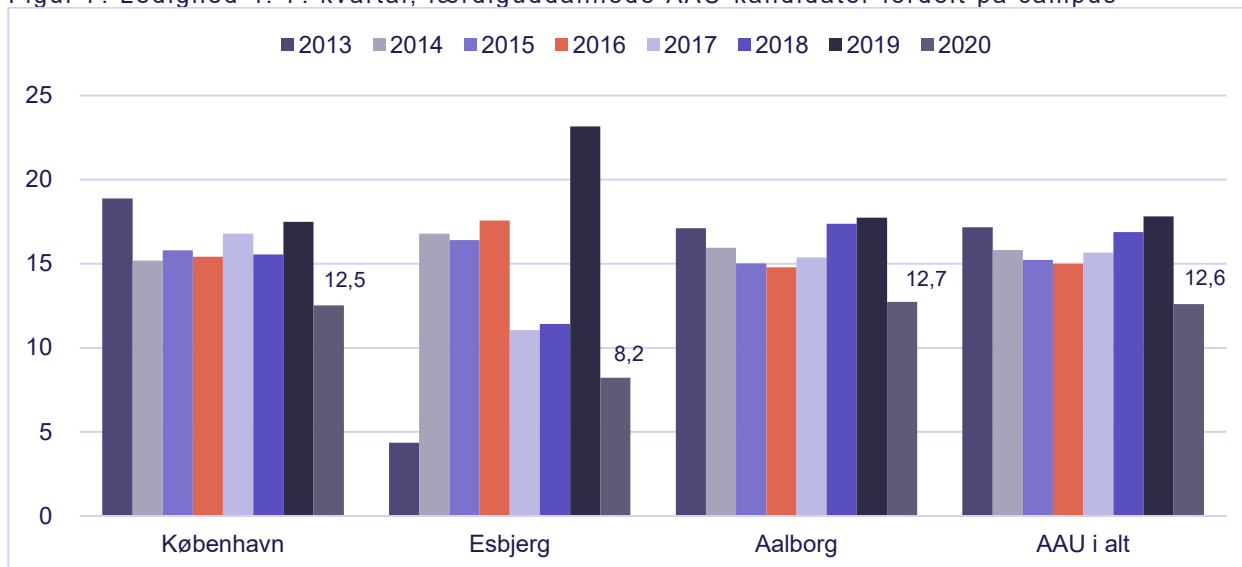


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne. Nævneren indeholder alle dimittender og således også udvandrede.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Den relativt høje ledighed blandt AAU's dimittender kan ikke alene forklares ud fra situationen på de regionale arbejdsmarkeder. Ledigheden blandt dimittender fra Campus København ligger generelt højere end blandt dimittender fra for eksempel Københavns Universitet, jf. figur 7.

Figur 7. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede AAU-kandidater fordelt på campus

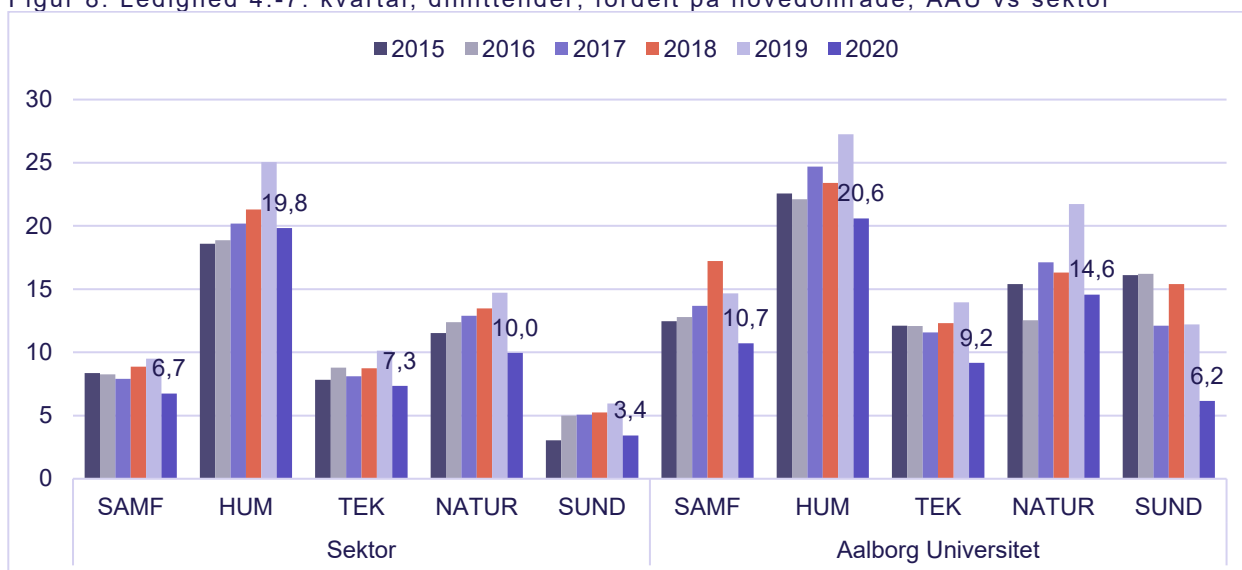


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6. Udviklingen i ledigheden for campus Esbjerg skal ses i lyset af et begrænset antal dimittender, hvilket øger sandsynligheden for større udsving i data.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Også opgjort på hovedområder har kandidater fra AAU en højere ledighed opgjort i 4.-7. kvartal end gennemsnittet på sektorniveau. Dette gør sig gældende inden for alle hovedområder. Ledigheden for AAU-dimittender på det sundhedsvidenskabelige hovedområde er kommet væsentligt nærmere sektorniveauet, ligesom ledigheden på det humanistiske hovedområde også er tæt på sektorniveau, jf. figur 8.

Figur 8. Ledighed 4.-7. kvartal, dimittender, fordelt på hovedområde, AAU vs sektor



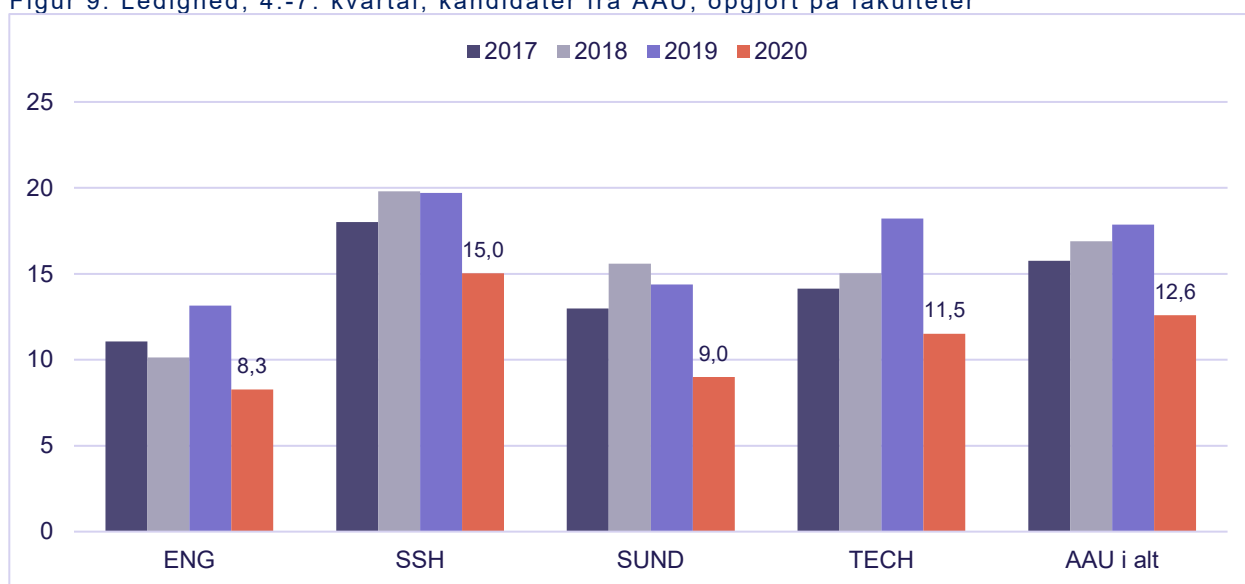
Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

For dimittendårgang 2020 har særligt AAU-dimittender fra kandidatuddannelser inden for det humanistiske og naturvidenskabelige hovedområde haft et fald i ledigheden sammenlignet med årgang 2019, hvor ledigheden var stigende. Ledigheden blandt AAU-dimittender fra det sundhedsvidenskabelige hovedområde er omtrent halveret for 2020-dimittender sammenlignet med 2019-dimittender.

Der er ikke fuld overensstemmelse mellem indplacering på de faglige hovedområder og AAU's organisering på fakulteter. Kandidater fra Det Tekniske Fakultet for It og Design samt Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet har oplevet de største fald i ledigheden på hhv. 6,7 og 5,4 pct. point, jf. figur 9.

Figur 9. Ledighed, 4.-7. kvartal, kandidater fra AAU, opgjort på fakulteter



Anm: Opgjort på dimittendårgange. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger.

Uddannelses- og Forskningsministeriet indførte i 2015 dimensionering i form af lofter over tilgangen til videregående uddannelser med markant og systematisk overledighed. Ledighedsbaseret dimensionering blev indfaset for bacheloruddannelser i 2015-2018 og for kandidatuddannelser i 2018-2020.

En isoleret effekt af færre dimittender grundet dimensionering af kandidatuddannelser i 2018 og frem vil tidligst kunne påvirke den gennemsnitlige ledighed 4.-7. kvartal for 2020-dimittender. Den fulde effekt af dimensioneringen af kandidatuddannelserne i perioden 2018-2020 vil således først kunne betragtes i 2024, hvor ledighedsgraden i 4.-7. kvartal for dimittendårgang 2022 kan opgøres. Da ledigheden påvirkes af en række andre faktorer, vil det dog i realiteten være vanskeligt at udskille effekten af dimensionering fra øvrige effekter.

Uddannelses- og Forskningsministeriet meldte i foråret 2021 ud, at der er foretaget en genberegning af grundlaget for den ledighedsbaserede dimensionering. Det indebærer, at AAU med virkning fra optaget 2021/2022 har fået udtaget en række nye kandidatuddannelser til ledighedsbaseret dimensionering, mens dimensioneringen for andre uddannelser er ophævet.

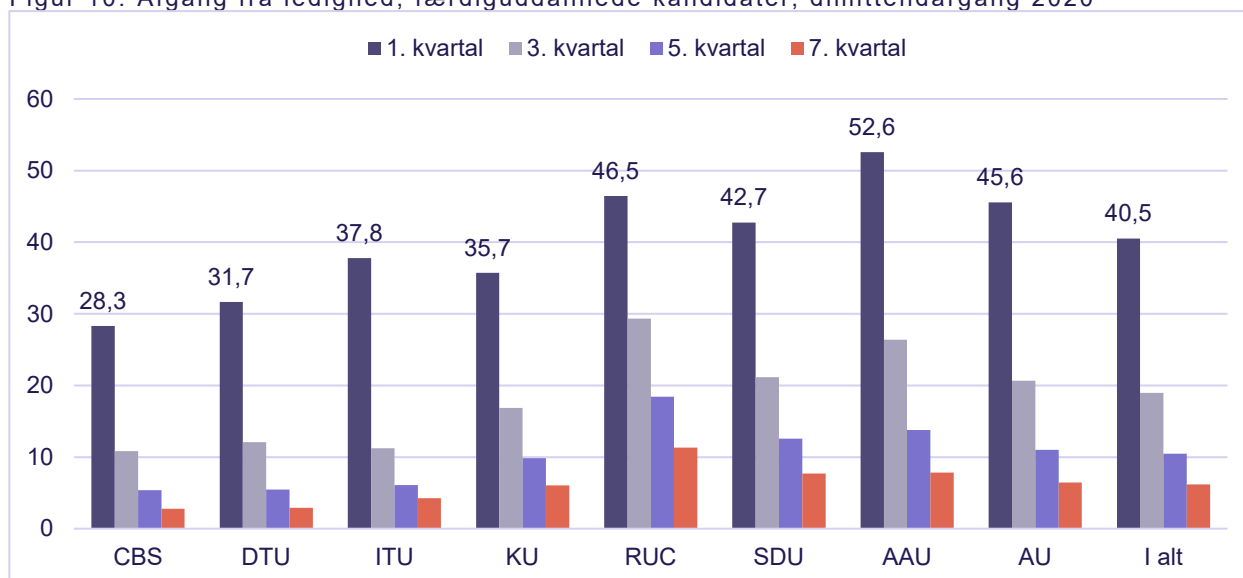
Samtidig med genberegningen er det meldt ud, at der fremadrettet ikke vil blive udmeldt centralt fastsatte lofter for de bacheloruddannelser, der giver retskrav til kandidatuddannelser med ledighedsbaseret dimensionering. AAU har dermed selv fået ansvar for at fastsætte bachelorlofter under fornøden hensyntagen til overholdelse af kandidatlofter. Bacheloruddannelser, der tidligere havde ledighedsbaseret dimensionering, er derfor blevet ændret til AAU-fastsat adgangsbegrænsning fra 2021.

Ved optaget i september 2022 var der loft på 47 af de udbudte bachelor- og professionsbacheloruddannelser samt 66 af de udbudte kandidatuddannelser ved AAU.

AFGANG FRA LEDIGHED

Ledigheden falder generelt med tiden efter dimission, da flere og flere finder job. Aalborg Universitets placering sammenlignet med de øvrige universiteter kommer af, at der gennemsnitlig er en meget stor andel (godt 50 pct.), der er ledige i 1. kvartal. AAU formår ikke helt at indhente de øvrige universiteter i de kommende 7 kvartaler, jf. figur 10.

Figur 10. Afgang fra ledighed, færdiguddannede kandidater, dimittendårgang 2020

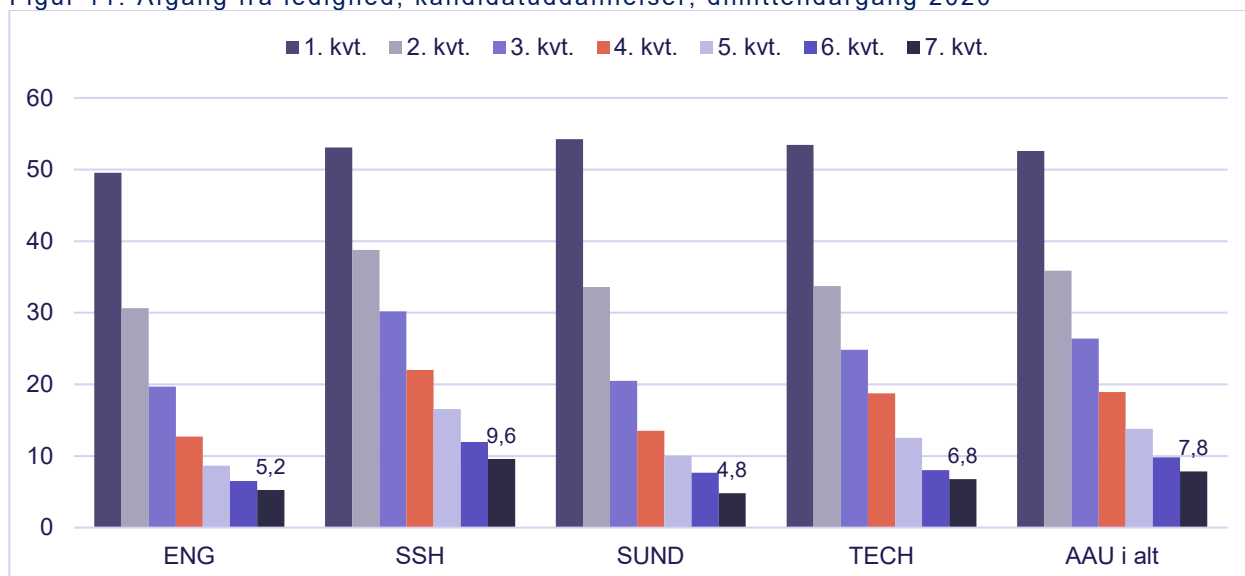


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Som nævnt ovenfor er godt halvdelen af kandidaterne fra AAU berørt af ledighed i det første kvartal efter dimission. Kandidater fra Det Humanistiske og Samfundsvidenskabelige Fakultet tager længst tid om at forlade ledighed, jf. figur 11.

Figur 11. Afgang fra ledighed, kandidatuddannelser, dimittendårgang 2020

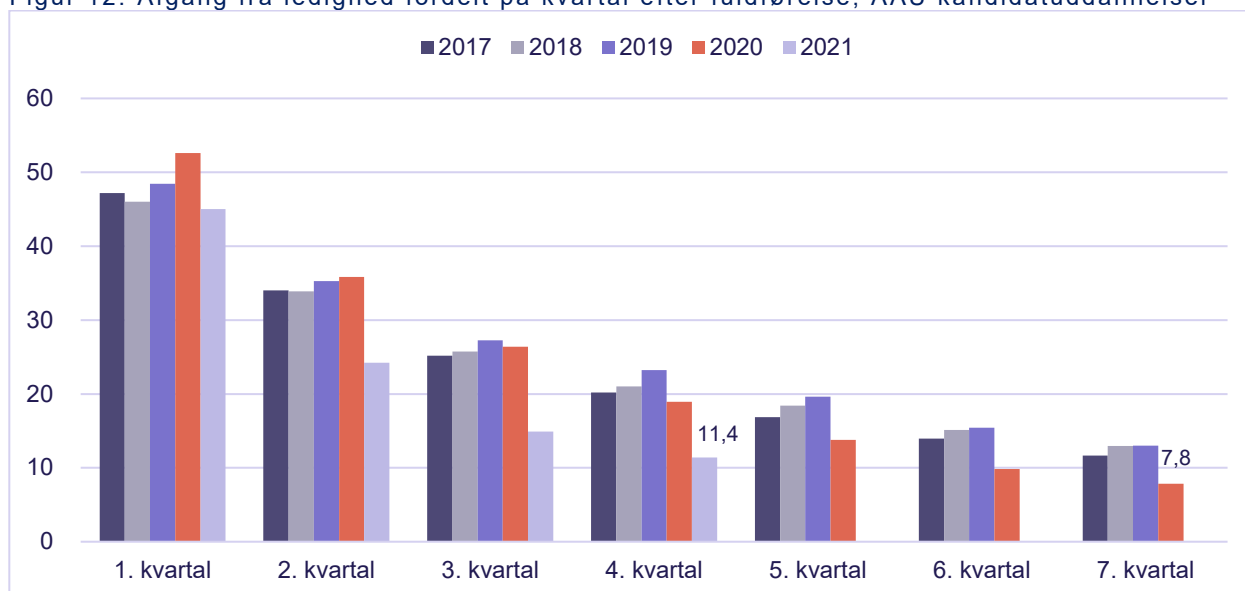


Anm.: Ledighedsgrad opgjort på antal kvartaler efter dimission.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger.

Der foreligger pt. ledighedsdata for årgang 2021 til og med 4. kvartal efter fuldførelse. Disse data viser bl.a. at ledighedsgraden opgjort i 4. kvartal efter dimission for fuldførte kandidater fra AAU i 2021 er faldet markant og ligger på det laveste niveau sammenlignet med de foregående fire dimittendårgange, jf. figur 12.

Figur 12. Afgang fra ledighed fordelt på kvartal efter fuldførelse, AAU kandidatuddannelser



Anm.: Ledighedsgrad opgjort på kvartaler efter dimission.

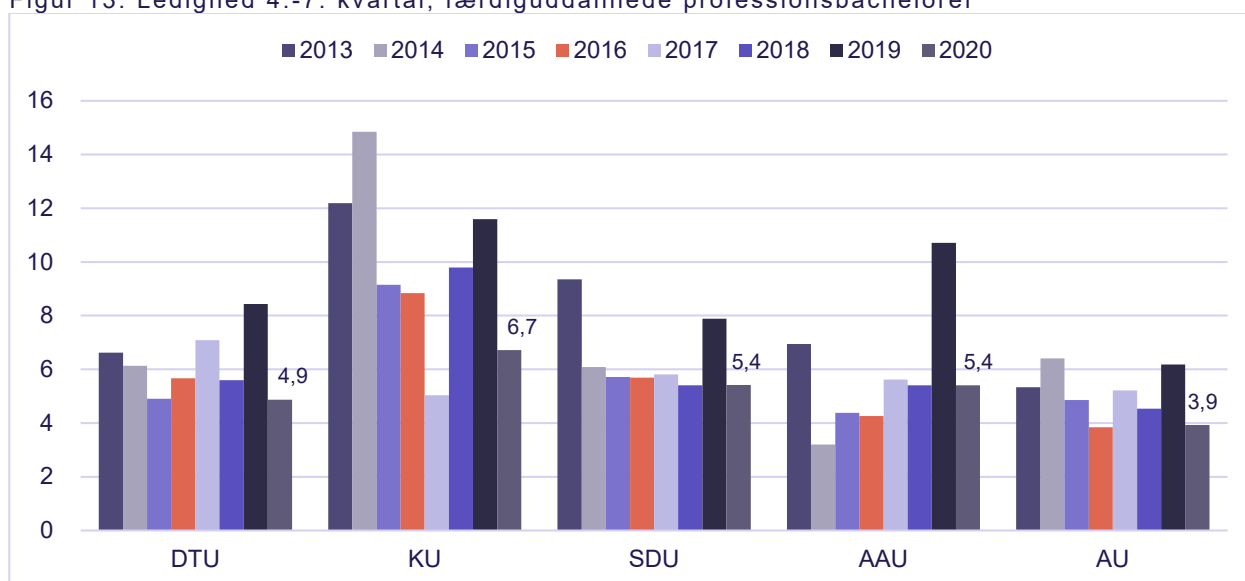
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

LAVERE LEDIGHED BLANDT PROFESSIONSBACHELORERNE

Flere danske universiteter udbyder professionsbachelor. I 2020 dimitterede i alt knap 2.100 professionsbachelor fra et dansk universitet. Heraf dimitterede godt to tredjedele fra hhv. DTU og AU, mens AAU tegner sig for knap 10%, jf. udtræk fra Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus.

Ledigheden blandt færdiguddannede professionsbachelor fra AAU er omtrent halveret fra 10,7 pct. for dimittendårgang 2019 til 5,4 pct. for årgang 2020. Sammenlignet med de øvrige universiteter ligger ledigheden blandt AAU's professionsbachelor for dimittendårgang 2020 kun lavere end KU, jf. figur 13.

Figur 13. Ledighed 4.-7. kvartal, færdiguddannede professionsbachelor

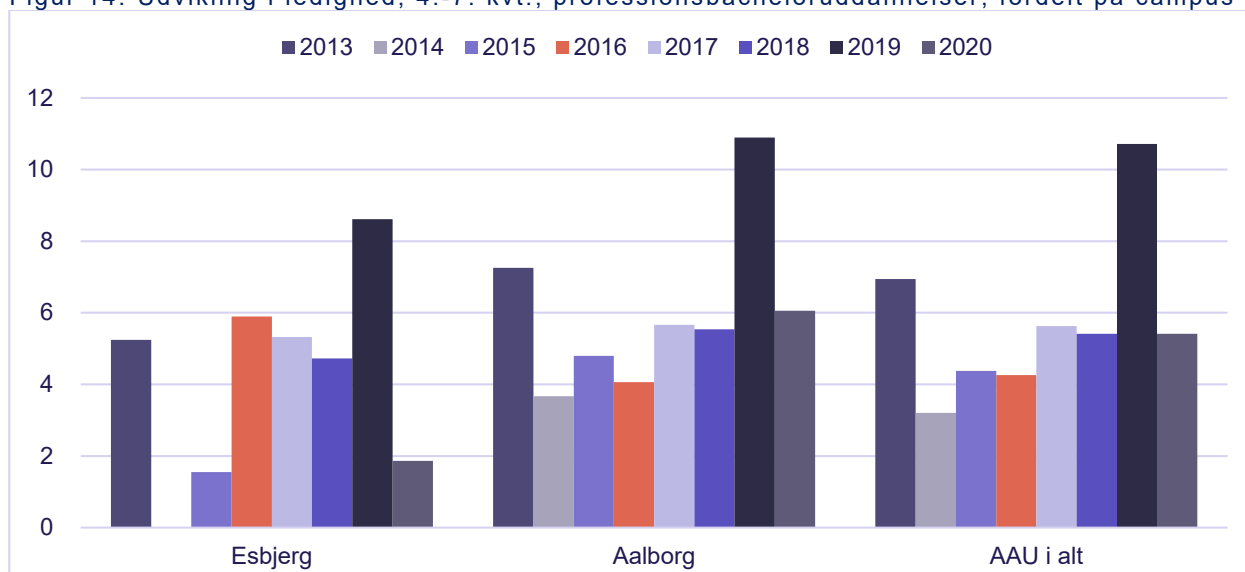


Anm.: Vedrører alene dimittender fra professionsbacheloruddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte dimittender i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Faldet i ledigheden for AAU skyldes hovedsageligt ledigheden blandt socialrådgiverne, som er faldet fra 13,5 pct. i 2019 til 6,3 pct. i 2020. Dimittender fra socialrådgiveruddannelsen udgjorde omkring 60 pct. af de færdiguddannede professionsbachelor fra AAU i 2020 (117 dimittender).

Ledigheden blandt dimittender fra professionsbacheloruddannelserne ligger for dimittendårgang 2020 lavere ved Campus Esbjerg end ved Campus Aalborg, jf. figur 14.

Figur 14. Udvikling i ledighed, 4.-7. kvrt., professionsbacheloruddannelser, fordelt på campus



Anm.: Vedrører alene dimittender fra professionsbacheloruddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Se anmærkning til figur 6. Udviklingen i ledigheden for campus Esbjerg skal ses i lyset af et begrænset antal dimittender, hvilket øger sandsynligheden for større udsving i data.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Faldet i ledigheden for Campus Aalborg skyldes hovedsageligt ledigheden blandt socialrådgiverne.

Blandt professionsbachelorerne fra dimittendårgang 2020 var ledighedsgraden 34,5 pct. i 1. kvartal efter dimission. Og i 3. kvartal var den faldet til 13,0 pct. Dette er altså et noget andet billede end afgangsraten fra ledighed blandt dimittenderne fra AAU's kandidatuddannelser. For dimittendårgang 2021 er ledighedsgraden i 1. og 3. kvartal faldet til hhv. godt 20 pct. og 4,3 pct., jf. data fra Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus.

STATUS IFT GRÆNSEVÆRDIER – LEDIGHED

43 ud af 116 kandidatuddannelser med opgjorte nøgletal har en ledighedsgrad blandt dimittenderne, der placerer uddannelsen inden for de røde grænseværdier fastlagt i kvalitetssystemet, jf. tabel 2.

Tabel 2. Grænseværdier og status for gennemsnitlig ledighed i 4.-7. kvartal, årgang 2020

	Rødt	Gult	Grønt	Status, 2020	Røde	Gule	I alt
<i>Pct.</i>							
ENG				7,7			
Kandidatuddannelser				13,1	10	8,3	33
- SAMF	> 10,5	8,8-10,5	< 8,8	22,7	1	0	1
- TEK	> 10,8	9,0-10,8	< 9,0	7,6	7	2	26
- NAT	> 16,4	13,7-16,4	< 13,7	12,1	2	1	6
Professionsbachelor				3,9	0	1	8
- TEK	> 7,4	6,2-7,4	< 6,2	3,9	0	1	8
SSH				14,5			
Kandidatuddannelser				15,0	13	7	42
- HUM	> 26,6	22,2-26,6	< 22,2	20,8	5	5	24
- SAMF	> 10,5	8,8-10,5	< 8,8	10,6	7	2	17
- TEK	> 10,8	9,0-10,8	< 9,0	20,2	1	0	1
Professionsbachelor				6,3	1	0	1
- SAMF	> 10,8	9,0-10,8	< 9,0	6,3	0	0	1
SUND				9,0			
Kandidatuddannelser				9,0	4	0	8
- SUND	> 6,5	5,4-6,5	< 5,4	6,2	2	0	4
- TEK	> 10,8	9,0-10,8	< 9,0	11,1	1	0	2
- NAT	> 16,4	13,7-16,4	< 13,7	14,7	1	0	2
TECH				11,5			
Kandidatuddannelser				11,5	16	2	33
- TEK	> 10,8	9,0-10,8	< 9,0	10,4	12	2	23
- NAT	> 16,4	13,7-16,4	< 13,7	15,5	4	0	10
Professionsbachelor				9,0	0	0	1
- TEK	> 7,4	6,2-7,4	< 6,2	9,0	0	1	1*
Kandidatuddannelser				12,6	43	12	116
Professionsbachelor				5,4	0	2	10
I alt				12,2	70	9	123

Anm.: Opgjort på hovedområdeniveau indenfor fakultetet. For uddannelser med mindst 10 dimittender i 2020 er den gennemsnitlige ledighedsgrad for 4.-7. kvartal sammenholdt med grænseværdierne. For uddannelser med færre end 10 dimittender er ledighedsgraden beregnet som gennemsnit for de seneste tre dimittendårgange. Dette gennemsnit er sammenholdt med grænseværdierne. I ledighedsgrader opgjort på fakulteter/hovedområder indgår data vedrørende 2020-dimittender for alle uddannelser. *For den konkrete uddannelse er ledighedsgraden beregnet som et gennemsnit, der placerer sig i det gule interval, mens ledighedsgraden for fakultetet er anført for årgang 2020 og placerer sig i det røde interval.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed) og egne beregninger ift. ledighedsgrader, AAU, QlikView (rapporten Datapakke 2022) ift. grænseværdier.

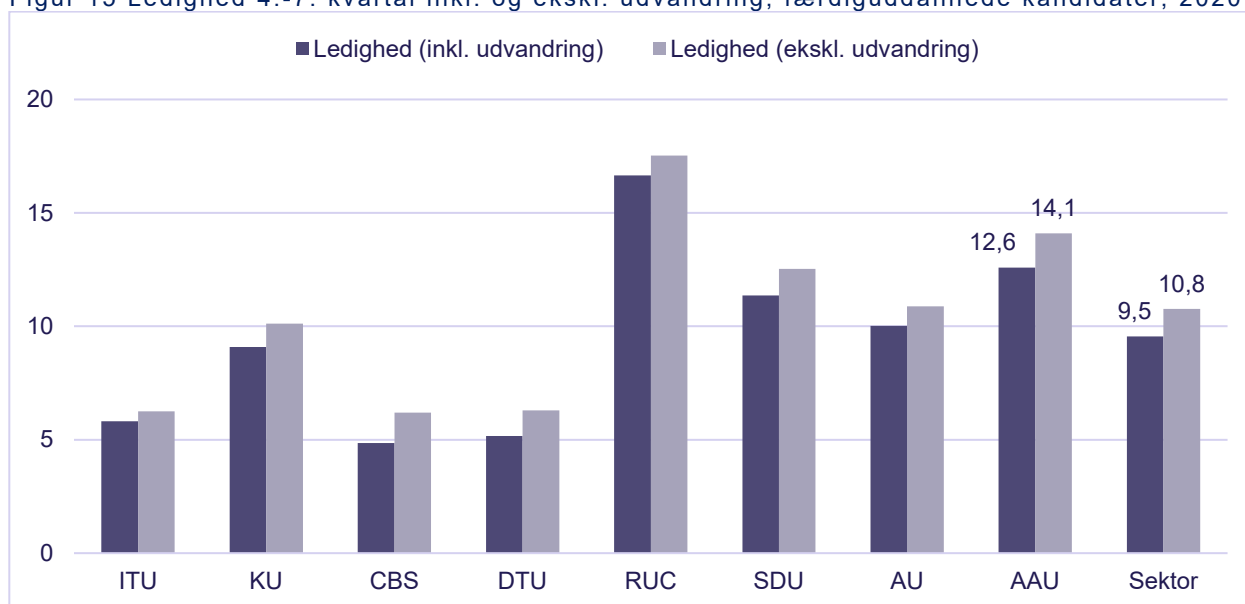
OPGØRELSE AF LEDIGHED I DIMENSIONERINGSMODELLEN

UFM indførte i 2014 den ledighedsbaserede dimensionering, som sætter loft over uddannelser med markant og systematisk overledighed.

Modellen tager udgangspunkt i beregning af bruttoledigheden for årgange af dimittender målt i 4.-7. kvartal efter endt uddannelse. Med virkning fra 2021 er der sket en justering i tilgangen til opgørelse af ledighed i dimensioneringsmodellen. Således tages der fremadrettet udgangspunkt i den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7. kvartal for dimittender, som fortsat har bopæl i Danmark (dvs. udvandrede udelades fra populationen). Disse data adskiller sig fra ledighedsdata i regi af AAU's kvalitetssystem og dermed opgørelse af ledighed i dette notat, hvor der indgår ledighedsgrader for alle dimittender (uanset bopæl).

For AAU samlet set øger det for dimittendårgang 2020 den gennemsnitlige ledighedsgrad med 1,5 pct. point, når ledigheden opgøres ekskl. udvandrede dimittender. Der er tale om en større stigning end for sektoren som helhed, hvor ledigheden stiger med 1,2 pct. point, jf. figur 15.

Figur 15 Ledighed 4.-7. kvartal inkl. og ekskl. udvandring, færdiguddannede kandidater, 2020

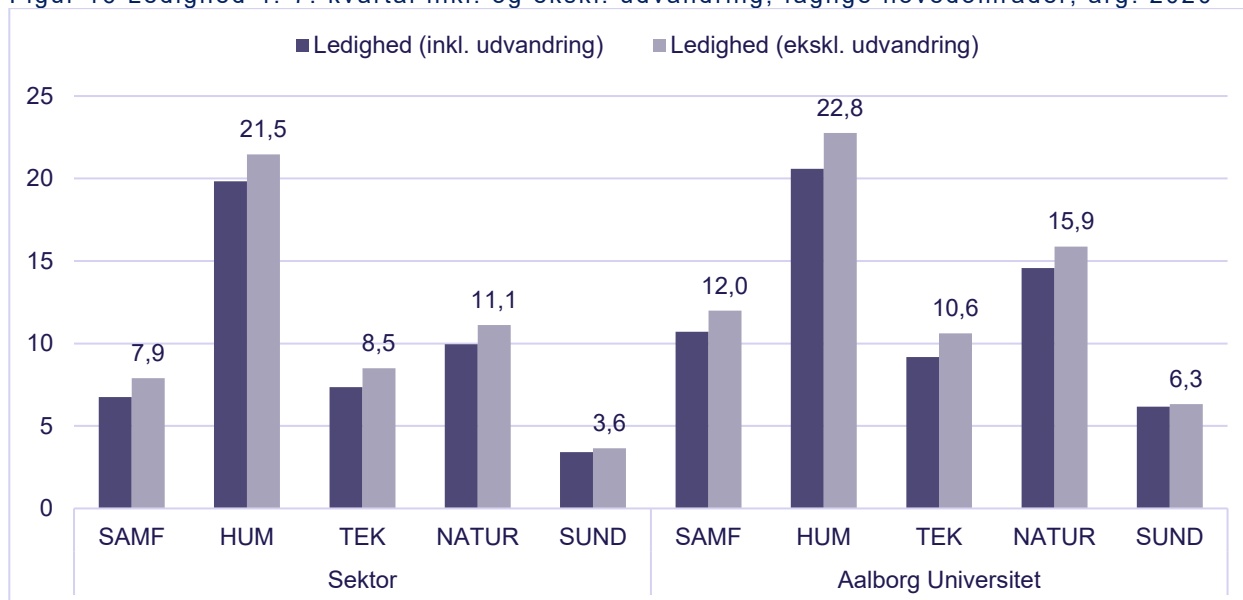


Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

Opgjort på faglige hovedområder har AAU særligt højere ledighedsgrader ekskl. udvandring for det humanistiske hovedområde, jf. figur 16.

Figur 16 Ledighed 4.-7. kvartal inkl. og ekskl. udvandring, faglige hovedområder, årg. 2020



Anm.: Vedrører alene dimittender fra kandidatuddannelser. Der tages udgangspunkt i fuldførte i perioden 1. oktober året før til 30. september i året. Gennemsnitlig ledighedsgrad i 4.-7. kvartal efter fuldførelse udtrykker den andel af tiden en person har været ledig i kvartalerne.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (ElevLedighed).

For sektoren som helhed er ledighedsgraden ekskl. udvandrede også forholdsmæssigt højere for det humanistiske hovedområde.

NYUDDANNEDES OVERGANG TIL BESKÆFTIGELSE

I AAU's kvalitetssystem overvåges udviklingen i ledigheden opgjort i 4.-7. kvartal efter dimission. I bevillingssystemet, som trådte i kraft i 2019, indgår et resultattilskud, som opgøres på baggrund af færdiggørelse og beskæftigelse. Der foreligger for dette nøgletal pt. kun data for dimittendårgang 2018 som den nyeste, hvormed data altså er ældre end ledighedsdata, der blev præsenteret i de forudgående afsnit.

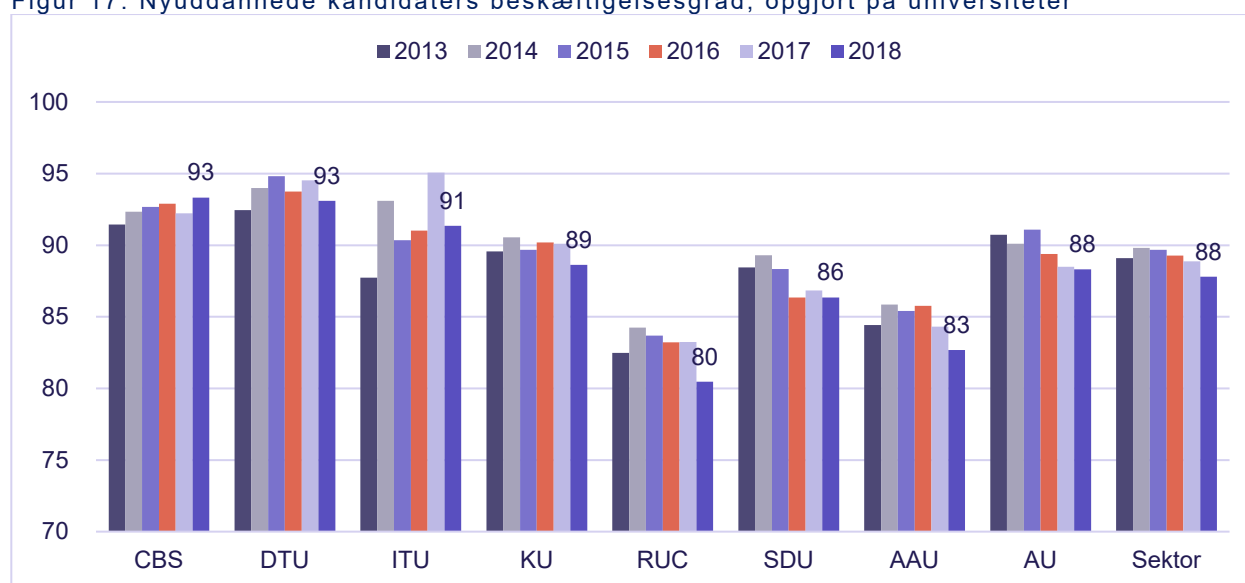
I dette afsnit belyses beskæftigelsesgrader for dimittender fra kandidatuddannelser og professionsbacheloruddannelser hver for sig. Det bemærkes i denne forbindelse, at resultattilskud i bevillingsreformen opgøres for alle videregående uddannelser samlet set.

Ifølge aftalen om et nyt bevillingssystem skal nyuddannede med en videregående uddannelse have en beskæftigelse (opgjort i 12. til 23. måned), der mindst er på niveau med den generelle beskæftigelse for befolkningen i den erhvervsaktive alder korrigeret for konjunktur. Hvis beskæftigelsen er lavere, modtager institutionerne gradvist et mindre beløb af resultattilskuddet.

Den generelle beskæftigelsesgrad ligger aktuelt på godt 96 pct. AAU's samlede beskæftigelsesgrad ligger ca. 11 pct. lavere, og AAU vil i 2022 opnå 55 pct. af det mulige beskæftigelsestilskud.¹

Hvis alene 2018-dimittender fra kandidatuddannelserne betragtes ligger beskæftigelsesgraden for AAU på knap 83 pct. Kun RUC har en lavere beskæftigelsesgrad efter denne opgørelse, jf. figur 17.

Figur 17. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjørt på universiteter



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjørt i 12.-23. måned efter dimission. Årstal henviser til dimittendårgang. Opgørelsen omfatter nyuddannede, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder, at nyuddannede, som er under videreuddannelse, er udvandet eller er uden for arbejdsstyrken, ikke indgår i opgørelsen. Personer, som overgår til ph.d-uddannelse, opgøres som beskæftigede. Opgørelsen er baseret på Arbejdsmarkedsregnskabet i Danmarks Statistik.

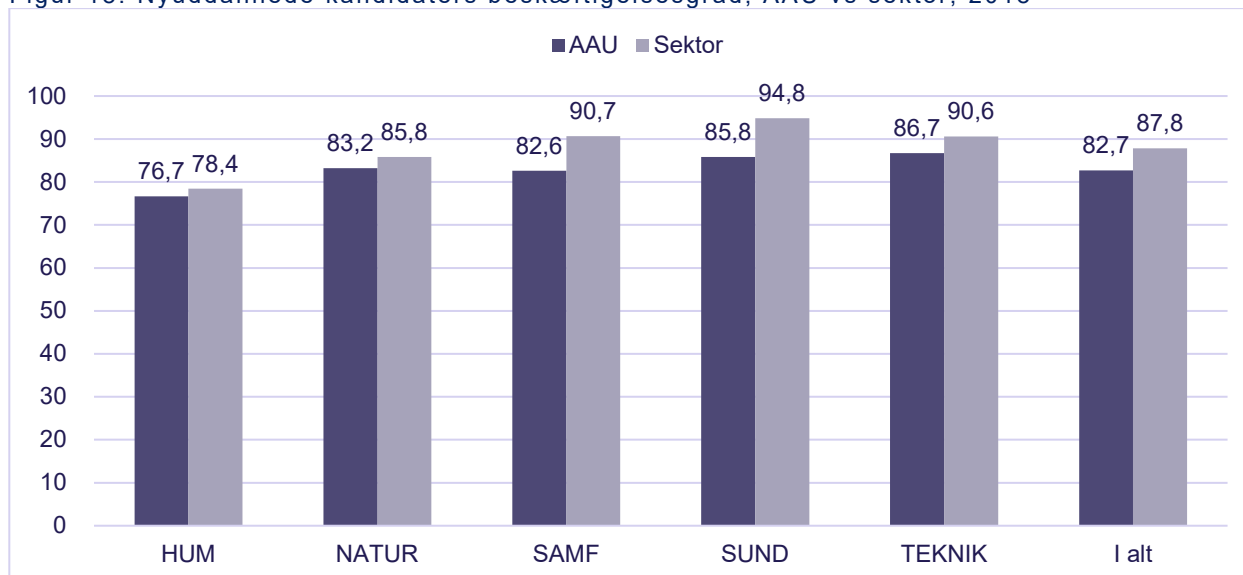
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

Beskæftigelsesgraden er faldet for sektoren som helhed det seneste år. AAU har oplevet et større fald end sektorgennemsnittet.

Opgjørt på hovedområder har AAU en lavere beskæftigelsesgrad end gennemsnittet for sektoren, jf. figur 18.

¹ Som følge af aftalen om flere studiepladser på de videregående uddannelser i lyset af COVID-19 beregnes der fuldt beskæftigelsestilskud for de dimittendårgange, hvis beskæftigelsesstatus på arbejdsmarkedet opgøres i årene 2020-2021 (dvs. dimittender fra 2018 og 2019). Det betyder, at der ydes fuldt beskæftigelsestilskud til alle institutioner i 2023 og 2024.

Figur 18. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, AAU vs sektor, 2018



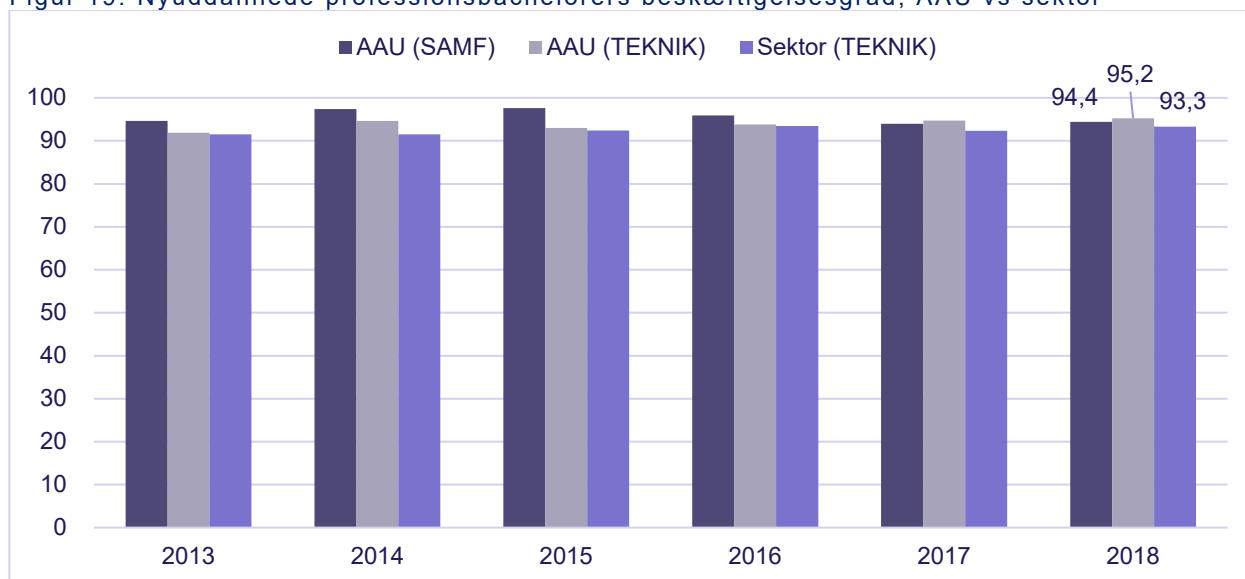
Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

Den relativt lave beskæftigelsesgrad blandt AAU-kandidater inden for det humanistiske hovedområde (som udgør 22 pct. af det samlede antal AAU-kandidater) indebærer, at beskæftigelsesgraden for de humanistiske kandidater ligger under gennemsnittet for AAU. Beskæftigelsesgraden for samfundsvidenskabelige kandidater ligger lige under AAU-gennemsnittet, mens alle de øvrige hovedområder har en gennemsnitlig beskæftigelsesgrad, der ligger over gennemsnittet for AAU's kandidater i alt.

Når det kommer til beskæftigelsen blandt professionsbachelorere, ligger AAU's beskæftigelsesgrad højere end for sektoren samlet set over hele den belyste periode. Her er det dog værd at bemærke, at AAU som det eneste universitet har dimittender fra professionsbacheloruddannelser inden for det samfundsvidenskabelige hovedområde (socialrådgiveruddannelsen), hvor de øvrige universiteter primært har inden for det tekniske hovedområde.

Beskæftigelsesgraden for socialrådgiverne fra AAU har siden 2013 ligget mellem 94 og knap 98 pct. For AAU's diplomingeniører fra det tekniske hovedområde har beskæftigelsesgraden de seneste fem år ligget en anelse over niveauet for dimittender fra de tekniske professionsbacheloruddannelser på sektorniveau (alene professionsbachelorere uddannet fra universiteterne indgår), jf. figur 19.

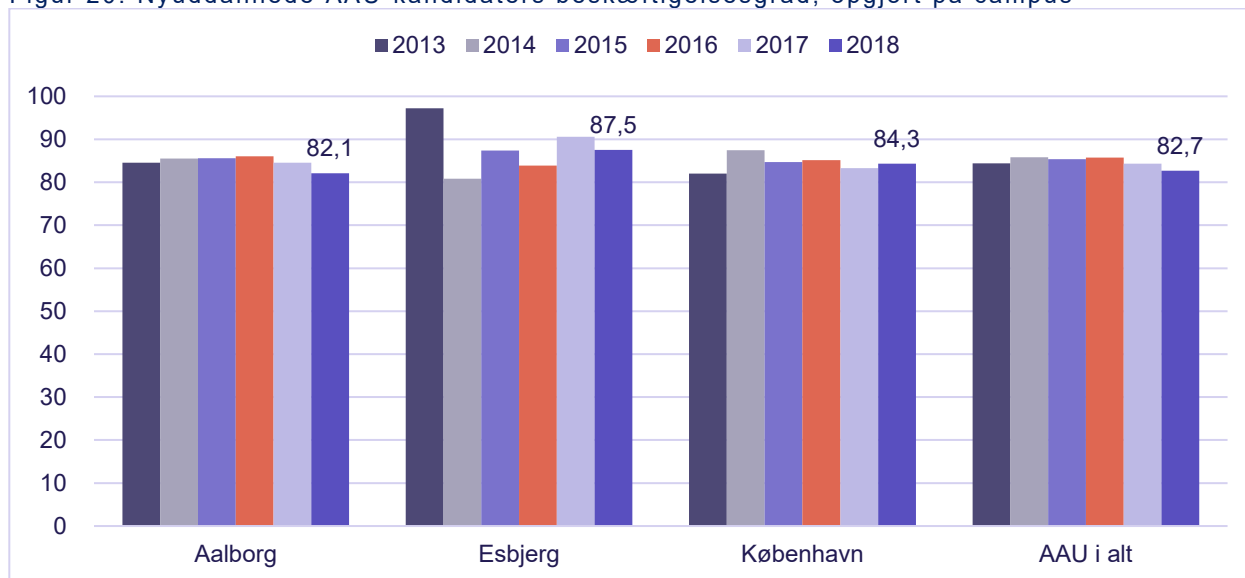
Figur 19. Nyuddannede professionsbachelorers beskæftigelsesgrad, AAU vs sektor



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

For AAU's kandidater fra 2018 er beskæftigelsen knap 5 pct. point højere for kandidater fra Campus Esbjerg end gennemsnittet for AAU samlet set, jf. figur 20.

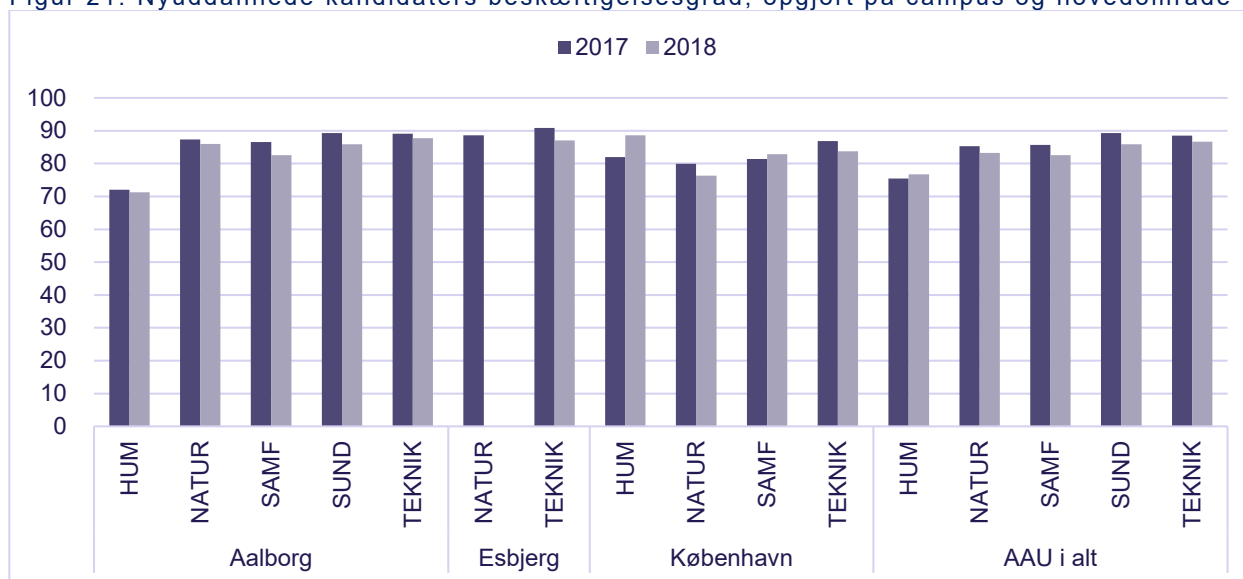
Figur 20. Nyuddannede AAU-kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjort på campus



Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

For Campus Aalborg har der samlet set været et lille fald i beskæftigelsesgraden fra 2017 til 2018. Dette er som følge af en negativ udvikling i beskæftigelsen blandt dimittender inden for alle hovedområder med undtagelse af det tekniske hovedområde, jf. figur 21.

Figur 21. Nyuddannede kandidaters beskæftigelsesgrad, opgjort på campus og hovedområde



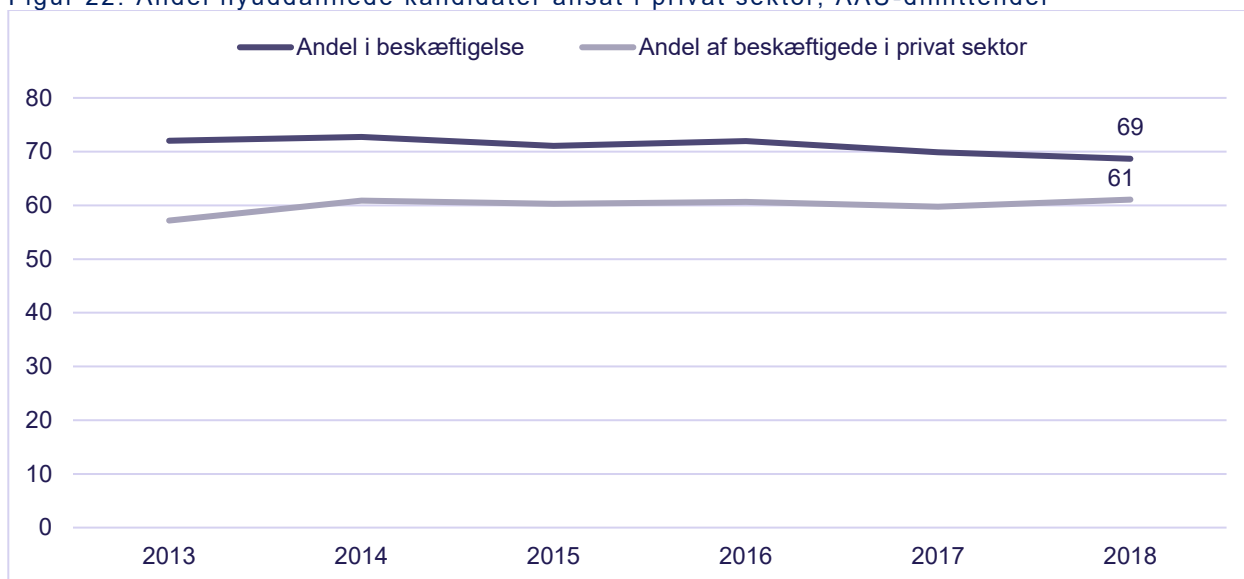
Anm: Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. *Beskæftigelsesgrad for det naturvidenskabelige hovedområde i Esbjerg er baseret på hhv. 16 og 5 dimittender i 2016 og 2017. Se i øvrigt anmærkning til figur 17.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

ANDEL BESKÆFTIGEDE I DEN PRIVATE SEKTOR

Opgjort i antal hoveder er 69 pct. af AAU's 2018-kandidater i beskæftigelse 23 måneder efter dimission. Ud af dem, der er i beskæftigelse, er seks ud af ti ansat i den private sektor. Denne andel har været forholdsvis stabil over en årrække, jf. figur 22.

Figur 22. Andel nyuddannede kandidater ansat i privat sektor, AAU-dimittender

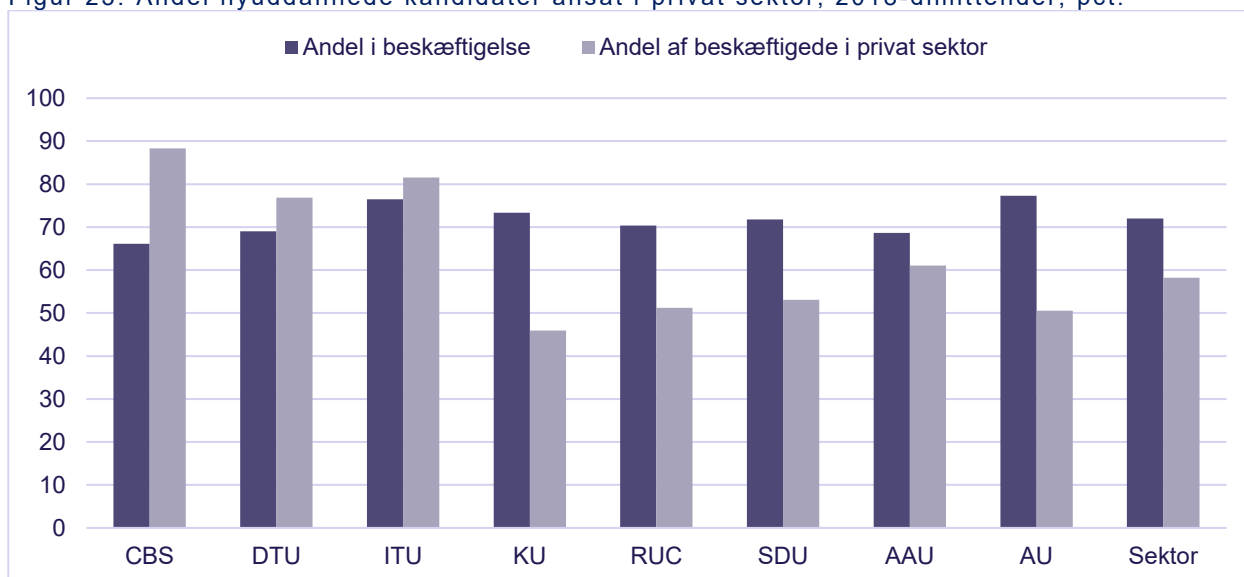


Anm: Andel i beskæftigede er andel af fuldførte, der er i beskæftigelse 23 måneder efter fuldført uddannelser. Modsat forudgående figurer med beskæftigelsesgrad indgår dimittender uden for arbejdsstyrken dermed også i grundlaget.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

Der er stor forskel på tværs af universiteterne ift. om det typisk er på det private eller det offentlige arbejdsmarked, de nyuddannede finder job. CBS og ITU har langt de største andele af beskæftigede kandidatdimittender, som er ansat i den private sektor. Dernæst følger DTU og AAU. KU, AU, SDU og RUC uddanner i højere grad til den offentlige sektor, jf. figur 23.

Figur 23. Andel nyuddannede kandidater ansat i privat sektor, 2018-dimittender, pct.

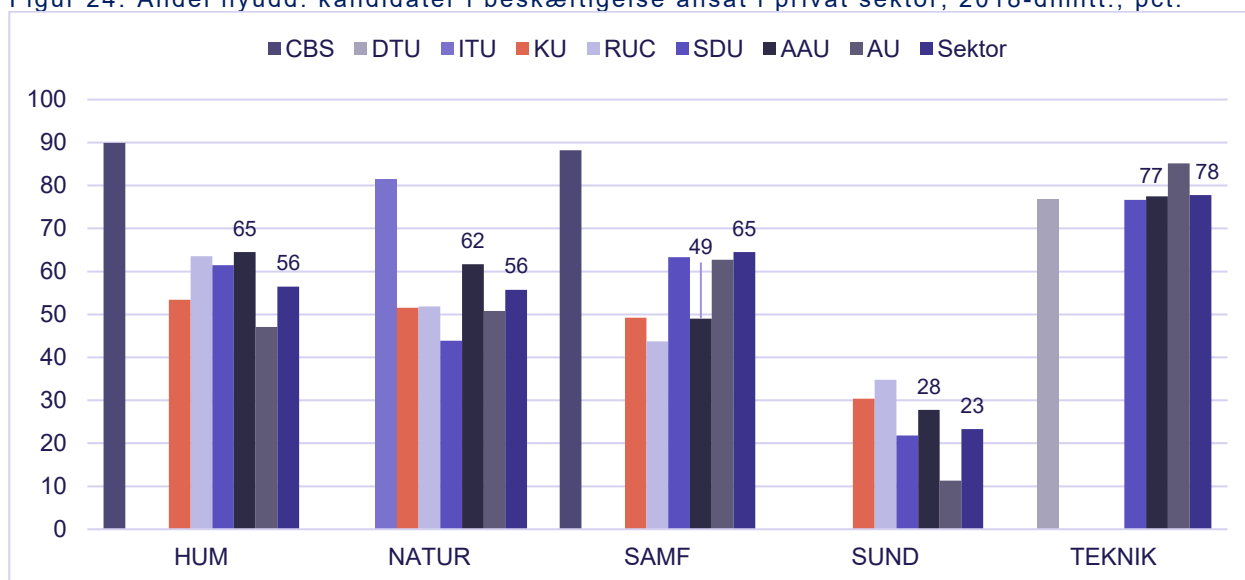


Anm.: Andel i beskæftigelse er andel af fuldførte, der er i beskæftigelse 23 måneder efter fuldført uddannelser. Modsat forudgående figurer med beskæftigelsesgrad indgår dimittender uden for arbejdsstyrken dermed også i grundlaget.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

Andelen af de beskæftigede, der er ansat i den private sektor, varierer opgjort på hovedområde på tværs af universiteterne. AAU har i forhold til gennemsnittet for sektoren en relativ høj andel, der er ansat i den private sektor blandt beskæftigede dimittender inden for det humanistiske, det naturvidenskabelige og det sundhedsvidenskabelige hovedområde, jf. figur 24.

Figur 24. Andel nyudd. kandidater i beskæftigelse ansat i privat sektor, 2018-dimitt., pct.

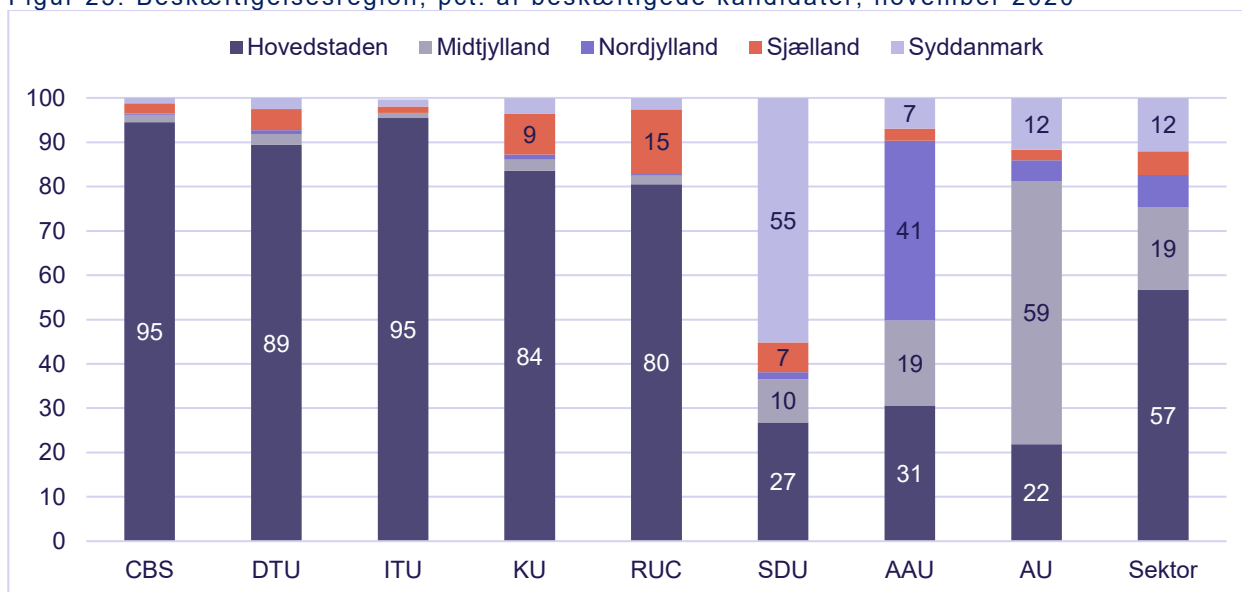


Anm.: Andel af beskæftigede 23 måneder efter fuldført uddannelser, der er ansat i den private sektor. Der er her set bort fra, hvor stor en andel af dimittenderne, der er i beskæftigelse.
 Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

BESKÆFTIGELSESGREGION FOR BESKÆFTIGEDE DIMITTENDER

Dimittender fra landets universiteter finder i høj grad job i den region, hvor universitetet hvorfra de færdiggjorde deres kandidatuddannelse er placeret. Omkring 95 pct. af dimittenderne fra CBS og ITU i perioden tre år op til november 2020, der var i beskæftigelse i november 2020, havde fundet job i Region Hovedstaden. Blandt dimittender fra Aarhus Universitet havde 59 pct. fundet job i Region Midtjylland. Og 22 pct. havde fundet job i Region Hovedstaden, jf. figur 25.

Figur 25. Beskæftigelsesregion, pct. af beskæftigede kandidater, november 2020

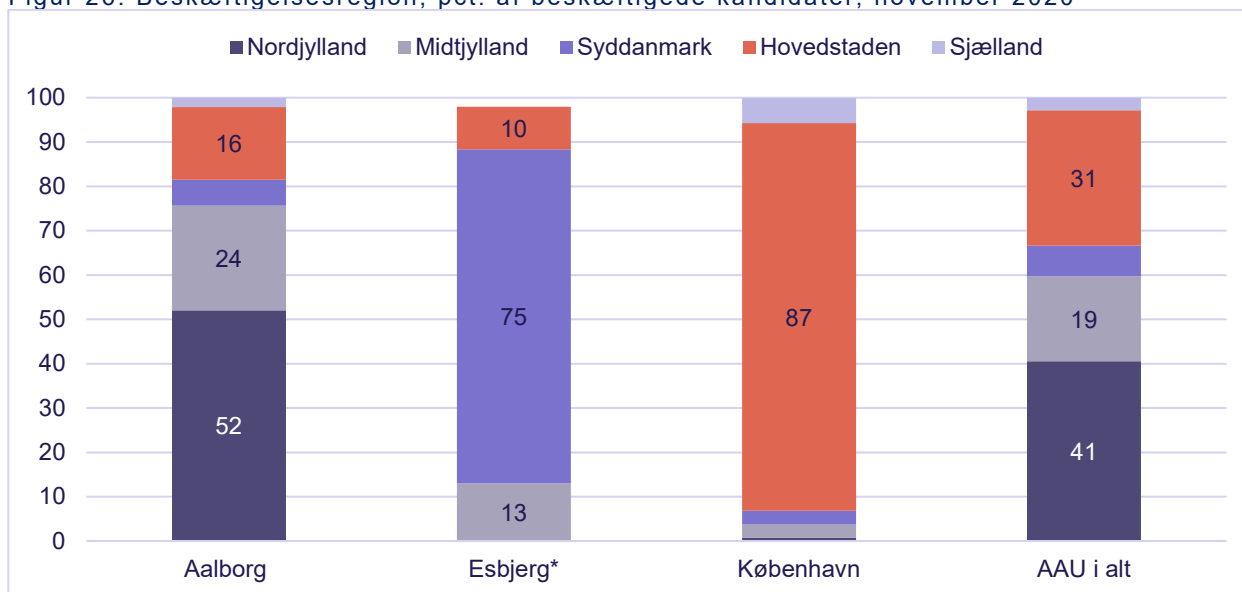


Anm.: Fordeling på beskæftigelsesregion af kandidater, der er dimitterede i tre år op til november 2020 og som er i beskæftigelse på dette tidspunkt.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel AMR_BUA).

Dimittender fra Aalborg Universitet, der er i beskæftigelse, synes at sprede sig lidt mere på tværs af regionerne end dimittender fra flere af de øvrige universiteter. Det kan afspejle jobmulighederne i Region Nordjylland men også AAU's geografiske placering af campus i både Aalborg, Esbjerg og København. Halvdelen af de dimittender fra Campus Aalborg, der er i beskæftigelse, finder job i Region Nordjylland. 24 pct. rykker lidt sydpå til Region Midtjylland, og 16 pct. er rykket til Region Hovedstaden, jf. figur 26.

Figur 26. Beskæftigelsesregion, pct. af beskæftigede kandidater, november 2020



Anm.: Fordeling på beskæftigelsesregion af kandidater, der er dimitterede i tre år op til november 2020 og som er i beskæftigelse på dette tidspunkt. * De resterende 2 pct. er fordelt mellem Region Nordjylland og Region Sjælland.

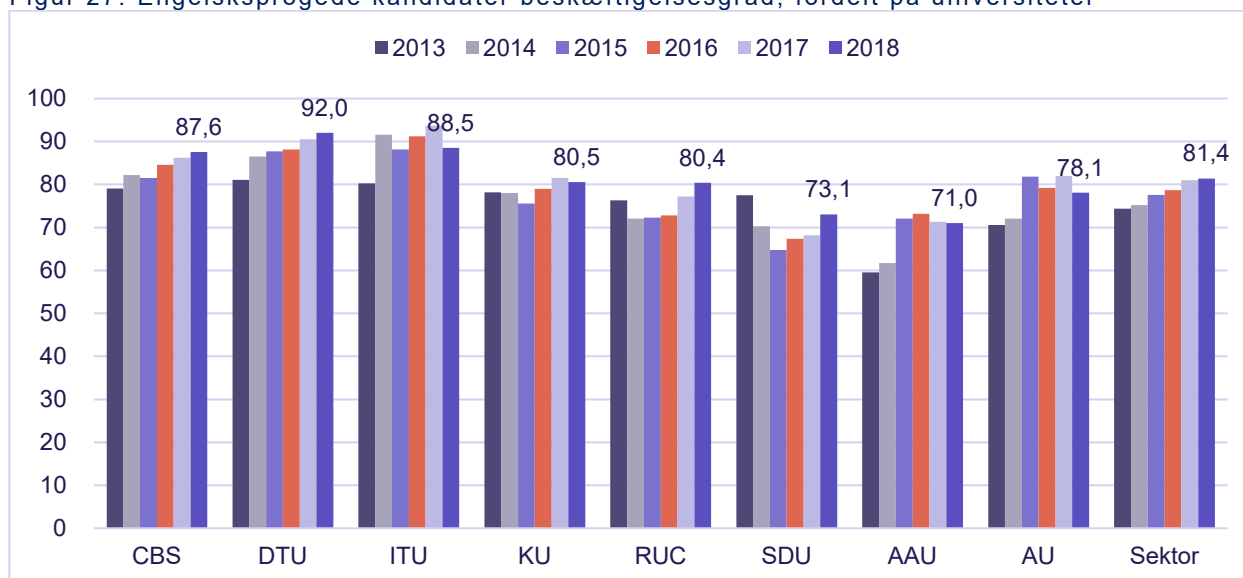
Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel AMR_BUA).

BESKÆFTIGELSESGRADER FOR ENGELSKSPROGEDE DIMITTENDER

I den seneste [politiske aftale om reduktion af engelsksprogede videregående uddannelser](#) (juni 2021) fremgår det, at man vil følge udviklingen i beskæftigelsen for engelsksprogede studerende med henblik på at styrke beskæftigelsen til gavn for danske virksomheder og dansk økonomi. Derfor indføres fra 2025 en årlig beskæftigelsesbonus til de institutioner, som øger beskæftigelsen for de engelsksprogede studerende.

Sammenlignet med dimittender fra de øvrige universiteter i Danmark, har kandidater fra AAU en lavere beskæftigelsesgrad, jf. figur 17. Samme tendens ser man for engelsksprogede dimittender. Her er den generelle beskæftigelsesgrad for dimittendåret 2018 71 pct for AAU, mens sektorgennemsnittet er 81 pct, jf. figur 27.

Figur 27. Engelsksprogede kandidater beskæftigelsesgrad, fordelt på universiteter



Anm: Inkluderer kun dimittender fra kandidatuddannelser. Beskæftigelsesgrad er opgjort i 12.-23. måned efter dimission. Årstal henviser til dimittendårgang. Opgørelsen omfatter nyuddannede, der stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet. Det betyder, at nyuddannede, som er under videreuddannelse, er udvandret eller er uden for arbejdsstyrken, ikke indgår i opgørelsen. Personer, som overgår til ph.d.-uddannelse, opgøres som beskæftigede. Opgørelsen er baseret på Arbejdsmarkedsregnskabet i Danmarks Statistik. Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk).

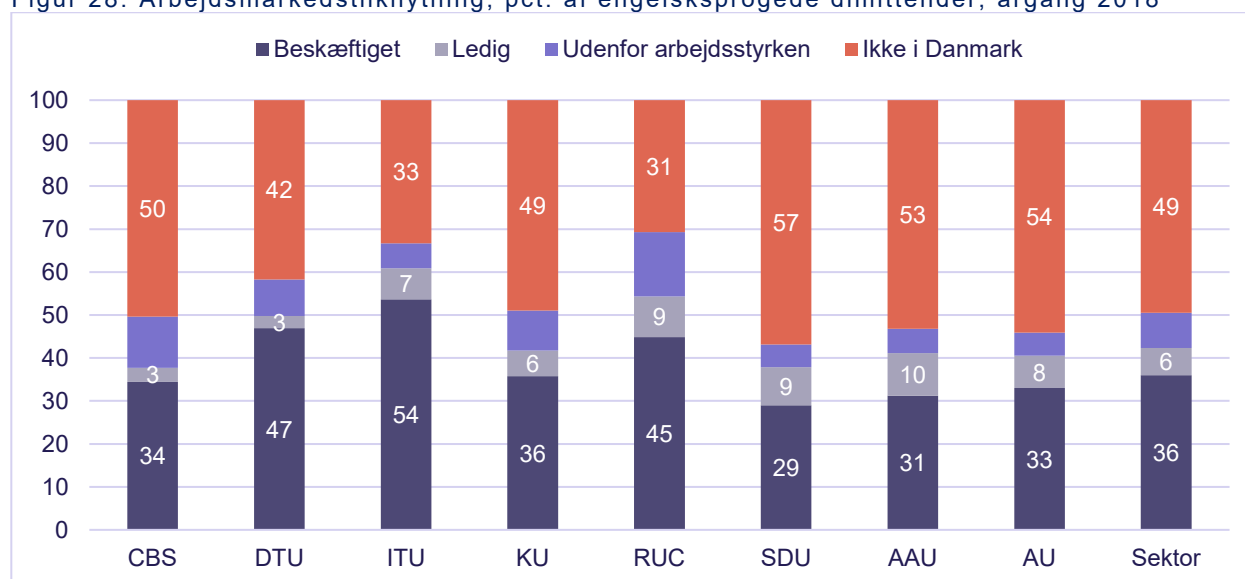
For sektoren som helhed har beskæftigelsesgraden for engelsksprogede kandidatdimittender været stigende for de seneste dimittendårgange. På institutionsniveau er billedet noget mere blandet.

Udenlandske studerende (herunder engelsksprogede studerende) leverer et vigtigt bidrag til det danske samfund, da de er med til at internationalisere uddannelserne og skabe et mere mangfoldigt studiemiljø i deres studietid i Danmark. De studerendes bidrag til samfundet kan dog øges, hvis engelsksprogede studerende i højere grad end i dag bliver i Danmark efter endt uddannelse og finder job i Danmark.

Når man belyser engelsksprogede dimittenders tilknytning til det danske arbejdsmarked, er det derfor nødvendigt også at belyse, hvor stor en andel af dimittenderne, der bliver i Danmark – og ikke blot hvor stor en andel, af de dimittender, der står til rådighed, der er i beskæftigelse.

Samlet set er det knap en tredjedel af AAU's engelsksprogede dimittender, der er i beskæftigelse 23 måneder efter kandidatuddannelsens afslutning, mens godt halvdelen har forladt Danmark. Til sammenligning er gennemsnitligt 36 pct. i beskæftigelse for sektoren som helhed, jf. figur 28.

Figur 28. Arbejdsmarkedstilknytning, pct. af engelsksprogede dimittender, årgang 2018

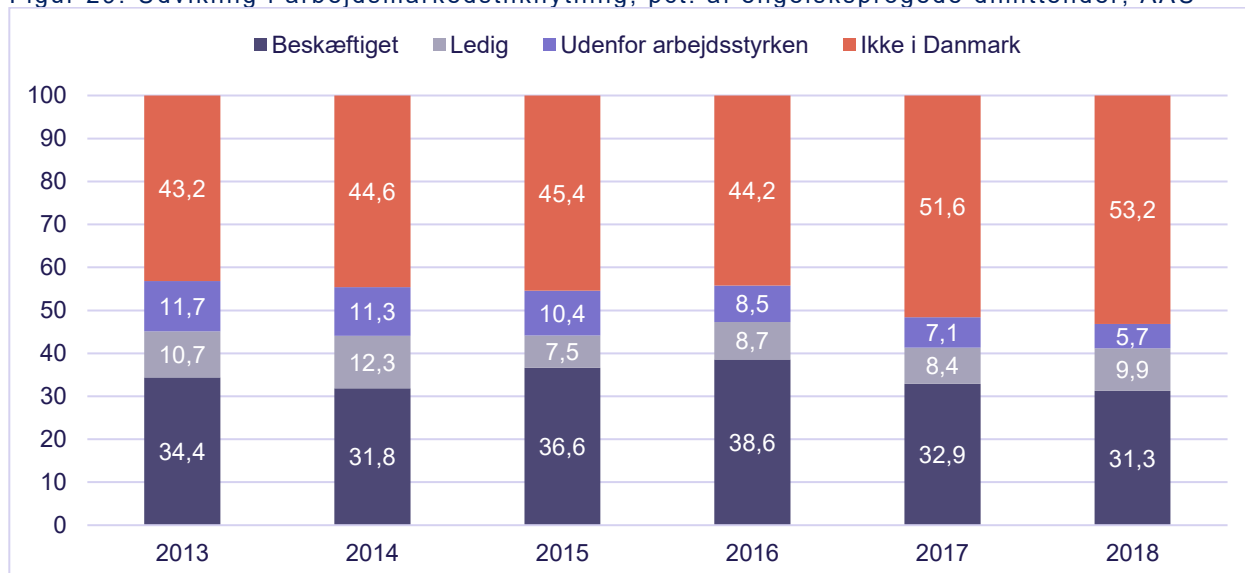


Anm: Inkluderer alene dimittender fra kandidatuddannelser. Arbejdsmarkedsstatus er opgjort 23 måneder efter fuldførelse og beregnet som andel af alle engelsksprogede dimittender. Årstal angiver fuldførelsesår.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk) og egne beregninger.

Andelen af engelsksprogede AAU-dimittender i beskæftigelse 23 måneder efter fuldførelse af kandidatuddannelsen har været faldende fra 38,6 pct. for dimittendårgang 2016 til 31,3 for dimittendårgang 2018. I samme periode har en stigende andel af de engelsksprogede kandidatdimittender forladt Danmark, jf. figur 29.

Figur 29. Udvikling i arbejdsmarkedstilknytning, pct. af engelsksprogede dimittender, AAU



Anm: Inkluderer alene dimittender fra kandidatuddannelser. Arbejdsmarkedsstatus er opgjort 23 måneder efter fuldførelse og beregnet som andel af alle engelsksprogede dimittender. Årstal angiver fuldførelsesår.

Kilde: Uddannelses- og Forskningsministeriets Datavarehus (tabel ElevBesk) og egne beregninger.

Analyse af AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018

Studiejob og karakterers
betydning for beskæftigelse

Marts 2022

Analyse af AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018

Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse

Forfattere:

Christian Friis-Nielsen, AAU Karriere, Aalborg Universitet
Netta Ben-Yedidia, Job og Velfærd, Aalborg Kommune
Thomas Dyrmann Winkel, AAU Karriere, Aalborg Universitet

Databehandlere:

Lars Pilgaard, Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord, Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering
Nina Ziegler, Job og Velfærd, Aalborg Kommune



Indholdsfortegnelse

1	Indledning og formål	5
2	Baggrund og opbygning	6
3	Konklusioner og perspektiver	7
4	Metode og baggrundsdata	11
4.1	Baggrundsdata.....	13
4.1.1	Fordeling mellem kvartaler samt mellem kandidater og bachelorer.....	13
4.1.2	Fordeling af dimittender på fakulteter og institutter.....	14
4.2	Projektorienteret forløb (studiepraktik) er ikke medtaget i analysen - hvorfor?.....	15
5	Aalborg Universitets organisation og employability-indsats	16
5.1	AAU's opbygning og relevante fakta.....	16
5.2	Employability på AAU.....	17
6	Jobcenter Aalborgs indsats for ledige	18
7	Del I: Population, fordeling og beskæftigelse (2. kvartal 2018)	19
7.1	Indledning.....	19
7.2	Fordeling på fakulteter og institutter for dimittender fra 2. kvartal 2018.....	19
7.3	Dimittendernes status.....	21
7.3.1	Dimittendernes status fra femte uge til to år efter dimission.....	21
7.3.2	Dimittenders beskæftigelse over tid fordelt på fakulteter.....	22
7.3.3	Gennemsnitstid før første job.....	25
7.3.4	Beskæftigelse på uddannelsesniveau.....	26
7.3.4.1	Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet.....	26
7.3.4.2	Det Humanistiske Fakultet.....	28
7.3.4.3	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.....	29
7.3.4.4	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.....	30
7.3.4.5	Det Tekniske Fakultet for IT og Design.....	31
8	Del II: Faktorer under studiet, der påvirker employability og beskæftigelse	33
8.1	Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse.....	33
8.1.1	Studiejobbets varighed og beskæftigelse.....	34
8.1.2	Studiejobbets varighed og beskæftigelse 1 år efter dimission opgjort på fakultetsniveau... ..	35
8.1.2.1	Hele populationen.....	36
8.1.2.2	Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet.....	37
8.1.2.3	Det Humanistiske Fakultet.....	38
8.1.2.4	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.....	39
8.1.2.5	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet.....	40
8.1.2.6	Det Tekniske Fakultet for IT og Design.....	41
8.1.3	Sammenhæng mellem ophør i studiejob og beskæftigelse over tid.....	42
8.1.4	Karaktergennemsnit og beskæftigelse over tid.....	44
8.1.5	Karaktergennemsnit og beskæftigelse over tid fordelt på fakulteter.....	46
8.1.5.1	Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet.....	46
8.1.5.2	Det Humanistiske Fakultet.....	47
8.1.5.3	Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.....	48

8.1.5.4	Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet	48
8.1.5.5	Det Tekniske Fakultet for IT og Design.....	49
8.1.6	Forholdet mellem karaktergennemsnit og varighed i studiejob	50
9	Del III: Udenlandske dimittender samt udrejste danske og udenlandske i populationen.....	52
9.1	Udenlandske dimittender	52
9.1.1	Status for udenlandske dimittender	52
9.1.2	Beskæftigelse for udenlandske dimittender over tid fordelt på fakultetsniveau	54
9.1.3	Gennemsnitstid før første job for udenlandske dimittender.....	55
9.1.4	Studiejob: Antal og andel med studiejob	56
9.1.5	Studiejob og andel udenlandske dimittender i beskæftigelse over tid.....	57
9.1.6	Studiejobbets ophør forud for dimission og beskæftigelse over tid for udenlandske dimittender	59
9.2	Danske og udenlandske udrejste dimittender	60
9.2.1	Internationale og danske dimittender, der over tid udrejser, fordelt på fakulteter.....	60
9.2.2	Studiejob fordelt på nationalitetsgrupper og fakulteter	62
10	Kilder.....	64

1. Indledning og formål

Analyse af dimittender fra 2. kvartal 2018 fra AAU – Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse bidrager med kvantitativ viden om kandidatdimittender fra Aalborg Universitet (campus Aalborg), der er dimitteret i 2. kvartal 2018.

Det overordnede formål med analysen er, at Aalborg Universitet (herefter AAU) og Aalborg Kommune (herefter AAK) i fællesskab opnår et indblik i faktorer, der er med til at påvirke dimittenders beskæftigelsessituation efter endt uddannelse. Den fælles indsigt kan på sigt indgå i en ledighedsforebyggende indsats hos både AAU og Jobcenter Aalborg.



2. Baggrund og opbygning

Analysen er et samarbejde mellem AAU og AAK og blev aftalt i 2020 mellem AAU's rektorat og AAK's borgmester.

Dimittendledighed optager begge organisationer, fordi det er en udfordring for såvel samfund som den enkelte, når dimittender ikke kommer i beskæftigelse. Der er derfor en fælles interesse i at sikre et godt match mellem arbejdsmarked og dimittend – både for, at dimittender får en god begyndelse på arbejdslivet, og for at virksomhederne kan realisere deres potentialer.

Med det afsæt er der mellem AAU og AAK en fælles interesse i at forstå faktorer i studietiden, der kan påvirke dimittenders beskæftigelse. Den opnåede viden kan supplere eksisterende viden og kvalificere grundlaget for effektive og målrettede indsatser med det sigte at øge de studerendes employability og dimittendernes mulighed for beskæftigelse.

Begge parter, AAU og AAK, har hver især data om studerende og dimittender, men debatten om dimittendledighed har savnet en fælles viden om dimittender og deres beskæftigelse. Derfor kobler nærværende analyse data om dimittenderne fra både studietiden og efter studiet for at få indblik i studiejobbets og karaktergennemsnittets betydning for beskæftigelse efter endt uddannelse.

Fokus er på kandidat-dimittender fra 2. kvartal 2018, der udgør langt den største gruppe af dimittender i populationen i de bearbejdede data. Med udgangspunkt i denne dimittendgruppe vil analysen i Del I præsentere gruppen og dennes beskæftigelse, såvel overordnet som fordelt på fakulteter og på uddannelsesniveau.

I Del II fokuseres der på studiejob og karaktergennemsnit som beskæftigelsesfaktorer.

I Del III ses der som i Del II på studiejob som faktor i forhold til beskæftigelse, men for udenlandske dimittender og for den del af populationen, der udrejser. Der udover ses der på faktorer, der særligt vedrører de udenlandske og udrejste dimittender.

3. Konklusioner og perspektiver

Aalborg Kommune og Aalborg Universitet har i perioden 2021-2022 gennemført nærværende analyse af AAU-dimittender fra 2. kvartal 2018.

Parterne har i analysen belyst beskæftigelsen for AAU-dimittender både overordnet og på fakultets- og uddannelsesniveau. Analysen undersøger desuden studiejob og karakter under studiet og disse faktorerens betydning for efterfølgende beskæftigelse. Endelig ses der på udenlandske dimittenders beskæftigelse og på dimittender, der er udrejst samt faktorer for disse gruppers beskæftigelse; studiejob og "nationalitetsgruppe".

Nedenfor sammenfattes analysens hovedkonklusioner fra Del I, Del II og Del III. Tallene og analyserne bag kan ses i analysens afsnit 7, 8 og 9.

Overordnet kan det med analysen konstateres, at erhvervsrettede erfaringer bringer den enkelte dimittend nærmere arbejdsmarkedet. Således dokumenteres det med analysen, at studiejob – både varigheden af studiejob, og hvor tæt på dimission studiejobbet er ophørt – har en betydning for den efterfølgende beskæftigelse. Dette er et væsentligt fund, der hos såvel AAU som Aalborg Kommune er vigtig viden i den fremadrettede indsats. Analysen isolerer dog ikke, hvad det er ved studiejobbet, der har betydning, eller hvorvidt det kræver særlige personlige egenskaber eller employability-mæssige forudsætninger at opnå og varetage et studiejob.

Et andet resultat, der er værd at fremhæve, er, at karaktergennemsnit på kandidatuddannelsen ser ud til at have en sammenhæng med efterfølgende beskæftigelse. Karaktergennemsnittet behøver ikke være blandt topkaraktererne, men hvis karaktergennemsnittet ligger i den laveste kategori, øges risikoen for ledighed.

Fælles for både studiejob og karaktergennemsnit som faktorer er, at mere erfaring og et stigende gennemsnit giver positiv påvirkning af beskæftigelsessituationen efter dimission, men det må forventes, at det også kræver ressourcer at opnå og fastholde studiejob såvel som et vist karaktergennemsnit. Således er svaret på problemstillingen omkring ledighed ikke nødvendigvis højere karakterer og mere studiejob, men snarere via viden fra analysen at kunne identificere, hvem der har særligt behov for støtte i employability-udviklingen. En viden, der skal danne grundlag for en målrettet og effektiv employability-indsats, der skal ramme de rigtige studerende med de rigtige initiativer.

I relation til de ovenstående resultater har det været relevant at se på studiejob og karaktergennemsnit som krydsede faktorer. Her ser vi, at en lang studiejobvarighed ikke korrelerer med lave karakterer. Tværtimod er der en gruppe af dimittender, der i kombinationen mellem ingen eller lidt studiejobberfaring og et karaktergennemsnit i den laveste kategori, er i stor risiko for ledighed. Disse krydsede faktorer kan give anledning til skærpet opmærksomhed i form af håndholdte indsatser under studiet.

Høj faglighed og erfaring fra "virkeligheden" virker. Denne konklusion skal suppleres af en pointe om, at ikke alle har mulighed for at investere kræfterne i at få de krævede ressourcer, som studiejob og højere karaktergennemsnit vil kunne kræve. Derfor kan nærværende analyse danne nuanceret baggrund for videre indsatser, der på ansvarlig vis kan hjælpe studerende med at træffe så kvalificerede valg som muligt.

I Del I, der viser populationens beskæftigelse efter dimission, ser vi, at 34,2% af dimittenderne i beskæftigelse i 5. uge efter dimission. I 26. uge er andelen 59,5%, og efter 2 år er andelen 80,6%.

Ser man på de samme tal, men fordelt på fakulteter, ses det, at særligt dimittender fra *Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF)* og *Det Humanistiske Fakultet (HUM)* med en andel på henholdsvis 43,7% og 36,1% i 5. uge kommer hurtigere i beskæftigelse end dimittender fra de øvrige fakulteter. For dimittender fra såvel *Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG)* som *Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH)* ser vi omvendt, at andelen i beskæftigelse i 5. uge ligger under gennemsnittet - tallet er henholdsvis 24% og 25,7%. Det samme gælder for dimittender fra *Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND)*, hvor forskellen dog er mindre, og hvor 31% er i beskæftigelse i 5. uge.

Over tid udlignes denne mindre andel i beskæftigelse dog, og dimittender fra ENG, TECH og SUND har i løbet af den observerede periode på op til to år efter dimission en højere andel i beskæftigelse end HUM og SAMF.

Analysens Del I viser også, at særligt dimittender fra SAMF og HUM er i det, der kaldes *al beskæftigelse*, hvilket er beskæftigelse, hvor der udbetales løn, men hvor der samtidig også udbetales offentlig forsørgelse. Eksempelvis er halvdelen af HUM-dimittender, der er i beskæftigelse i 5. uge efter dimission, i *al beskæftigelse*, mens den anden halvdel er i såkaldt *ustøttet beskæftigelse* (beskæftigelse, hvor der kun udbetales løn). Dette kan pege på, at ansættelsesstrukturen og -processen for HUM-fagligheder er anderledes end for andre fagligheder. Om dimittenderne er fx deltidsansatte eller i løntilskud, siger tallene ikke noget om.

Desuden er det ud fra data tydeligt at se, at dimittender fra ENG, hvorfra der bl.a. uddannes ingeniører, er eftertragtede. Deres beskæftigelsesandel er – når blot der ses bort fra de første uger efter dimission – generelt markant højere end for dimittender fra de øvrige fakulteter.

Endeligt kan der i denne del af analysen udledes, at der indbyrdes på fakulteterne er en stor spredning mellem de forskellige uddannelser i forhold til andelen af dimittender, der kommer i beskæftigelse. På alle fakulteter er der uddannelser, hvor dimittender i høj grad ser ud til at komme i beskæftigelse, mens dimittender fra andre uddannelser på samme fakultet klarer sig mindre godt. Denne viden vurderes at være relevant for det videre employability- og beskæftigelsesarbejde på de enkelte fakulteter og uddannelser.

Årsagen til, at den positive udvikling i beskæftigelsesandelen blandt dimittender fra ENG og TECH begynder senere end for dimittender fra HUM og SAMF, kan være, at de med deres uddannelse føler, at de er "sikret" beskæftigelse, og at tiden efter dimission bruges på at afsøge og afvente det rigtige job fremfor blot at tage et hvilket som helst job.

For dimittender fra HUM og SAMF kan en forklaring på den større andel i beskæftigelse kort tid efter dimission være, at dimittender fra disse fakulteter oplever, at de hurtigst muligt bør finde beskæftigelse. Altså kan der muligvis være tale om en jobusikkerhed, der får dimittenderne til fx at påbegynde jobsøgningen hurtigere.

I analysens Del II ser vi på sammenhængen mellem studiejob, karakter og beskæftigelse samt på studiejobbets og karaktergennemsnittets sammenhæng med beskæftigelse.

Studiejobbets betydning for beskæftigelse, når vi måler på studiejobbets varighed, og hvornår studiejobbet ophører inden dimission er tydelig.

Overordnet viser tallene, at dimittender, der har haft et studiejob, forøger deres muligheder for at komme i beskæftigelse hurtigt efter dimission sammenlignet med dimittender uden studiejob. Kun 5,4% af de dimittender, der ikke har haft et studiejob, er i beskæftigelse i 5. uge efter dimission. For dem, der har haft et studiejob af blot 1-5 måneders varighed er andelen 15,4%, og andelen stiger med, at varigheden af studiejobbet stiger. Således er 69,4% af de dimittender, der har haft et studiejob i 24 måneder før dimission, i beskæftigelse i 5. uge. Denne store forskel i andelen i beskæftigelse afhængig af studiejob-

bets længde, har desuden betydning lang tid efter dimission. 2 år efter dimission er kun 57,2% uden et studiejob i beskæftigelse. For dem med studiejob i 24 måneder er andelen i beskæftigelse 2 år efter dimission 91,8%.

Tendenserne går igen, når sammenhængen vurderes på fakultetsniveau.

Studiejob har med andre ord en sammenhæng med beskæftigelse, og varigheden af studiejobbet øger sandsynligheden for beskæftigelse såvel hurtigt efter dimission som på lang sigt.

Analysens Del II viser desuden, at jo tættere på dimission et studiejob ophører, desto større er sandsynligheden for at komme i beskæftigelse hurtigt efter dimission. Således viser analysen, at dimittender, der var i beskæftigelse inden for det 1. år efter dimission og ophørte i studiejobbet 0-4 uger inden dimission, var 67,5% i beskæftigelse allerede i 1. uge efter dimission. Til sammenligning viser tallene, at blandt dem, der ophørte i studiejobbet 5-17 uger inden dimission, var blot 17,3% i beskæftigelse i 1. uge efter dimission.

Disse to parametre viser med al tydelighed, at studiejobbets varighed, ligesom en tilknytning til en arbejdsgiver lige op til dimission, er to væsentlige faktorer, når det kommer til dimittendernes sandsynlighed for beskæftigelse - især tæt på dimission.

Det, der dog ikke kan læses ud af data, er, hvorvidt det kalder på særlige personlige og employability-relaterede egenskaber at få et studiejob og at have overskuddet til at varetage det. Egenskaber, der måske i sig selv, er "nok" til at opnå beskæftigelse efter studiet. Det er altså ikke til at sige, om studiejob kræver eller giver employability-kompetencer. Begge dele er formentlig tilfældet. Med andre ord viser analysen ikke, om studiejob er en løsning for alle. Men det er muligt at udlede af data, at for de dimittender, som kan og har muligheden for at have et studiejob, vil det være en betydende faktor for at komme i beskæftigelse efter dimission.

Med det in mente – at studiejob ikke nødvendigvis er for alle, og at ikke alle har egenskaber, kompetencer, ønsker mv. om at have et studiejob – så er det væsentligt at videreformidle og anvende analysens resultater i en employability-indsats på AAU. Eksempelvis gennem formidling af at det kan være relevant at beholde et studiejob også i perioden med specialeskrivning på sidste semester, eller at bare få måneder med erhvervs erfaring gennem et studiejob vil kunne fremme chancerne for job sammenlignet med intet studiejob.

Desuden viser analysens Del II, at karakterer også ser ud til at have en betydning for efterfølgende beskæftigelse, og at jo højere karaktergennemsnit, der opnås på kandidatuddannelsen, jo højere er andelen i beskæftigelse; både på kort og lang sigt. Samme tendens ses på de enkelte fakulteter.

Dimittender med højere karakterer har en større beskæftigelsesandel, men det er i springet fra det laveste karakterinterval på 2-5,9 og til 6-7,9, den største positive forskel i beskæftigelsesandel ses. Det er altså ikke nødvendigvis et ensidigt fokus på topkarakterer, der er med til at skabe den største positive effekt i forhold til at opnå beskæftigelse. Denne viden kan dels være med til at aflive en antagelse om, at det er vigtigt at opnå topkarakterer, og dels pege på lave karakterer som et symptom på nogle bagvedliggende udfordringer for den studerende. Et kig bag ved de lavere karakterer kan være første skridt i at hjælpe den studerende.

Endelig viser analysen, at et langvarigt studiejob ikke korrelerer med lave karakterer. Tværtimod er de hhv. 32% og 22% af dimittender med ingen eller kun lidt studiejobberfaring kombineret med et karaktergennemsnit i den laveste kategori i stor risiko for ledighed. Disse krydsede faktorer giver anledning til skærpet opmærksomhed i form af fx håndholdte indsatser under studiet.

For begge de undersøgte faktorer – studiejob og karaktergennemsnit – der i analysen ser ud til at være betydende for beskæftigelse, er det vigtigt at holde sig for øje, om studiejobbet og højere karakterer i sig selv og isoleret er betydende, eller om netop det faktum, at den studerende har et studiejob eller opnår højere karakterer, dækker over egenskaber og kompetencer, der uagtet studiejob eller karakter, gør disse dimittender employable.

I analysens Del III er der fokus på udenlandske dimittender og dimittender, der udrejser. I alt er 395 ud af de 2.080 dimittender fra 2. kvartal 2018 udenlandske. Over tid – og op til to år efter dimission – forlader 155 af disse udenlandske dimittender Danmark. Dertil forlader cirka 50 danske dimittender Danmark.

For de udenlandske dimittender, der er i Danmark, viser analysen, at de er længere tid om at komme i beskæftigelse og er ledige i længere tid sammenlignet med hele populationen. Bedst går det for udenlandske dimittender fra ENG, hvor 74,5% er i beskæftigelse efter to år. Til sammenligning er 90% af ENG-dimittenderne i den samlede population i beskæftigelse efter to år. Vanskeligst er det for de udenlandske SAMF-dimittender, hvor kun 40,5% er kommet i beskæftigelse efter to år (for hele populationen er andelen 79,7%).

Endnu en konklusion, der drages i denne del af analysen, er, at studiejob også har betydning for de udenlandske dimittender og deres mulighed for efterfølgende beskæftigelse. Vi ser, at udenlandske dimittender, der har haft et studiejob i langt højere grad end udenlandske dimittender uden studiejob, kommer i beskæftigelse. I 5. uge efter dimission er 40,5% af dem med studiejob i beskæftigelse. For dimittender uden er andelen 2,8%. I 26. uge er 47% med studiejob i beskæftigelse. Tallet for dimittender uden er 14%, og efter to år er andelen henholdsvis 70,9% for dem med og 29,2% for dem uden studiejob. Samme tydelige tendens ses på de enkelte fakulteter.

Endelig viser analysen, at i lighed med hele populationen har det også for udenlandske dimittender betydning for beskæftigelse, hvornår et studiejob er ophørt. 64,1% af de udenlandske dimittender, hvis studiejob ophørte 0-4 uger før dimission, var beskæftiget 0-4 uger efter dimission. For dem uden studiejob var ingen beskæftiget på dette tidspunkt. Derimod ses det, at 80,7% fra denne gruppe først er i beskæftigelse i uge 31-52.

I Del III viser data, at ca. 200 dimittender udrejser i løbet af 2 år efter dimission. Den største gruppe udrejste er EU-EØS-borgere svarende til 59% af de udrejste. Dernæst er det danske dimittender – i alt 50 svarende til 25% – og endelig ikke-EU-EØS-dimittender, hvis andel udgør 16%.

Blandt de udrejste EU-EØS-dimittender er det særligt dimittender fra ENG og TECH, der udrejser. 19% af alle ENG-dimittender og 14% af alle TECH-dimittender udrejser. Denne viden er væsentlig. Særligt fordi de kompetencer, som dimittender fra disse to fakulteter besidder, ofte er efterspurgt hos arbejdsgivere. Der kan med andre ord arbejdes på, at dimittender fra disse to fakulteter anvender deres kompetencer i Danmark fremfor at udrejse.

Det rette studiejob kan i den sammenhæng være et vigtigt redskab, fordi det vil kunne bidrage med netværk og viden om det danske arbejdsmarked og kunne styrke danskundskaberne - faktorer, der skaber tættere tilknytning til Danmark og øger chancerne for beskæftigelse. At der så er studiejob at få for udenlandske studerende er en væsentlig faktor i at kunne bruge dette vigtige redskab.

4. Metode og baggrundsdata

Analysearbejdet er foregået i perioden fra foråret 2021 til foråret 2022.

AAU har udleveret data om dimittender fra 4. kvartal 2017 samt 1., 2. og 3. kvartal 2018 fra campus Aalborg til AAK samt Arbejdsmarkedskontor Midt-Nord (AMK Midt-Nord) som databehandler. Data dækker professionsbachelor og diplomingeniører (herefter bachelorer) og kandidatuddannede (herefter kandidater).

Følgende oplysninger fra dimittendernes studietid er blevet udleveret:

- Cpr-nummer
- Køn
- Statsborgerskab
- Fakultet
- Institut
- Studienævn
- Uddannelse
- Adgangsgivende grundlag
- Orlov
- Merit
- Dimissionsdato
- Overskreden studietid
- Antal reeksaminer
- Antal uddannelsesskift
- Bachelorprojektkarakter
- Karaktergennemsnit på kandidat- eller professionsbacheloruddannelsen
- Specialekarakter
- Deltagelse i projektorienteret forløb (også kaldet praktik eller praksissemester – typisk på 3. semester på kandidatuddannelserne)
- Optagskvotient fra adgangsgivende eksamen forud for (professions-)bachelor og dispensation.

Det udleverede datasæt fra AAU er af AAK og AMK Midt-Nord blevet behandlet ud fra Beskæftigelsesministeriets DREAM-data, der viser status efter dimittendtidspunktet. Alle data i rapporten er anonymiseret. Hvis antallet af dimittender i en observation er for lavt (3 eller derunder), er data diskretioneret væk. Derfor anvendes ikke alle dele af datasættet i nærværende analyse. Eksempelvis har der været for få med overskreden studietid til at krydse med bl.a. beskæftigelsesdata.

Det samlede datasæt fra AAU dækker over i alt 2.721 dimittender fra campus Aalborg, og tallet dækker over 2.544 kandidater og 175 bachelorer. Langt hovedparten af dimittenderne i populationen er dimitteteret i 2. kvartal 2018 – i alt 2.080, hvoraf 2.077 er kandidater, og 3 er bachelorer.

Hele populationen på 2.721 præsenteres nedenfor i afsnit [4.1](#). Selve analysen beror dog kun på den største gruppe af dimittender i den samlede population, hvilket er dimittender fra 2. kvartal 2018. Medmindre andet nævnt, vil N for denne gruppe være uden udrejste dimittender på det givne tidspunkt.

Del III vil specifikt omhandle de udrejste og udenlandske dimittender.

I analysen arbejdes der med udvalgte nedslagstidspunkter: 5. uge, 13. uge, 26. uge., 52. uge og 104. uge. Nedslagene giver et billede af udviklingen over tid. Det er dog værd at bemærke, at dimittenderne kan komme ind og ud af beskæftigelse, og derfor vil antallet af dimittender på de udvalgte nedslags-tidspunkter ikke nødvendigvis dække over de samme dimittender over tid. Nedslagene er gennemsnits-beregninger for den givne nedslagsuge, forstået således at en dimittend tæller som beskæftiget, hvis vedkommende har været i beskæftigelse 4 ud af 7 dage. Omvendt tæller en dimittend som ledig, hvis der er beskæftigelse i 3 ud af 7 dage. Derfor sammenlignes der reelt gennemsnitsberegninger, når udviklingen over tid undersøges.

Når der ses på nedslag over tid og ikke akkumuleret udvikling, skal det holdes for øje, at status er et gennemsnitsbillede for den pågældende nedslagsuge. Det betyder, at dimittender, der eventuelt måtte være i beskæftigelse i eksempelvis 6.-12. uge, ikke tæller som beskæftigede, hvis de i 13. uge er ledige. I 13. uge vil disse dimittender stå som ledige eller en af de øvrige statusmuligheder. Til trods for det er det vurderingen, at statusoverblikket giver en overordnet viden om antal og udvikling over tid.

Forskellige parametre krydses med hinanden i analysen, eksempelvis studiejob og beskæftigelse eller nationalitetsgruppe og beskæftigelse. Hvis der i data fra AAU ikke er noteret eksempelvis landekode ud for den enkelte, vil denne person ikke blive medtaget i de krydsanalyser, der foretages, og derfor kan de samlede tal (hovedtotal) i de forskellige analyser være forskellige fra hinanden. Dette dækker dog over så få dimittender, at det samlede billede fortsat er validt.

Beskæftigelse i denne rapport er – medmindre andet er nævnt – defineret som *al beskæftigelse*. Al beskæftigelse betyder, at alle ansættelser tælles med; dvs. alle ansættelser, hvor der er en branchekode i DREAM, og hvor der er udbetalt løn - også selv om personen eksempelvis er i løntilskud eller kun er ansat i nogle timer eller på deltid. I nogle tilfælde ses der også på det, der kaldes *ustøttet beskæftigelse*. Dette er beskæftigelse, hvor der er en branchekode i DREAM, og hvor der er fuldstændigt fravær af en offentlig ydelse, eksempelvis supplerende dagpenge. Med denne definition vil en person med et job i løntilskud ikke tælle som beskæftiget. De steder i rapporten, hvor der ses på ustøttet beskæftigelse, vil dette eksplicit blive nævnt.

Når vi i denne rapport har truffet beslutningen om at se på al beskæftigelse, skyldes det, at vi ønsker at se på tilknytningen til arbejdsmarkedet fremfor, om tilknytningen er ustøttet. Dette sker ud fra tesen om, at hvilken som helst tilknytning giver arbejds erfaring og bidrager til employability-udvikling hos den enkelte og dermed er vejen til beskæftigelse.

Resultaterne af nærværende analyse vil kunne danne grundlag for målrettede employability-indsatser under studietiden, der kan øge den studerendes sandsynlighed for hurtigere beskæftigelse efter dimission, ligesom analysens resultater vil kunne indgå i Jobcenter Aalborgs vidensgrundlag og vil kunne anvendes i beskæftigelsesindsatsen for AAU-dimittender.

4.1 Baggrundsdata

I det følgende præsenteres den samlede population i overordnede tal. Først opdelt på bachelorernes og kandidaternes dimissionstidspunkt og efterfølgende hvilket fakultet og institut de dimitterede fra.

4.1.1 Fordeling mellem kvartaler samt mellem kandidater og bachelorer

I alt indgår der 2.721 dimittender i populationen. De er primært kandidatuddannede, mens de resterende dimittender er professionsbachelorer og diplomingeniører, der dog under ét benævnes "bachelorer". Fordelingen mellem kandidater og bachelorer er henholdsvis 94% og 6%.

Ser vi på de enkelte kvartaler, hvor populationen er dimetteret, i [Tabel 4.1](#), viser tallene, at langt hovedparten af dimittenderne blev færdiguddannet i 2. kvartal 2018. I alt 2.080 dimittender svarende til 76,4%. I 2. kvartal er det desuden stort set kun kandidater, der dimitterer. Kun 3 ud af de i alt 2.080 dimittender i 2. kvartal 2018 er bachelorer. I tabellen ses det, at bachelorer hovedsageligt er dimitteret i 1. kvartal 2018. Dimission i 4. kvartal 2017 og 3. kvartal 2018 er primært udtryk for forlænget studietid, orlov, reeksaminer eller andre forlængende forhold.

Den samlede population fordelt på dimissionstidspunkter

Uddannelsestype	Kvartal/år				
	4/2017	1/2018	2/2018	3/2018	I alt
Kandidater	130	200	2.077	139	2.546
Bachelor		171	3	1	175
I alt	130	371	2.080	140	2.721
Heraf udlændinge	35	60	395	30	520

Tabel 4.1: Populationens dimissionstidspunkt

Ud af den samlede population er der i alt 520 udenlandske dimittender eller dimittender med udenlandsk statsborgerskab opvokset i Danmark (herefter benævnt som udenlandske dimittender). Dette svarer til en andel på 19,1%. Fordelingen på de enkelte kvartaler, viser at de fleste udenlandske dimittender dimitterer i 2. kvartal svarende til 18,9%.

4.1.2 Fordeling af dimittender på fakulteter og institutter

Tabel 4.2 herunder viser, hvilket fakultet og institut de 2.721 dimittender har været tilknyttet. På Aalborg Universitet var der i 2017/2018 fem fakulteter. De fem fakulteter og fordelingen af dimittender fra disse er følgende:

- Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG): 500 dimittender (18,3%)
- Det Humanistiske Fakultet (HUM): 605 dimittender (22,2%)
- Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF): 968 dimittender (35,6%)
- Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND): 251 dimittender (9,2%)
- Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH): 397 dimittender (14,6%)

Hele populationen fordelt på fakulteter og institutter

Fakultet	Institut	Kandidater	Bachelorer	I alt
ENG	Byggeri, By og Miljø	134	17	151
	Energiteknik	57	18	75
	Kemi og Biovidenskab	60	3	63
	Matematiske fag	37		37
	Materialer og Produktion	160	14	174
	ENG i alt	448	52	500
HUM	Kommunikation og Psykologi	283		283
	Kultur og Læring	322		322
	HUM i alt	605		605
SAMF	Juridisk Institut	141		141
	Politik og Samfund	235		235
	Sociologi og Soc. Arbejde	175	118	293
	Økonomi og Ledelse	299		299
	SAMF i alt	850	118	968
SUND	Klinisk Institut	44		44
	Medicin og Sundhedsteknologi	207		207
	SUND i alt	251		251
TECH	Arkitektur og Medieteknologi	127		127
	Datalogi	100		100
	Elektroniske Systemer	63	5	68
	Planlægning	102		102
	TECH i alt	392	5	397
AAU	AAU i alt	2.544	175	2.721

Tabel 4.2: Hele populationen fordelt på fakulteter og institutter.

Ser vi på den samlede population, viser tallene, at SAMF har flest dimittender – i alt 968. Fordelt på institutter på SAMF-fakultetet er Økonomi og Ledelse det største institut med 299 dimittender, der alle er kandidater, mens Politik og Samfund med 235 kandidatdimittender er næststørst. Juridisk Institut er det mindste med i alt 141 dimittender.

HUM er det næststørste fakultet med i alt 605 dimittender. De to institutter under dette fakultet har stort set ligelig fordeling med henholdsvis 283 dimittender på Kommunikation og Psykologi og 322 dimittender fra Kultur og Læring. Fra dette fakultet dimitterede udelukkende kandidater.

ENG har tredjeflest med 500 dimittender. Her er Institut for Materialer og Produktion og Institut for Byggeri, By og Miljø de største med henholdsvis 174 og 151 dimittender. De øvrige institutter har alle hver under 100 dimittender.

TECH har 397 dimittender, heraf Arkitektur og Medieteknologi med 127 dimittender, Planlægning med 102 dimittender og Datalogi med 100. Mindste institut – Elektroniske Systemer – har 68 dimittender. Endelig har SUND færrest dimittender – i alt 251. Hovedparten, i alt 207 dimittender, fra dette fakultet dimitterer fra Institut for Medicin og Sundhedsteknologi.

Langt hovedparten af dimittenderne er som tidligere nævnt kandidater, men særligt på SAMF og ENG finder man bachelorerne. Herfra er der dimitteret henholdsvis 118 og 52 bachelorer svarende til i alt 97% af alle bachelorer i populationen.

4.2 Projektorienteret forløb (studiepraktik) er ikke medtaget i analysen - hvorfor?

Det projektorienterede forløb (som er en form for studiepraktik), som oftest ligger på kandidatuddannelsernes næstsidste semester, er et vigtigt redskab for studerende til bl.a. at sætte deres faglighed i spil, lære sig selv og arbejdslivet bedre at kende og skabe netværk. Disse employability-relaterede kompetencer er uvægerligt med til at kvalificere vejen mod beskæftigelse efter endt uddannelse og gøre processen nemmere og mere effektiv – både tidsmæssigt og kvalitativt.

Derfor er det relevant at se på, hvilken sammenhæng et projektorienteret forløb har med beskæftigelse efter dimission. Det er imidlertid desværre ikke muligt i nærværende analysen, fordi der på tværs af studieretninger ikke kan samles sammenlignelige data.

Årsagen er, at der på AAU har sameksisteret forskellige definitioner af projektorienteret forløb. Derfor er de på tværs af studieordninger registreret ud fra forskellige præmisser. Det enkelte studie har inden for egen definition registreret de nødvendige data, men sammenlignes disse data med andre studiers data, bliver billedet ikke retvisende.

I oktober 2018 igangsatte AAU en indsats, der fremtidigt skal sikre bedre registrering af projektorienteret forløb, så der kan genereres sammenlignelige data – både på tværs af AAU og til videre afrapportering.

Uanset udfordringerne med registrering er projektorienteret forløb fortsat et af de vigtigste redskaber i AAU's employability-indsatser.

Ud over projektorienteret forløb er der andre samarbejdsmuligheder, vi i nærværende analyse ikke vil komme videre ind på, som indbefatter samarbejder fx i forbindelse med semesterprojekter, case-samarbejder og solution camps.

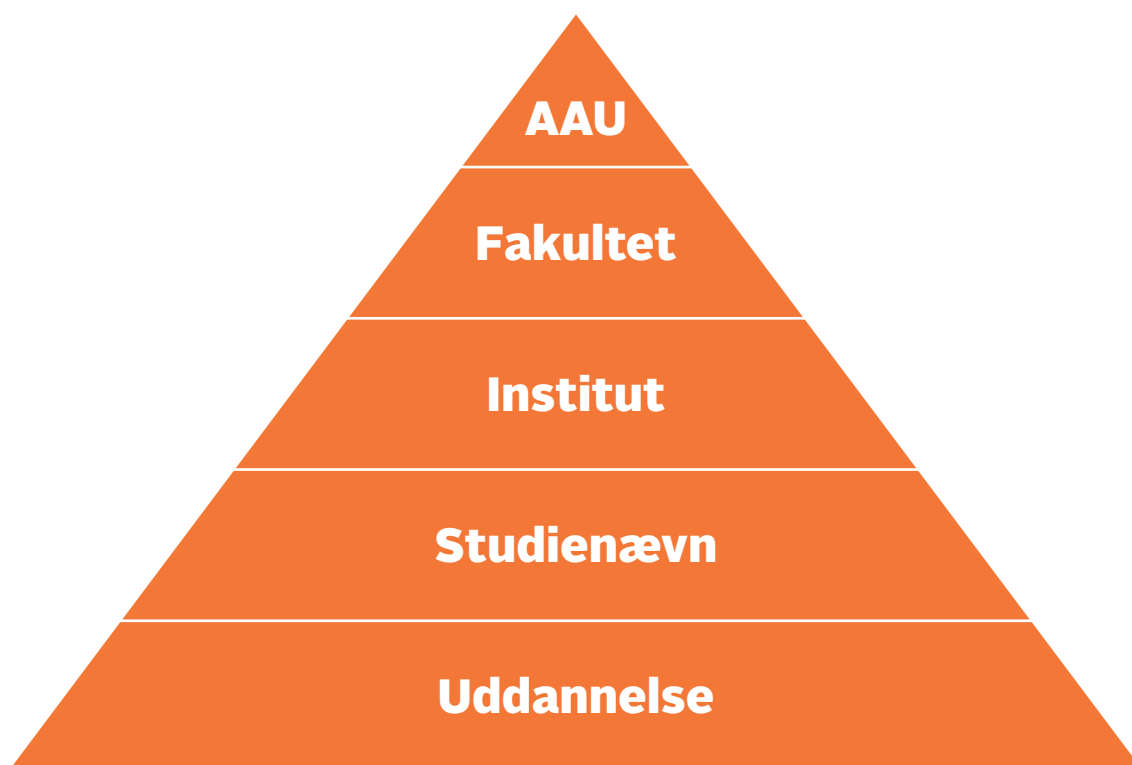
5. Aalborg Universitets organisati- on og employability-indsats

For bedre at kunne forstå sammenhængen mellem de forskellige niveauer i AAU's organisering, skitseres her opbygningen af AAU. Desuden gennemgås også kort baggrunden for AAU's employability-fokus og dermed motivationen for analysen og dens senere anvendelse som redskab til at øge beskæftigelsen for AAU-dimittender.

5.1 AAU's opbygning og relevante fakta

Aalborg Universitet havde i 2018 cirka 20.250 fuldtidsstuderende, hvoraf cirka 3.200 var internationale studerende. Dertil kommer cirka 3.200 deltidsstuderende og 850 ph.d.-studerende.

I nærværende analyse behandler vi tal fra flere forskellige niveauer på AAU. Nedenstående figur er en illustration af det organisatoriske hierarki for uddannelse på AAU (altså ikke forskningsorganiseringen):



Figur 5.1: AAU's organisationshierarki for uddannelse.

Generelt er kandidatuddannelserne ens opbygget med fire semestre svarende til 2 år.

I 2018, da denne analyses population dimittede, var der på AAU fem fakulteter. Per 1. januar 2022 er der fire fakulteter, fordi Det Humanistiske Fakultet og Det Samfundsvidenskabelige Fakultet er fusioneret i et nyt, samlet SSH-fakultet (Social Science and Humanities). Denne nye struktur vil vi i nærværende analyse ikke berøre yderligere. Desuden er der sket en omstrukturering af nogle institutter – heller ikke disse ændringer vil vi komme videre ind på eller kommentere.

5.2 Employability på AAU

Employability vil flere gange i denne analyse blive nævnt, og derfor er en definition og rammesætning af begrebet nødvendig:

"Employability handler om individets evne til at begå sig på arbejdsmarkedet og skal forstås som et gensidighedsforhold mellem arbejdstager og arbejdsgiver. Employability er det, der i samspil med den studerendes voksende faglige indsigt, viden og kompetencer, påvirker evnen til at skabe værdi på arbejdsmarkedet." (Nielsen og Friis-Nielsen, 2018)

I 2017 blev der i Det Strategiske Uddannelsesråd^{*1} på AAU besluttet at afsætte strategiske midler til en skærpet employability-indsats. Denne centrale indsats blev drevet af AAU Karriere, der dels udbød åbne "karrierearrangementer", "integrerede karriereforløb" på særligt ledighedstruede uddannelser og generel karrierevejledning for alle vejledningssøgende.

Strukturen for employability-indsatsen har siden udviklet sig, og på alle niveauer på AAU er denne dagsorden vigtig. Således er der nu på langt de fleste uddannelser (særligt dem med ledighedstal under grænseværdierne (Strategi og Kvalitet, 2020)) internt udpeget såkaldte karriere-VIP'er (**V**idenskabeligt **P**ersonale)^{*2}, der understøtter studiets fokus på at arbejde med de studerendes employability-udvikling.

Med ovenstående definition in mente er det centralt at se på, hvilke faktorer, der spiller ind i den enkeltes employability – og i høj grad også, hvem der har mulighed for at påvirke disse faktorer. Employability handler altså ikke om "employment" – ansættelse som sådan – men om at opnå det største potentiale for at opnå en ansættelse; på baggrund af viden, erfaring, netværk, refleksionsevne og alle mulige andre og i mange tilfælde mindre håndgribelige kompetencer og evner – eksempelvis sociale evner og at kunne navigere i omskiftelighed.

Ud over de mindre håndgribelige faktorer, der også er i spil, findes der nogle mere konkrete faktorer. Denne analyse er en undersøgelse af virkningen af disse mere "håndgribelige" eller "objektive" faktorer i form af studiejob og karakterer.

^{*1} Det Strategiske Uddannelsesråd sæt ordnede strategiske rammer for arbejdet med og udviklingen af universitetets uddannelser inden for rammerne af universitetets strategi (AAU 2022).

^{*2} En Karriere-VIP's rolle at understøtte og tage del i employability-arbejdet på den enkelte uddannelse. På den måde forankres employability-tiltagene af en "employability-ambassadør", der er tæt på de lokale udfordringer og fagligheder.

6. Jobcenter Aalborgs indsats for ledige

Jobcenter Aalborg varetager beskæftigelsesindsatsen for ledige dimittender fra bl.a. AAU bosat i Aalborg Kommune. Denne opgave varetages i det daglige i Jobcenter Aalborgs Jobhus, hvor alle jobparate ledige med dagpenge mødes med en jobkonsulent kort tid efter, de er dimitteret.

Fokus for Jobcenter Aalborg er på at sikre, at dimittender fra de videregående uddannelser kommer i beskæftigelse hurtigst muligt – og gerne lige efter studiet, samt at eventuel ledighed bliver så kortvarig som mulig og ikke resulterer i langtidsledighed.

Et af de mange initiativer, der skal bidrage hermed, er den fremskudte indsats på AAU. Jobcenter Aalborg har siden 2016 samarbejdet med primært AAU Karriere om at vejlede og klæde studerende på med viden om, hvordan deres kompetencer kan anvendes på arbejdsmarkedet. Konkret har Jobcenter Aalborg to medarbejdere, der i samarbejde med AAU Karriere arbejder med employability hos studerende på udvalgte ledighedstruede uddannelser. Bl.a. ydes der frivillige en-til-en-samtaler med studerende, ligesom der afholdes oplæg for studerende.

For de dimittender, der bliver ledige, vil det typiske forløb starte med 13 ugers intensiveret forløb med digital jobhjælp, ugentlige informationsmøder, webinarer, workshops og individuelle samtaler. Der er opmærksomhed på at skabe viden om, hvad virksomhederne efterspørger hos dimittenderne, så de kan oversætte deres kompetencer til virksomhedernes behov. De dimittender, der endnu ikke har fundet beskæftigelse efter 13 uger, forventes at have fundet en virksomhedspraktik. Hvis dimittenderne ikke er lykkedes med at have fundet en virksomhedspraktik på egen hånd, henvises de til et intensivt forløb, som har til formål at styrke den lediges fokus og redskaber til selv at finde virksomhedspraktikker. Efter 6 måneders ledighed vil der blive tilbudt både private og offentlige løntilskud. Dimittender med 1 års ledighed vil blive henvist til et intensivt jobsøgningsforløb hos en ekstern aktør.

Når der i den beskæftigelsesrettede indsats er så meget fokus på virksomhedsrettede indsatser, så skyldes det, at studier har vist, at der er en positiv beskæftigelseeffekt forbundet med denne type indsatser. Dette ses bl.a. hos Rosholm og Svarer, der skriver: "For jobparate ledige er der evidens for positive effekter af virksomhedsrettede indsatser i den private sektor" (Rosholm & Svarer, 2011). Da virksomhedsrettede tilbud typisk er forbundet med fastholdelseeffekter, har timingen og længden af tilbuddene væsentlig betydning. For jobparate bør det således undgås at give virksomhedsrettede tilbud meget tidligt i ledighedsforløbet, hvor langt de fleste kommer i beskæftigelse af sig selv, da det ellers kan føre til unødigt fastholdelse i ledighed.

7. Del I: Population, fordeling og beskæftigelse (2. kvartal 2018)

7.1 Indledning

Analysen tager som nævnt afsæt i dimittender med dimission 2. kvartal 2018. Afsættet har sin årsag i, at de 2.080 dimittender fra dette kvartal dels udgør den største gruppe svarende til 76,4% af den samlede population på 2.721, dels er den gruppe, der blev færdiguddannet lige op til sommerferien 2018. Sidstnævnte betyder, at et meget stort antal skal finde beskæftigelse på samme tid, og for nogle kan dette vise sig vanskeligt.

I analysen vil dimittendernes status blive belyst over tid, både overordnet gældende for hele populationen på 2.080 samt fordelt på de enkelte fakulteter og uddannelser.

7.2 Fordeling på fakulteter og institutter for dimittender fra 2. kvartal 2018

I dette afsnit ses der på de 2.080 dimittender fra 2. kvartal 2018, og hvordan disse fordeler sig på de 5 fakulteter og dertilhørende institutter (se [Tabel 7.1](#)).

Overordnet er fordelingen følgende med antal og andel:

- Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet (ENG): 347 dimittender (16,7%)
- Det Humanistiske Fakultet (HUM): 507 dimittender (24,3%)
- Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (SAMF): 650 dimittender (31,3%)
- Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (SUND): 219 dimittender (10,5%)
- Det Tekniske Fakultet for IT og Design (TECH): 357 dimittender (17,2%)

Ud af den samlede population på 2.080 er de 2.077 kandidater, mens 3 dimittender er bachelorer. Således vil denne undersøgelse stort set kun omhandle kandidater.

Ser vi mere specifikt på antallet af udenlandske dimittender, ser tallene sådan ud:

- ENG: 110 udenlandske dimittender ud af i alt 347 dimittender på dette fakultet.
De udenlandske udgør 31,7%
- HUM: 52 udenlandske dimittender ud af i alt 507 dimittender på dette fakultet.
De udenlandske udgør 10,3%
- SAMF: 111 udenlandske dimittender ud af i alt 650 dimittender på dette fakultet.
De udenlandske udgør 17,1%
- SUND: 18 udenlandske dimittender ud af i alt 219 dimittender på dette fakultet.
De udenlandske udgør 8,2%
- TECH: 104 udenlandske dimittender ud af i alt 357 dimittender på dette fakultet.
De udenlandske udgør 29,1%

6 ud af 10 udenlandske dimittender kommer fra ENG og TECH, mens de øvrige udenlandske dimittender kommer fra de tre resterende fakulteter – flest fra SAMF med i alt 17,1%. I Del III ser vi nærmere på de udenlandske dimittender og herunder deres beskæftigelse, ledighed, andel med studiejob, mv.

Populationen fra 2. kvartal 2018 fordelt på fakulteter og institutter

Fakultet	Institut	Kandidater	Bacheloror	I alt	Heraf udlændinge
ENG	Byggeri, By og Miljø	83		84	34
	Energiteknik	51		52	24
	Kemi og Biovidenskab	47		47	12
	Matematiske fag	31		31	
	Materialer og Produktion	132		133	39
	ENG i alt	344	3	347	110
HUM	Kommunikation og Psykologi	239		239	14
	Kultur og Læring	268		268	38
	HUM i alt	507		507	52
SAMF	Juridisk Institut	123		123	36
	Politik og Samfund	174		174	4
	Sociologi og Soc. Arbejde	122		122	69
	Økonomi og Ledelse	231		231	
	SAMF i alt	650		650	111
SUND	Klinisk Institut	87		87	8
	Medicin og Sundhedsteknologi	132		132	10
	SUND i alt	219		219	18
TECH	Arkitektur og Medieteknologi	121		121	41
	Datalogi	97		97	17
	Elektroniske Systemer	54		54	18
	Planlægning	85		85	28
	TECH i alt	357		357	104
	I alt	2.077	3	2.080	395

Tabel 7.1: Fordeling af populationen på fakulteter og institutter.

Fra ENG er 347 dimitteteret i 2. kvartal. 344 er kandidater, mens 3 bacheloror kommer fra 3 forskellige institutter under ENG^{*3}. På ENG er Institut for Materialer og Produktion størst med 133 dimittender. Mindst er Institut for Matematiske fag med kun 31 dimittender.

HUM er næststørst fakultet med i alt 507 dimittender. Institut for Kultur og Læring er størst med i alt 268 dimittender, mens 239 dimittender kommer fra Kommunikation og Psykologi.

SAMF har flest dimittender med i alt 650. Disse fordeler sig på Økonomi og Ledelse med i alt 231 dimittender, mens Politik og Samfund med 174 dimittender er næststørst. Sociologi og Socialt Arbejde er det mindste institut med i alt 122 dimittender.

^{*3} Hvilke tre uddannelser fremgår ikke af tabellen, da oplysningen af diskretionshensyn er fjernet, og dimittenderne på den måde er anonymiseret.

SUND har færrest dimittender med i alt 219. De fleste kommer fra Institut for Medicin og Sundhedsteknologi – i alt 132, mens Klinisk Institut har 87 dimittender.

TECH har i alt 357 dimittender. Institut for Arkitektur og Medieteknologi er med 121 dimittender størst. Mindste institut er Elektroniske Systemer med i alt 54 dimittender.

7.3 Dimittendernes status

Det er væsentligt at se på, hvordan dimittendernes beskæftigelsesandel udvikler sig fra lige efter, de er dimitteret og over tid, samt at se på, hvor lang tid det i gennemsnit tager dimittenderne – både overordnet og fordelt på fakulteterne – at komme i første beskæftigelse. Viden om disse to forhold kan bidrage til at vurdere, hvorvidt dimittenderne sammenlignet med hinanden er længere eller kortere tid om at komme i beskæftigelse end gennemsnittet. Endelig vil der i dette afsnit blive set på, hvordan beskæftigelsen ser ud fordelt på de enkelte uddannelser – igen for at bidrage til helhedsforståelsen af, hvor beskæftigelsesandelen er højest og lavest på uddannelsesniveau.

7.3.1 Dimittendernes status fra femte uge til to år efter dimission

- **1 ud af 3 er i beskæftigelse i 5. uge**

- **6 ud af 10 er i beskæftigelse efter 26. uge**

- **8 ud af 10 er i beskæftigelse efter 2 år**

- **198 dimittender forlader Danmark i løbet af to år, kun 21 mellem år 1 og 2**

I dette afsnit ser vi på dimittendernes status på nedslagstidspunkter. Der ses på: Beskæftigelse, ledighed, anden offentlig forsørgelse, ingen ydelse, øvrige og udrejste.

[Tabel 7.2](#) viser, at ud af de i alt 2.080 dimittender i 2. kvartal 2018, er knap 200 dimittender over tid udrejst, hvilket svarer til, at 9,5% af dimittenderne over tid udrejser. Senere i analysens afsnit [9.2](#) ser vi på, hvilke nationalitetsgrupper, der udrejser og hvornår. Derfor ser vi ikke nærmere på de udrejste i dette afsnit.

Dimittendernes status i antal fordelt over tid

Status	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
I beskæftigelse	683	898	1.157	1.370	1.517
Ledig	1.015	896	601	359	205
Anden offentlig forsørgelse	40	53	63	59	53
Ingen ydelse	256	122	123	115	102
Øvrig	3	1			5
Udrejste	83	110	136	177	198
I alt	2.080	2.080	2.080	2.080	2.080
I alt uden de udrejste	1.997	1.970	1.944	1.903	1.882

Tabel 7.2: Dimittendernes status efter dimission (antal).

Tabel 7.3 viser dimittendernes status angivet i andele – dog alene beregnet ud fra de dimittender, der ikke er udrejst.

Dimittendernes status i procent fordelt over tid (uden udrejste)

Status	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
I beskæftigelse	34,2%	45,6%	59,5%	72,0%	80,6%
Ledig	50,8%	45,5%	30,9%	18,9%	10,9%
Anden offentlig forsørgelse	2,0%	2,7%	3,2%	3,1%	2,8%
Ingen ydelse	12,8%	6,2%	6,3%	6,0%	5,4%
Øvrig	0,2%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%
I alt uden de udrejste	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 7.3: Dimittendernes status efter dimission uden udrejste (andel).

Blandt de dimittender, der ikke udrejste, hvilket var 1.997 dimittender i 5. uge efter dimission og 1.882 efter 2 år (faldende som følge af den løbende udrejse), ser vi, at 683 er i beskæftigelse i 5. uge svarende til 34,2%. I 13. og 26. uge var antallet i beskæftigelse henholdsvis 898 og 1.157 dimittender svarende til 45,6% og 59,5%. I 52. uge var 72% i beskæftigelse, og 2 år efter dimission var 80,6% i beskæftigelse.

Ser vi på dem, der over tid er ledige, ser vi, at 50% er ledige i 5. uge. I 13. uge er tallet faldet fra i alt 1.015 til 896 dimittender svarende til et fald på ca. 5 procentpoint. Med andre ord er en relativ stor andel af dimittenderne ledige i ca. 3 måneder, efter de er blevet færdiguddannet, hvilket i vid udstrækning svarer til den sommerferieperiode, de studerende dimitterer lige op til. Antal og andel, der er ledige, falder gradvist i takt med, at flere kommer i beskæftigelse eller er udrejste, og efter to år er 10,9% ledige, svarende til 205 personer.

En andel af de færdiguddannede har ingen ydelse, og ser man bort fra 5. uge, så ligger andelen stabilt på omkring 6%. I 5. uge er andelen ca. 12% – altså dobbelt så høj som på de resterende nedslagstidspunkter. En forklaring kan være, at dem, der har en ansættelse med virkning kort tid efter dimission, har valgt ikke at melde sig ledige, og derfor vil de kun kortvarigt figurere uden ydelse.

7.3.2 Dimittenders beskæftigelse over tid fordelt på fakulteter

→ Dimittender fra HUM og SAMF har de højeste beskæftigelsesandele i 5. uge

→ I 13. og 26. uge stiger beskæftigelsesandelene for dimittender fra ENG, SUND og TECH markant

→ Efter 2 år er flest dimittender fra ENG i beskæftigelse, færrest fra HUM

Tabel 7.4 viser det samlede antal dimittender på nedslagstidspunkterne; både i alt og fordelt på fakulteterne.

Antal dimittender i Danmark over tid fordelt på fakultetsniveau

Fakultet	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
ENG	325	315	302	287	281
HUM	490	488	489	487	478
SAMF	627	622	616	607	606
SUND	213	211	209	210	209
TECH	342	334	328	312	308
I alt	1.997	1.970	1.944	1.903	1.882

Tabel 7.4: Antal dimittender i Danmark på nedslagstidspunkterne.

I [Tabel 7.5](#) kan vi se andelen af dimittender, der er kommet i beskæftigelse (i parentes dem, der er i udstøttet beskæftigelse), altså andelen af det samlede antal dimittender i [Tabel 7.4](#), der på det givne nedslagstidspunkt er i beskæftigelse.

Dimittenders beskæftigelse i procent fordelt på fakultetsniveau og over tid (ustøttet beskæftigelse i parentes)

Fakultet	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
ENG	24,0% (14,5%)	47,9% (43,6%)	68,2% (64,9%)	81,5% (76,3%)	90,0% (86,1%)
HUM	36,1% (18,7%)	39,1% (30,5%)	50,5% (40,6%)	66,5% (53,1%)	76,8% (63,8%)
SAMF	43,7% (26,4%)	49,4% (42,7%)	61,7% (55,7%)	70,5% (62,0%)	79,7% (70,2%)
SUND	31,0% (17,0%)	44,1% (37,1%)	61,2% (52,4%)	74,3% (63,2%)	81,8% (73,2%)
TECH	25,7% (14,7%)	46,7% (42,8%)	59,8% (57,6%)	73,1% (70,8%)	78,9% (75,3%)
I alt	34,2%	45,6%	59,5%	72,0%	80,6%

Tabel 7.5: Andel dimittender i beskæftigelse på nedslagstidspunkterne.

I alt var 34,2% af dimittenderne i beskæftigelse i 5. uge efter dimission, og over tid steg andelen til 45,6% i 13. uge; 59,5% i 26. uge; 72% i 52. uge og endelig 80,6% efter 2 år.

Andelen af dimittender fra HUM og SAMF får hurtigst en tilknytning til en arbejdsplads med henholdsvis 36,1% og 43,7% i beskæftigelse allerede ved 5. uge. Dette ligger over gennemsnittet for den samlede population på 34,2% i beskæftigelse i 5. uge. Til gengæld ser vi, at dimittender fra fakulteterne ENG og TECH ligger under gennemsnittet med kun 24% og 25,7% i beskæftigelse i 5. uge, hvilket er ca. 10 procentpoint under gennemsnittet. Dette ser dog ikke ud til at være et udtryk for en generelt lavere beskæftigelse for dimittender fra disse to fakulteter. Andelen i beskæftigelse herfra er nemlig allerede i 13. uge over gennemsnittet, og særligt dimittender fra ENG har en højere andel i beskæftigelse end gennemsnittet, når vi kigger på nedslagstidspunkter som 26., 52. og 104. uge – i alt ca. 10 procentpoint over gennemsnittet.

Dimittender fra SAMF og SUND ligger tæt på gennemsnittet gennem næsten hele perioden, enten en lille smule under eller en lille smule over.

Ser vi i stedet på den ustøttede beskæftigelse (andel i parentes i [Tabel 7.5](#)) er andelen i beskæftigelse naturligvis lavere, men tendenserne er de samme. Flest fra SAMF og HUM og færrest fra ENG og TECH er i beskæftigelse i 5. uge. For dimittender fra HUM og SAMF er der dog størst forskel, når man sammenligner al beskæftigelse og ustøttet beskæftigelse. En forskel på henholdsvis 17,4 procentpoint og 17,3 procentpoint i 5. uge. Med andre ord er der flere dimittender fra HUM og SAMF, der opnår en tilknytning til arbejdsmarkedet i måske få timer eller en deltidsansættelse end fra de øvrige fakulteter. Over tid er det også dimittender fra HUM og SAMF, der ser ud til at have den største grad af tilknytning til arbejdsmarkedet gennem ansættelser, der ikke nødvendigvis er på fuld tid, eller hvor der ydes et løntilskud til virksomheden (al beskæftigelse). For dimittender fra de øvrige fakulteter gør dette sig også glædende, men dog i mindre grad. Gabet mellem andelen i al beskæftigelse og ustøttet beskæftigelse bliver med andre ord mindre over tid, men forbliver størst for dimittender fra HUM og SAMF. I afsnit [7.3.4](#) Beskæftigelse på uddannelsesniveau undersøges forskellene yderligere.

Hvad den lavere andel i beskæftigelse fra såvel ENG og TECH i de første uger skyldes, kan vi ikke aflæse ud af data. Den lavere andel i beskæftigelse kan skyldes en følelse af jobsikkerhed hos den enkelte, som kommer til udtryk ved lavere jobsøgningsaktivitet og dermed beskæftigelse i de første uger; men det kan også være et udtryk for, at der simpelthen skal bruges mere tid på at finde beskæftigelse. Omvendt kan vi heller ikke aflæse, om den højere andel i beskæftigelse fra 13. uge og frem skyldes en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet uden mange korttidsansættelser i form af eksempelvis projektansættelser.

Om projekt- eller korttidsansættelser gør sig gældende for eksempelvis dimittender fra HUM, kan ligeledes ikke aflæses i ovenstående tabel, men allerede ved 13. uge og ved de følgende nedslagstidspunkter er en lavere andel fra dette fakultet i beskæftigelse end gennemsnittet. Dette kan skyldes flere korttidsansættelser, der vil bevirke, at den enkelte er "inde og ude af beskæftigelse" og dermed ikke nødvendigvis i beskæftigelse på nedslagstidspunkterne. En anden årsag kan være, at dimittender fra HUM og SAMF grundet "jobsikkerhed" er hurtigere til at påbegynde jobsøgningen og dermed opnå beskæftigelse.

Dette giver et billede på udvikling over tid, men "fanger" ikke nødvendigvis den beskæftigelse, der har været mellem nedslagstidspunkterne. Derfor vil eksempelvis korttidsansættelser kunne betyde, at beskæftigelsen ophører lige forud for vores nedslag, og den beskæftigelse, der eventuelt har været, vil derfor ikke fremgå. For at undgå, at eventuelle ansættelser ikke medtages, vil vi i næste afsnit se på den gennemsnitlige varighed inden første job.

7.3.3 Gennemsnitstid før første job

- Den samlede gennemsnitstid før første beskæftigelse i løbet af det første år er 9,9 uger
- Dimittender fra SAMF har den korteste gennemsnitstid før første beskæftigelse på 7,6 uger
- HUMs og SUNDs dimittender har næsten samme gennemsnitstid før første beskæftigelse på ca. 11 uger

I det følgende har vi undersøgt, hvor lang tid det inden for det første år efter dimission i gennemsnit tager de beskæftigede fra et fakultet at komme i første beskæftigelse. Tallene i "I beskæftigelse"-kolonnen i [Tabel 7.6](#) er akkumulerede. Således har eksempel 247 fra ENG været i beskæftigelse inden for det første år efter dimission, og det har i gennemsnit taget dem 10,1 uger. Dimittender, der ikke har været i job i løbet af første år, eller, som har været udrejst, indgår ikke i nedenstående opgørelse.

Gennemsnitstid før dimittendernes første beskæftigelse indenfor det første år fordelt på fakultetsniveau

Fakultet	Antal i beskæftigelse	Uger inden beskæftigelse
ENG	247	10,1
HUM	381	11,1
SAMF	473	7,6
SUND	176	11,3
TECH	249	10,0
I alt	1.526	9,9

Tabel 7.6: Gennemsnitstiden før første job.

På tværs af fakulteterne er 1.526 dimittender i løbet af det første år efter dimission kommet i deres første beskæftigelse, hvilket i gennemsnit har taget 9,9 uger.

På ENG er 247 dimittender kommet i første beskæftigelse inden for det første år efter dimission med en gennemsnitstid på 10,1 uger, hvilket er tæt på gennemsnittet for alle dimittenderne. På HUM er 381 dimittender kommet i første beskæftigelse inden for det første år efter dimission, og det har taget dem 11,1 uger i gennemsnit, hvilket er 1,2 uger længere end gennemsnittet for alle dimittenderne.

På SAMF er 473 dimittender i løbet af det første år efter dimission kommet i deres første beskæftigelse, og det har i gennemsnit taget 7,6 uger. Altså 2,3 uger kortere end gennemsnittet. Det betyder, at SAMF-dimittender kommer hurtigst i beskæftigelse efter dimission.

SUND har det højeste gennemsnit med 11,3 uger, mens TECH-dimittenderne med 10 uger inden første beskæftigelse ligger tættest på fakulteternes gennemsnit på 9,9 uger.

Næste afsnit behandler beskæftigelsen på uddannelsesniveau.

7.3.4 Beskæftigelse på uddannelsesniveau

I det følgende har vi set nærmere på beskæftigelsen på uddannelsesniveau. Både al beskæftigelse og udstøttet beskæftigelse vil fremgå i nedenstående tabeller, fordi der på nogle uddannelser er en relativt stor forskel mellem dimittender i al beskæftigelse og udstøttet beskæftigelse.

Tabellerne viser, hvor mange dimittender fra hver uddannelse, der var i Danmark et år efter dimission, og viser den andel, der er i beskæftigelse.

I gennemgangen på uddannelsesniveau for hvert fakultet har vi set på følgende:

- Hovedtal for fakultetet
- De tre største uddannelser for hvert fakultet
- Antallet af uddannelser med lavere beskæftigelsesandel end gennemsnittet for fakultetet
- Uddannelsen med den laveste beskæftigelsesandel
- Den største uddannelse målt på antal, der ligger under gennemsnittet for fakultetet
- Evt. uddannelser med signifikant forskel mellem beskæftigelsesandelen i al beskæftigelse og udstøttet beskæftigelse.

7.3.4.1 Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

[Tabel 7.7](#)^{*4} viser, at der i alt var 287 ENG-dimittender i Danmark 1 år efter dimission. Blandt disse var 234 dimittender i beskæftigelse i uge 52 efter dimission, hvilket svarer til 81,5% af alle ENG-dimittenderne.

^{*4} Følgende uddannelser fra ENG havde 3 eller færre dimittender og er derfor diskretioneret bort: Byggeledelse og bygningsinformatik (cand.tech), Byggeri og anlæg (Diploming.), Bygningers energidesign (cand.tech), Bæredygtig energiteknik (Diploming.), Geografi, Global Innovation Management, Kemi (NAT), Maskinteknik (Diploming.), Miljøvidenskab (cand.tech) og Nanobioteknologi.

ENG-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission

Uddannelser	Beskæftigelsestype				Dimittender i alt
	Al beskæftigelse		Ustøttet beskæftigelse		
Mekanik og produktion	36	97,3%	35	94,6%	37
Produktionsledelse	36	87,8%	36	87,8%	41
Energiteknik	29	85,3%	28	82,4%	34
Bygge- og anlægskonstruktion	14	93,3%	14	93,3%	15
Matematik	13	100,0%	12	92,3%	13
Vand og miljø	12	85,7%	10	71,4%	14
Bioteknologi	11	55,0%	9	45,0%	20
Byggeledelse	10	83,3%	10	83,3%	12
Kemi (ING)	10	90,9%	10	90,9%	11
Matematik-teknologi	10	90,9%	10	90,9%	11
Forretningsinnovation (cand.tech)	7	50,0%	5	35,7%	14
Fysik	7	87,5%	7	87,5%	8
Biologi	6	60,0%	4	40,0%	10
Matematik-økonomi	6	100,0%	6	100,0%	6
Indeklima og energi	5	71,4%	4	57,1%	7
Materiale- og nanoteknologi	5	83,3%	4	66,7%	6
Veje og trafik	4	100,0%	4	100,0%	4
Produktion (cand.tech)	3	60,0%			5
I alt	234	81,5%	219	76,3%	287

Tabel 7.7: Antal og andel ENG-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission.

Det største antal dimittender kommer fra **Produktionsledelse**, hvorfra 41 dimitterede. Blandt dem var 87,8% i beskæftigelse 1 år efter dimission. Næstflest dimittender kommer fra **Mekanik og Produktion** med 37 dimittender, mens **Energiteknik** indtager tredjepladsen med 34 dimittender. Disse tre uddannelser udgør samtidig de eneste uddannelser med over 30 dimittender i perioden på ENG. Andelen fra disse tre uddannelser, som er i beskæftigelse, ligger desuden over gennemsnittet for fakultetet.

I alt 5 af de 18 uddannelser med 4 eller flere dimittender har en beskæftigelsesandel lavere end fakultetets samlede beskæftigelsesandel på 81,5%. **Forretningsinnovation (cand. tech.)** har den laveste beskæftigelsesandel på 50% svarende til, at 7 ud af de i alt 14 dimittender var i beskæftigelse et år efter dimission. Den uddannelse med det største antal af dimittender, der ligger under ENG's gennemsnitlige beskæftigelsesandel, er **Bioteknologi**. Denne uddannelse havde 20 dimittender, hvoraf 55% var i beskæftigelse efter 1 år. Det svarer til 11 ud af de 20 dimittender.

7.3.4.2 Det Humanistiske Fakultet

Et år efter dimission var 66,7% af alle HUM-dimittenderne i beskæftigelse (se [Tabel 7.8](#)*⁵). Det betyder, at 324 af de 486 dimittender var i job 1 år efter dimission.

HUM-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission

Uddannelser	Beskæftigelsestype				Dimittender i alt
	Al beskæftigelse		Ustøttet beskæftigelse		
Psykologi	71	72,4%	64	65,3%	98
Læring og forandringsprocesser	40	66,7%	30	50,0%	60
Kultur, kommunikation og globalisering	35	53,0%	28	42,4%	66
Kommunikation	30	63,8%	23	48,9%	47
Interaktive digitale medier	20	64,5%	16	51,6%	31
Oplevelsesdesign	20	69,0%	17	58,6%	29
Engelsk	17	81,0%	5	23,8%	21
International virksomheds-kommunikation, engelsk	17	63,0%	15	55,6%	27
Anvendt filosofi	16	59,3%	11	40,7%	27
Dansk	14	63,6%	10	45,5%	22
Turisme	12	70,6%	10	58,8%	17
Informationsarkitektur	10	76,9%	10	76,9%	13
It, læring og organisatorisk omstilling	7	87,5%	6	75,0%	8
International virksomheds-kommunikation, spansk	5	83,3%	5	83,3%	6
Musik	4	80,0%	4	80,0%	5
I alt	324	66,7%	258	53,1%	486

Tabel 7.8: Antal og andel HUM-dimittender i Danmark i beskæftigelse et år efter dimission.

Det største antal dimittender kommer fra **Psykologi**, hvorfra 98 dimitterede. 72,4% af disse var i beskæftigelse et år efter dimission, hvilket svarer til, at 71 af de 98 dimittender var i beskæftigelse. Næstflest dimittender et år efter dimission kommer fra **Kultur, kommunikation og globalisering** med 66 dimittender, mens **Læring og forandringsprocesser** indtager tredjepladsen med 60 dimittender.

Kultur, kommunikation og globalisering er, med en beskæftigelsesandel på 53%, den uddannelse med flest dimittender, der ligger under HUMs samlede beskæftigelsesandel på 66,7% - det gør samtidig **Kultur, kommunikation og globalisering** til den uddannelse (med over 3 dimittender) med lavest beskæftigelsesandel på HUM.

*⁵ Følgende uddannelser fra HUM havde 3 eller færre dimittender og er derfor diskretioneret bort: Informationsvidenskab, Musikterapi og Tysk.

International virksomhedskommunikation (spansk), It, læring og organisatorisk omstilling, Informationsarkitektur og Musik har alle en beskæftigelsesandel på 75% eller derover – de står samlet for 32 dimittender fra årgangen.

Engelsk har med 81% i beskæftigelse den tredjehøjeste beskæftigelsesandel på HUM, hvis man regner med al beskæftigelse. Regner vi med ustøttet beskæftigelse, falder andelen dog til 23,8%, hvilket svarer til, at 5 dimittender af de 21 fra **Engelsk** er i ustøttet beskæftigelse 1 år efter dimission. Det er en forskel på 12 dimittender eller 57,2 procentpoint. En årsag kan muligvis være, at dimittender fra **Engelsk** ofte søger underviserjobs, og at underviserjobs i en del tilfælde er deltidsstillinger, der altså kan kvalificere til supplerende ydelser.

7.3.4.3 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Tabel 7.9*⁶ viser, at ud af 606 SAMF-dimittender er 70,6% i beskæftigelse 1 år efter dimission, svarende til 428 dimittender ud af 606 dimittender.

SAMF-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission

Uddannelser	Beskæftigelsestype				Dimittender i alt
	Al beskæftigelse		Ustøttet beskæftigelse		
Jura	76	96,2%	74	93,7%	79
Økonomistyring (cand.merc.)	49	83,1%	48	81,4%	59
Erhvervsøkonomi-jura	39	92,9%	34	81,0%	42
It-ledelse	39	86,7%	36	80,0%	45
Organisation og strategi (cand.merc.)	30	73,2%	25	61,0%	41
Socialt arbejde	28	66,7%	21	50,0%	42
Kriminologi	26	56,5%	22	47,8%	46
Politik og administration	26	74,3%	23	65,7%	35
Revision	22	91,7%	19	79,2%	24
Sociologi	19	59,4%	17	53,1%	32
Udviklingsstudier	17	37,0%	11	23,9%	46
Økonomi	13	86,7%	10	66,7%	15
Historie	10	43,5%	6	26,1%	23
International Business (cand.merc.)	10	45,5%	8	36,4%	22
Innovation og Entrepreneurship (cand.merc.)	9	56,3%	9	56,3%	16
Marketing (cand.merc.)	8	34,8%	7	30,4%	23
Innovation Management (cand.merc.)	3	75,0%			4
I alt	428	70,6%	376	57,8%	606

Tabel 7.9: Antal og andel SAMF-dimittender i Danmark i beskæftigelse et år efter dimission.

*⁶ Følgende uddannelser fra SAMF havde 3 eller færre dimittender og er derfor diskretioneret bort: Europæiske studier og Samfundsfag.

Det største antal dimittender kommer fra **Jura**, hvorfra 79 dimitterede. Beskæftigelsesandelen for dimittender fra **Jura** er 96,2%, hvilket svarer til, at 76 af de 79 dimittender var i beskæftigelse 1 år efter dimission. Det er den højeste beskæftigelsesandel på fakultetet. Næstflest dimittender kommer fra **Økonomistyring (cand. merc.)** med 59 dimittender, mens både **Udviklingsstudier** og **Kriminologi** indtager tredjepladsen med 46 dimittender. 83,1% af dimittenderne fra **Økonomistyring** var i job 1 år efter dimission. Det svarer til 49 ud af de i alt 59 dimittender.

I alt 8 af de 17 uddannelser med 4 eller flere dimittender har en beskæftigelsesandel på under 70,6%. **Udviklingsstudier** har den laveste beskæftigelsesandel på 37%, mens **Marketing (cand. merc.)** (34,8%) og **Historie** (43,5%) har de henholdsvis næst- og tredje laveste beskæftigelsesandele. Den uddannelse med flest dimittender, og hvis beskæftigelsesandel er under SAMFs gennemsnitlige beskæftigelsesandel, er **Udviklingsstudier**. Dog har **Sociologi**, **Socialt arbejde** og **Kriminologi** alle mere end 30 dimittender og en beskæftigelsesandel på mindre end 70,6%.

7.3.4.4 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Blandt de i alt 209 SUND-dimittender var 74,6% i beskæftigelse (se [Tabel 7.10](#)). Det betyder, at 156 ud af de 209 dimittender var i job 1 år efter dimission.

SUND-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission

Uddannelser	Beskæftigelsestype				Dimittender i alt
	Al beskæftigelse		Ustøttet beskæftigelse		
Folkesundhedsvidenskab	35	71,4%	30	61,2%	49
Idræt	12	48,0%	8	32,0%	25
Idrætsteknologi (cand.scient.techn)	6	60,0%	6	60,0%	10
Klinisk videnskab og teknologi	13	72,2%	13	72,2%	18
Medicin	36	97,3%	26	70,3%	37
Medicin med industriel specialisering	31	68,9%	26	57,8%	45
Sundhedsteknologi	23	92,0%	23	92,0%	25
I alt	156	74,6%	132	63,2%	209

Tabel 7.10: Antal og andel SUND-dimittender i Danmark i beskæftigelse et år efter dimission.

Det største antal dimittender kommer fra **Folkesundhedsvidenskab**, hvorfra 49 dimittender var i Danmark et år efter dimission. Beskæftigelsesandelen for dimittender fra **Folkesundhedsvidenskab** er 71,4%, hvilket svarer til, at 35 af de 49 dimittender var i beskæftigelse 1 år efter dimission. Næstflest dimittender kommer fra **Medicin med industriel specialisering** med 45 dimittender, og **Medicin** indtager tredjepladsen med 37 dimittender. To af de tre største uddannelser på SUND har en beskæftigelsesandel, der ligger lige under (mellem 3,2 procentpoint og 5,7 procentpoint) den samlede beskæftigelsesandel for SUND. **Medicin med industriel specialisering** har en beskæftigelsesandel på 68,9% (31 af 45 i beskæftigelse efter 1 år).

Medicin har, regnet ud fra dimittender i al beskæftigelse, en beskæftigelsesandel på 97,3%. Det svarer til, at der er 1 dimittend, der er uden beskæftigelse. Dog bør det nævnes, at beskæftigelsesandelen regnet ud fra ustøttet beskæftigelse er 70,3% - altså 27 procentpoint lavere. Årsagen er muligvis, at ansættelsesstrukturen for dimittender fra Medicin kan være anderledes end for mange andre dimittender, men det viser data os ikke.

Der er ingen uddannelser med færre end 10 dimittender på fakultetet. Den uddannelse med færrest dimittender er **Ildrætsteknologi (cand.scient.techn.)** med 10 dimittender – en uddannelse, der havde sidste optag i 2021 og lukker.

Den største beskæftigelsesandel ud over **Medicin** finder vi på **Sundhedsteknologi**, der uddannede 25 dimittender. Med en beskæftigelsesandel på 92% (både målt på al og ustøttet beskæftigelse) betyder det, at 23 af de 25 var i beskæftigelse 1 år efter dimission. Sammen med **Medicin** og **Sundhedsteknologi** er **Klinisk videnskab og teknologi** den tredje uddannelse, der ligger over den samlede beskæftigelsesandel på SUND. 72,2% af dimittenderne var i beskæftigelse 1 år efter dimission. Det svarer til 13 ud af de 18, der dimitterede.

Den laveste beskæftigelsesandel findes på **Ildræt**, hvorfra 25 dimittender stadig var i Danmark 1 år efter dimission. Med en beskæftigelsesandel på 48% betyder det, at 12 ud af 25 dimittender var i beskæftigelse efter 1 år.

7.3.4.5 Det Tekniske Fakultet for IT og Design

Ud af de 312 TECH-dimittender er 73,1% i beskæftigelse et år efter dimission (se [Tabel 7.11](#)^{*7}). Det betyder, at 228 af de 312 dimittender var i job 1 år efter dimission.

SUND-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission

Uddannelser	Beskæftigelsestype				Dimittender i alt
	Al beskæftigelse		Ustøttet beskæftigelse		
Software	45	93,8%	45	93,8%	48
Arkitektur	24	80,0%	24	80,0%	30
By-, energi- og miljøplanlægning	21	63,6%	19	57,6%	33
Datalogi	20	90,9%	20	90,9%	22
Landinspektørvidenskab	17	89,5%	17	89,5%	19
Industrielt design	15	65,2%	14	60,9%	23
Datalogi (it)	13	92,9%	13	92,9%	14
Medialogi	12	66,7%	12	66,7%	18
Regulering og automation	12	75,0%	12	75,0%	16
Netværk og distribuerede systemer	7	100,0%	7	100,0%	7
It-design og applikationsudvikling	6	75,0%	5	62,5%	8
Signalbehandling og akustik	6	60,0%	6	60,0%	10
Teknoantropologi	6	50,0%	5	41,7%	12
Vision, grafik og interaktive systemer	6	100,0%	6	100,0%	6
Landinspektørvidenskab (cand.tech)	4	50,0%	4	50,0%	8
Trådløse kommunikationssystemer	3	75,0%	3	75,0%	4
Urbant design	3	50,0%	3	50,0%	6
I alt	228	73,1%	221	70,8%	312

Tabel 7.11: Antal og andel TECH-dimittender i Danmark i beskæftigelse et år efter dimission.

*7 Følgende uddannelser fra TECH havde 3 eller færre dimittender og er derfor diskretioneret bort: Arkitektur (cand.tech), Industrielt design (cand.tech), Informatik, JEMES (Joint European Master in Environmental Studies), Lyd- og musikteknologi, Produkt- og designpsykologi og Urbant design (cand.tech).

Det største antal dimittender kommer fra **Software**, hvorfra 48 dimitterede. Beskæftigelsesandelen for dimittender fra **Software** er 93,8%, hvilket svarer til, at 45 af de 48 dimittender var i beskæftigelse 1 år efter dimission. Næstflest dimittender kommer fra **By-, energi- og miljøplanlægning** med 33 dimittender, og **Arkitektur** indtager tredjepladsen med 30 dimittender.

By-, energi- og miljøplanlægning har en beskæftigelsesandel på 63,6% svarende til, at 21 ud af 33 dimittender var i beskæftigelse efter 1 år, og **Arkitektur** har en beskæftigelsesandel på 80% svarende til, at 24 ud af 30 dimittender var i beskæftigelse efter 1 år.

Af de uddannelser, der har en lavere beskæftigelsesandel end TECHs samlede andel, er den med flest dimittender **By-, energi- og miljøplanlægning** og næstflest **Industrielt design**. **Industrielt design** har en beskæftigelsesandel på 62,5% svarende til 15 ud af 23 dimittender i beskæftigelse efter 1 år.

Uddannelserne med lavest beskæftigelsesandel - alle med 50% dimittender i beskæftigelse - er **Teknoantropologi**, **Landinspektørvidenskab** og **Urbant Design**. Det samlede antal dimittender i Danmark 1 år efter dimission fra de tre studier er 26.

Overordnet er der ud af de 19 uddannelser med over 4 dimittender på TECH 10 med en beskæftigelsesandel større end den samlede andel. Det er yderligere værd at bemærke, at 8 af disse uddannelser har en beskæftigelsesandel på 75% eller derover. De resterende 9 uddannelser står samlet for 174 dimittender og veksler i størrelse fra 4 til 48 dimittender.

8. Del II: Faktorer under studiet, der påvirker employability og beskæftigelse

I Del II er der fokus på to af de faktorer, studiejob og karakterer, der forventeligt har en påvirkning på både studie- og fremtidigt arbejdsliv for de studerende. Spørgsmålet er blot, hvilken påvirkning faktorerne har, når vi dels ser på beskæftigelse efter studie og den gensidige påvirkning mellem studiejob og karakterer.

8.1 Studiejob og karakterers betydning for beskæftigelse

Når studiejob er særligt interessant at se nærmere på, skyldes det bl.a. den tese, både AAU og hos Jobcenter Aalborg arbejder ud fra: At samarbejde med og kontakt til en virksomhed styrker den enkeltes employability ved at give erfaring og viden om egne kompetencer, ligesom der nedbrydes barrierer hos parterne, og at muligheden for beskæftigelse efterfølgende styrkes. Tesen understøttes af en netop offentliggjort analyse fra Dansk Industri (DI), der viser, at der er en tendens til, at dimittender fra universiteternes kandidatuddannelser, som har arbejdet i løbet af de sidste to år inden uddannelsens afslutning, kommer hurtigere i beskæftigelse end de dimittender, der ikke har arbejdet ved siden af studiet (Aziz og Tiedemann, 2022).

Et studiejob i denne analyse er defineret ved, at den studerende har været tilknyttet en branchekode og modtaget løn. Vi ser på studiejobbets varighed, og således er der i vores data ikke viden om, hvilket job den studerende har bestredet, eller hvor mange timer, dette job på eksempelvis ugebasis har fyldt – i modsætning til DI's analyse. Én måneds arbejde er én måneds arbejde, uanset om det er 1 time eller 40 timer, den studerende har haft. Det er heller ikke muligt at vurdere "studierelevansen" af de studiejob, dimittenderne har haft gennem studietiden, fordi der ikke foreligger data, der kan give viden om indholdet. Desuden vil eksempelvis frivilligt arbejde ikke tælle med, da der ikke udbetales en løn.

Herudover ser vi på dimittendernes karaktergennemsnit fra kandidatuddannelsen. Igen er dette for at se på, om der i data kan ses en sammenhæng mellem karakter og beskæftigelse. Karaktergennemsnit giver ligeledes et fingerpraj om dimittendernes "faglighed". Dog er det vigtigt at understrege, at karakterer langt fra er den eneste faktor, der kan være med til at pege på faglig styrke – eller evne til at sætte fagligheden i spil i et job. Det er blot den tilgængelige, relativt objektive faktor i denne forbindelse.

Ydermere sammenholder vi i nærværende analyse karakterer og studiejob for at se på, om det ene udelukker det andet; eller om der potentielt kan være en positiv afsmitning fra det ene til det andet.

8.1.1 Studiejobbets varighed og beskæftigelse

→ **Dimittender med længere tid i studiejob er generelt hurtigere i beskæftigelse, og gruppen med længere studiejobvarighed har generelt højere beskæftigelsesandel**

→ **Intet studiejob fører til lavere andel i beskæftigelse**

→ **Blot 1-5 måneders studiejob giver en 22 procentpoint højere beskæftigelsesandel efter 2 år end ingen studiejobberfaring**

Nedenstående [Tabel 8.1](#) viser varigheden i studiejob i løbet af de sidste 24 måneder inden dimission og udviklingen i hhv. beskæftigelsesantal og -andel frem til 2 år efter dimission.

Tabellen viser, at blandt de dimittender, der har haft studiejob i 24 måneder, er over to tredjedele – 69,4% – allerede i 5. uge i beskæftigelse. For de dimittender, der ikke har haft et studiejob, kan vi se, at 5,4% er i job i 5. uge. Det vil altså sige, at der er en forskel på 64 procentpoint mellem dimittender med 24 måneders studiejob og dimittender med 0 måneders studiejob.

Beskæftigelse og studiejob

Mdr. med studiejob	Antal og andel i beskæftigelse									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
0	24	5,4%	75	17,4%	126	30,1%	192	47,5%	226	57,2%
1-5	45	15,4%	101	35,1%	157	54,9%	203	72,2%	221	79,2%
6-10	64	27,5%	105	45,7%	135	60,3%	161	74,2%	180	83,3%
11-15	71	30,6%	110	49,1%	146	65,8%	161	73,9%	189	87,9%
16-20	115	45,3%	134	53,0%	167	66,5%	199	81,6%	209	87,1%
21-23	142	63,1%	152	67,6%	176	78,6%	190	86,0%	200	91,3%
24	222	69,4%	221	69,3%	250	78,4%	264	83,0%	292	91,8%
I alt	683	34,2%	898	45,6%	1.157	59,5%	1.370	72,0%	1.517	80,6%

Tabel 8.1: Antal og andel i beskæftigelse fordelt på mdr. med studiejob.

Sammenligner vi dimittender uden studiejob og deres beskæftigelsesandel i 5. uge med dimittender med blot 1-5 måneders erfaring i løbet af de sidste to studieår, ser vi, at 15,4% er i beskæftigelse, hvilket er 10 procentpoint flere i job blandt dem med erfaring end dem helt uden.

Overordnet viser tabellen en tydelig tendens til, at beskæftigelsesandelen – også lige efter dimission – blandt dem med længere studiejobvarighed er højere end hos dem, der ikke har haft studiejob eller har haft lidt studiejob.

Over tid har studiejobbets længde fortsat betydning for beskæftigelsen, og efter 2 år (104. uge) er 22 procentpoint færre dimittender uden studiejob i beskæftigelse sammenlignet med dimittender med 1-5 måneders studiejob, henholdsvis 57,2% og 79,2%. I den helt modsatte ende, kan vi se, at der blandt dimittender med 21-24 måneders studiejob er ca. 91% i beskæftigelse i 104. uge. Det er en forskel på 34,6 procentpoint sammenlignet med dem uden studiejob.

Årsagerne til det mønster, der tegner sig i ovenstående tabel, kan være flere, hvilket vi dog ikke kan aflæse ud af tabellen. Dels siger tallene ikke noget om typen af studiejob og den efterfølgende beskæftigelse, ligesom de heller ikke siger noget om, hvorvidt der er en direkte sammenhæng mellem studiejob og jobbet efter dimission. Desuden ses der kun på varighed i studiejobbet og ikke på antal timer i studiejobbet. Med andre ord kan en dimittend med 6-10 måneders studiejob have arbejdet flere timer end en dimittend i et studiejob, der har en længere varighed.

Selvom der ikke kan kontrolleres for netop timetallet, så viser tallene, at jo længere tilknytning til en arbejdsplads, jo større er sandsynligheden for beskæftigelse. Det skyldes formentlig det faktum, at der gennem studiejobbet opnås "noget på CV'et", ligesom den enkelte oparbejder kompetencer på arbejdspladsen og måske lykkes med at få "en fod indenfor". Studiejobbet kan på den måde medvirke til at skabe en bevidsthed om og evne til at handle på egne præferencer for et fremtidigt arbejdsliv. I nogle tilfælde vil et studiejob kunne styrke læring på studiet ved at give perspektiver og muligheder for at sætte det lærte i spil.

Årsagerne til ikke at have haft et studiejob kan formentlig være mange. Det kan eksempelvis være et aktivt fravalg for at kunne fokusere på studiet og opnå gode karakterer (se afsnit [8.1.6](#)). Det kan også tænkes, at den studerende ikke har overskud til både at have et studiejob og klare studierne. Endelig kan der være studerende, der ikke har behov for at supplere SU'en og derfor ikke har et studiejob.

Disse individuelle årsager og hensyn er vigtige, men ikke desto mindre kan viden om studiejobbets mulige betydning for fremtidig beskæftigelse bidrage til grundlaget for arbejdet med employability under studiet, velvidende at der vil være individuelle forhold hos den enkelte, der også bør tages i betragtning.

8.1.2 Studiejobbets varighed og beskæftigelse 1 år efter dimission opgjort på fakultetsniveau

→ **Studiejob er en betydende faktor for at være i beskæftigelse 1 år efter dimission uanset fakultet og studiejobvarighed**

→ **For dem med studiejob er beskæftigelsesandelene i både ustøttet og al beskæftigelse markant højere et år efter dimission sammenlignet med dimittender uden studiejob**

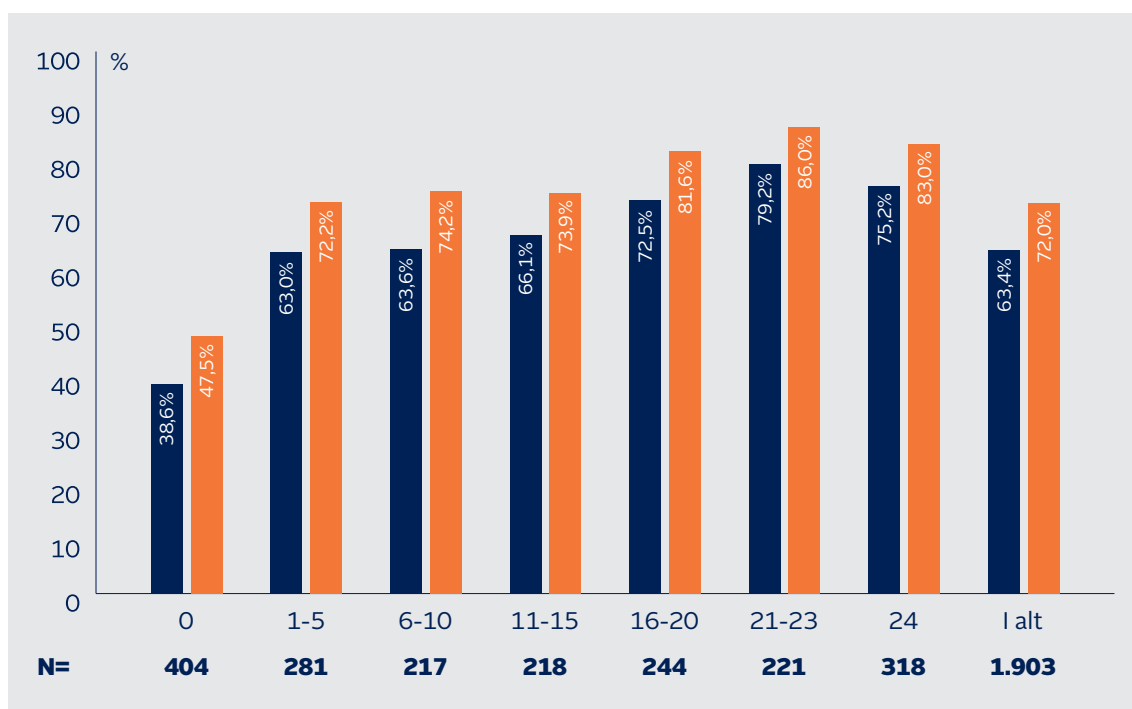
Mens vi i foregående afsnit så på studiejobbets betydning for beskæftigelse over tid, ser vi i dette afsnit på studiejobbets betydning for beskæftigelse 1 år efter dimission opgjort på fakultetsniveau. Desuden ser vi på, om der er store forskelle mellem den såkaldte ustøttede beskæftigelse og al beskæftigelse.

8.1.2.1 Hele populationen

Figur 8.1 illustrerer tal fra Tabel 8.1 ovenfor for så vidt angår andele i al beskæftigelse i 52. uge, ligesom der i figuren er medtaget tal for den ustøttede beskæftigelse.

Figuren viser den tendens, som også Tabel 8.1 viste: At jo længere et studiejob er, desto højere er andelen i beskæftigelse.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=1.903



Figur 8.1: Andel i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

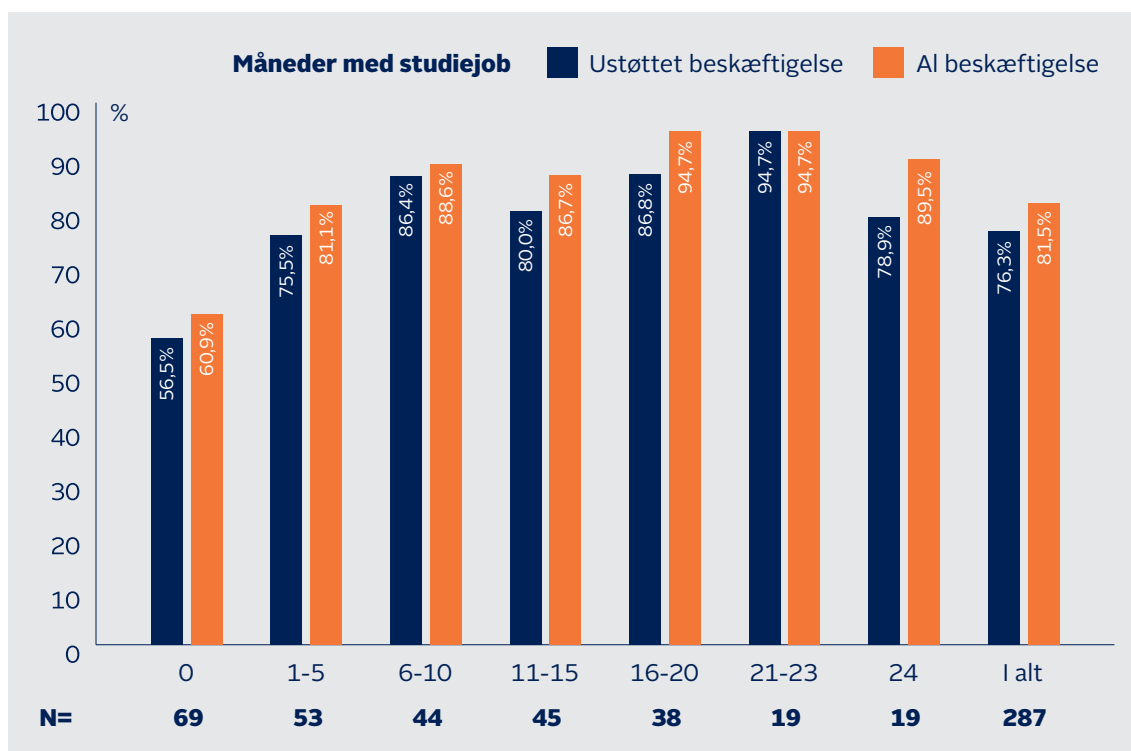
Eksempelvis ser vi, at andelen af dimittender med 1-5 måneders studiejob har større sandsynlighed for at være i beskæftigelse 1 år efter dimission sammenlignet med dimittender uden studiejob.

Beskæftigelsesandelene for grupperne med studiejob i 1-5, 6-10 og 11-15 måneder er relativt ens, uanset om der ses på ustøttet eller al beskæftigelse, og generelt er forskellen mellem ustøttet og al beskæftigelse i alle intervaller ca. 7-9 procentpoint, hvilket ikke er bemærkelsesværdige forskelle.

8.1.2.2 Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

Blandt de 287 dimittender fra ENG i beskæftigelse 1 år efter dimission har 69 ikke haft et studiejob inden for de sidste to år inden dimission, og et år efter dimission er 60,9% fra denne gruppe i beskæftigelse (se [Figur 8.2](#)). For dimittender med blot 1-5 måneders studiejob er beskæftigelsesandelen til sammenligning 81,1%, hvilket er en forskel på 20,2 procentpoint. Sammenlignes dimittender uden studiejob yderligere med dimittender, der har haft studiejob i 24 måneder, og hvis andel i beskæftigelse er 89,5%, vokser forskellen til 28,6 procentpoint.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission på ENG fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=287



Figur 8.2: Andel ENG-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

Antallet af dimittender med 21-23 og 24 måneders studiejob er for begge grupper vedkommende 19 personer. Det betyder, at der skal være relativt få i beskæftigelse et år efter dimission i disse to grupper, for at beskæftigelsesandelen øges (med 19 dimittender udgør hver dimittend 5,3 procentpoint).

Varigheden af studiejob ser ikke ud til at have den store betydning for, om beskæftigelsen 1 år efter dimission har været ustøttet eller al beskæftigelse, fordi der generelt i intervallerne for studiejobvarighed er en lille forskel på andelen i ustøttet og al beskæftigelse.

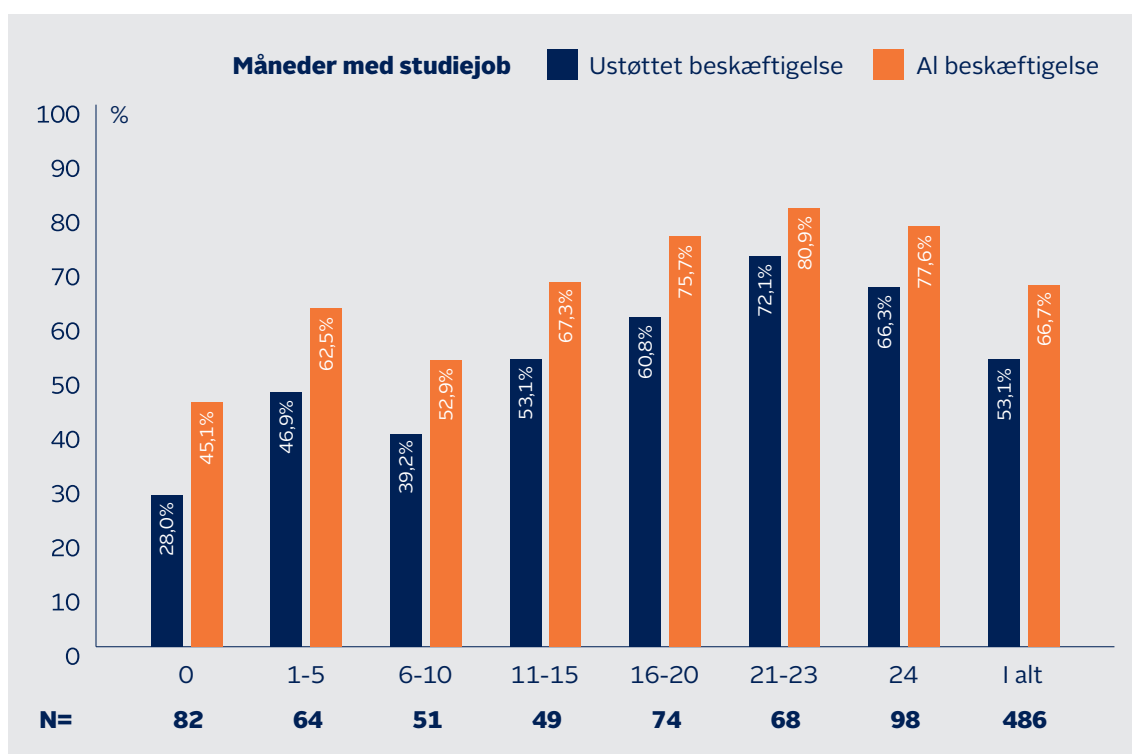
8.1.2.3 Det Humanistiske Fakultet

Betydningen af studiejob for beskæftigelse et år efter dimission er også tydelig hos HUM-dimittenderne (se [Figur 8.3](#)). Beskæftigelsesandelen for gruppen af HUM-dimittender uden studiejob er på 45,1%. Andelen for gruppen med 1-5 måneders studiejobvarighed er 62,5%. Det giver en forskel 17,4 procentpoint.

Sammenlignes yderpolerne – altså dem med 0 måneders studiejob og dem med 24 måneders studiejobvarighed – bliver betydningen af studiejob særligt tydelig. For dem med 24 måneder er beskæftigelsesandelen 77,6%. Det giver en forskel på 32,5 procentpoint. Værd at bemærke er, at disse to grupper er næsten lige store.

Sammenligningerne peger på, at – ved især at sammenligne med gruppen uden studiejob – at studiejob har været særligt vigtig for HUM-dimittenderne i populationen for at være i beskæftigelse et år efter dimission.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission på HUM fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=486



Figur 8.3: Andel HUM-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

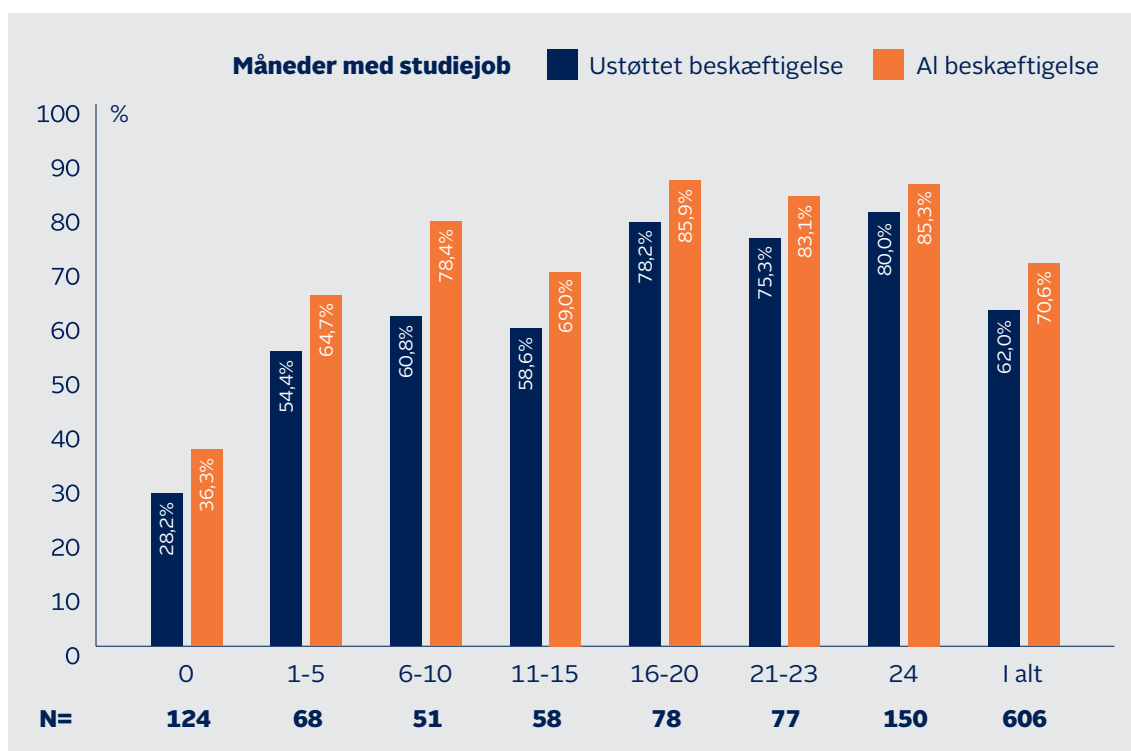
Hos HUM er der generelt større forskel mellem andelen i ustøttet beskæftigelse og i al beskæftigelse uanset studiejobvarighed. Gennemsnitligt for fakultetet er forskellen mellem beskæftigelsesandelene 13,6 procentpoint (66,7%-53,1%). Den største forskel mellem ustøttet og al beskæftigelse findes for de dimittender med 0 måneder med studiejob på hhv. 28% og 45,1%. Det er en forskel på 17,1 procentpoint. Det indikerer, at har man som HUM-dimittend ikke haft et studiejob inden for de sidste to år inden dimission, vil der være markant større sandsynlighed for at være i en "støttet" beskæftigelse et år efter dimission, eksempelvis via deltidsansættelse eller løntilskud.

8.1.2.4 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Også hos SAMF-dimittenderne ser studiejob ud til at have haft en stor positiv betydning for beskæftigelse et år efter dimission. SAMF-dimittenderne uden studiejob har en beskæftigelsesandel på 36,3% (se [Figur 8.4](#)). Sammenlignes disse med dimittenderne, der har 1-5 måneders studiejob, hvor 64,7% er i beskæftigelse, er forskellene i beskæftigelsesandelene på 28,4 procentpoint. Forskellene i procentpoint viser, at der ved at have minimum 1-5 måneders studiejob i løbet af de sidste to år inden dimission næsten sker en fordobling af beskæftigelsesandelen.

På samme måde ses forskellen også i sammenligning mellem dem uden studiejob og dem med 24 måneders studiejob, hvor andelen i beskæftigelse er 85,3%. Det giver en forskel på 49 procentpoint. Det indikerer som hos HUM, at studiejob uanset varigheden har været vigtigt for disse SAMF-dimittenders beskæftigelse.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission på SAMF fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=606



Figur 8.4: Andel SAMF-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

Interessant er det, at grupperne, der har mellem 1 og 23 måneders studiejob, er forholdsvist lige store, hvorimod dem, der ingen studiejob har haft, og dem med 24 måneders studiejob er væsentligt større. Således har 124 ikke haft studiejob inden for de sidste to år af studiet, mens 150 har haft 24 måneder med studiejob. Der er altså en tendens til, at cirka en femtedel af dimittenderne af en eller anden grund ikke har haft studiejob, mens en fjerdedel har haft et studiejob i begge de sidste to år inden dimission.

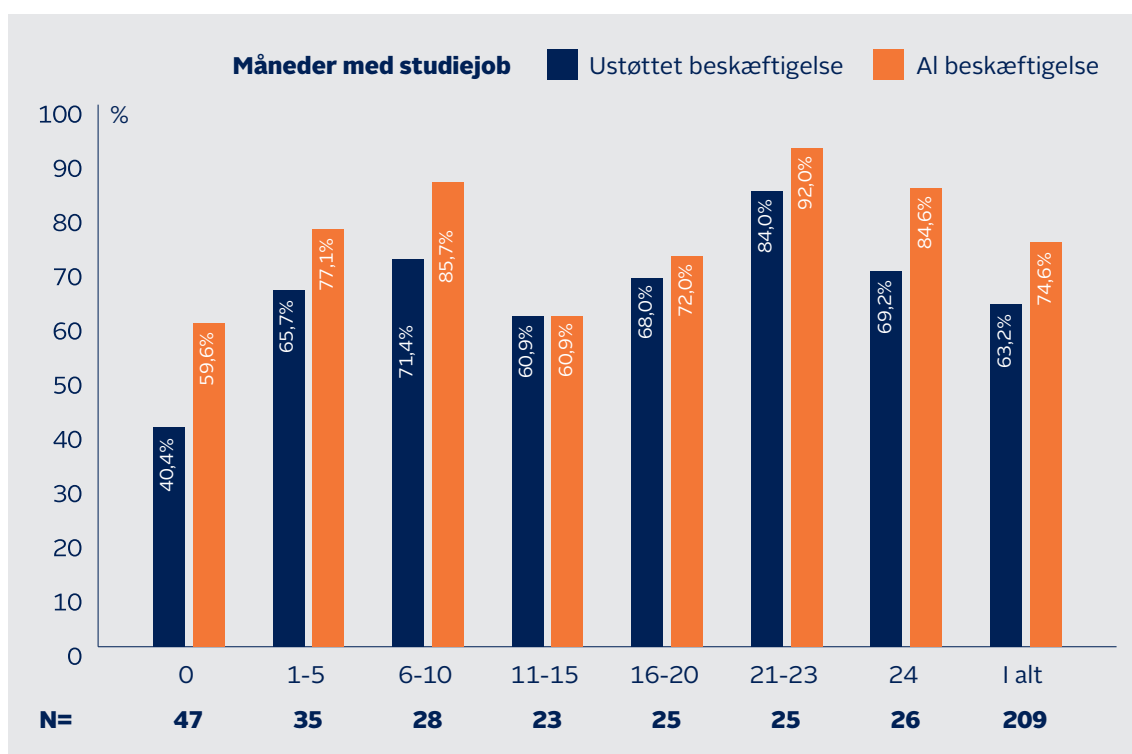
Hos SAMF er der særligt i intervallet med 6-10 måneders studiejob stor forskel mellem ustøttet og al beskæftigelse. Årsagen hertil er ukendt, og der er ikke nogen forskelle mellem ustøttet og al beskæftigelse i de andre intervaller, der ligger uden for, hvad vi ser hos de andre fakulteter.

8.1.2.5 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Hos SUND-dimittenderne kan vi finde samme tendens til, at studiejob har en beskæftigelsesmæssig betydning et år efter dimission som hos de øvrige fakulteter. To sammenligninger demonstrerer dette. Beskæftigelsesandelen for gruppen uden studiejob er på 59,6% (se [Figur 8.5](#)), mens gruppen med 1-5 måneder har en andel på 77,1%, hvilket i en sammenligning giver en forskel på 17,5 procentpoint. Grupperne er næsten lige store og således relativt sammenlignelige.

Sammenlignes førstnævnte gruppe med dem med 24 måneders studiejob, hvor beskæftigelsesandelen er 84,6%, bliver forskellen 25 procentpoint. Disse to grupper har en forskel på 21 dimittender, hvilket skal holdes in mente. Forskellene i procentpoint i beskæftigelsesandele indikerer, at studiejob har været vigtigt for SUND-dimittendernes beskæftigelse et år efter dimission, og at beskæftigelsen havde en større tendens til at være ustøttet, hvis dimittenden har haft et studiejob. Korrelationen mellem studiejob og beskæftigelse er dog ikke lige så tydelig som for HUM og SAMF – muligvis pga. mindre grupper i intervallerne og dermed mere følsomme tal.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission på SUND fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=209



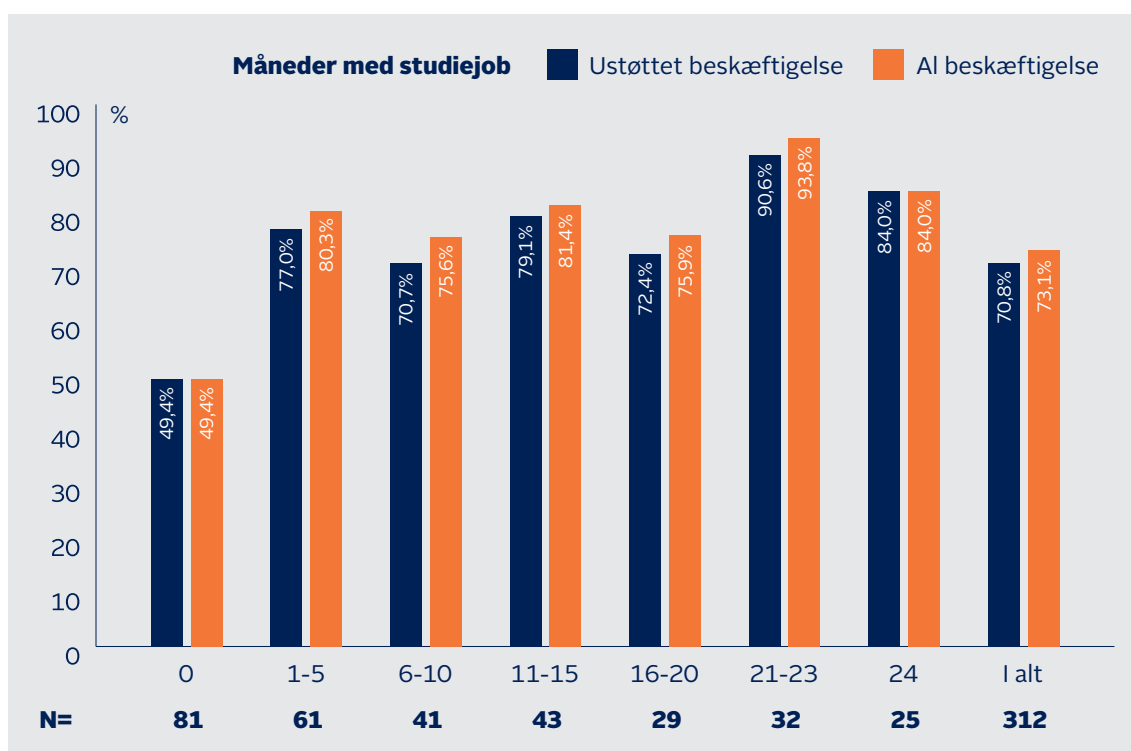
Figur 8.5: Andel SUND-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

Forskellen mellem andelen i hhv. ustøttet og al beskæftigelse et år efter dimission for dem uden studiejob er som hos HUM også stor hos SUND: 19,2 procentpoint (se [Figur 8.5](#)). En forskel mellem andele i ustøttet og al beskæftigelse findes næsten uanset antal uger med studiejob, men dog ikke så udpræget som hos HUM. Her er det vigtigt at huske på, at der kun er tale 209 SUND-dimittender, og andelen med studiejob består følgelig af få personer. Derfor tæller hver dimittend flere procentpoint end eksempelvis en HUM-dimittend. Følsomheden i udregningen af beskæftigelsesandele kan også forklare, hvorfor SUND-dimittenderne med 11-15 og 16-20 måneders studiejob har en lavere beskæftigelsesandel end de øvrige SUND-dimittender med studiejob – det kræver ikke mange dimittender i job, før tallene skifter drastisk.

8.1.2.6 Det Tekniske Fakultet for IT og Design

Endelig ser vi på TECH samme tendens som hos de øvrige fakulteter, og mønsteret er at uanset studiejobvarighed, medfører kombinationen af et studiejob og en TECH-uddannelse med stor sandsynlighed beskæftigelse et år efter dimission (se [Figur 8.6](#)). Interessant er det også, at der er en tendens til, at der er flere med 1-15 måneders studiejob end med 16-24 måneders studiejob. Forskellen kommer ikke til udtryk i en forskel i beskæftigelsesandele.

Andel i beskæftigelse 1 år efter dimission på TECH fordelt på måneder med studiejob 2 år inden dimission. N=312



Figur 8.6: Andel TECH-dimittender i beskæftigelse et år efter dimission fordelt på studiejobvarighed.

Studiejob har som nævnt en betydning for beskæftigelsen et år efter dimission, hvilket de to følgende sammenligninger viser. Sammenlignes gruppen uden studiejob med gruppen med 1-5 måneders studiejob har førstnævnte gruppe en beskæftigelsesandel på 49%, mens den anden gruppes andel er 80,3%. Forskellen er 31,3 procentpoint. En sammenligning mellem dem uden studiejob og dem med 24 måneders studiejob (84% i både ustøttet og al beskæftigelse) giver en forskel på 35 procentpoint. Det indikerer, at studiejob har påvirket beskæftigelsen for TECH-dimittender et år efter dimission, men man skal dog være opmærksom på forskellen i sidstnævnte grupperes størrelser.

Forskellen mellem ustøttet og al beskæftigelse hos TECH-dimittenderne er stort set ikke-eksisterende uanset studiejobvarighed.

8.1.3 Sammenhæng mellem ophør i studiejob og beskæftigelse over tid

→ Over 9 ud af 10 i job i uge 1 efter dimission har afsluttet studiejob inden for 4 uger inden dimission

→ 2 ud af 3 dimittender i job i løbet af første år, og hvis studiejob er ophørt 0-4 uger inden dimission, er i beskæftigelse uge 1 efter dimission

I dette afsnit ser vi på, om det har en betydning for andelen i beskæftigelse, hvornår et studiejob er ophørt inden dimission.

Nedenstående tabeller viser antallet og andelen af dimittender i beskæftigelse i løbet af det første år efter dimission i forhold til, hvornår studiejobbet er ophørt. Tabellerne viser ikke studiejobbets varighed. Det ophørte studiejob kan altså være af alt mellem 1 måned til 24 måneders varighed.

Øverst i [Tabel 8.2](#) ser vi ugeintervallerne for, hvornår dimittenderne fra hver ophørskategori er kommet i beskæftigelse. Nedad fremgår ugeintervaller fra ophør i studiejobbet til dimissionen (angivet som "ophørsintervaller") – altså hvor lang tid der er gået, fra dimittendens studiejob er ophørt, og til han eller hun er færdig med sit studie.

Studiejobophør og beskæftigelse fordelt på beskæftigelsesintervaller

Ophør i studiejob	Beskæftigelse fordelt på ugeintervaller									
	1 uge		2-13 uger		14-27 uger		28-39 uger		40-52 uger	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
0-4 uger	626	91,3%	196	38,9%	60	30,0%	29	26,1%	15	26,8%
5-17 uger	19	2,8%	62	12,3%	25	12,5%	4	3,6%		0,0%
18-30 uger	9	1,3%	42	8,3%	23	11,5%	10	9,0%	9	16,1%
31-52 uger	9	1,3%	58	11,5%	22	11,0%	17	15,3%	5	8,9%
53-78 uger	5	0,7%	20	4,0%	5	2,5%	4	3,6%	4	7,1%
79-103 uger		0,0%	35	6,9%	18	9,0%	12	10,8%	9	16,1%
Ingen studiejob	18	2,6%	91	18,1%	47	23,5%	35	31,5%	14	25,0%
I alt	686	100%	504	100%	200	100%	111	100%	56	100%

Tabel 8.2: Studiejobophør og beskæftigelse med udgangspunkt i ugeintervaller for beskæftigelse.

Blandt de dimittender, der var i beskæftigelse allerede i uge 1 efter dimission, kan vi se, at 91,3% af dem var ophørt i studiejobbet umiddelbart op til dimission (ud af i alt 686 dimittender) – altså har der været et meget kort tidsrum (eller slet intet) mellem studiejob og beskæftigelse efter studiet. Ser vi i stedet på andelen af dimittender uden studiejob (ud af i alt 205 dimittender) og deres beskæftigelse lige efter dimission (uge 1), er andelen på kun 2,6%. For dem, der er beskæftigede i uge 1, er der tale om en forskel på 88,5 procentpoint mellem dem, der er ophørt eller fortsat i jobbet lige op til dimission (91,3%) og dem, hvis studiejob er ophørt bare 5-17 uger før dimission (2,8%). De 631 personer, der indgår i de resterende grupper – ud over 0-4-gruppen – står kun for 8,7% af dimittender i beskæftigelse i 1 uge efter dimission.

Over den 1-årsperiode, tabellen viser, udlignes andelen af de forskellige "ophørsintervaller" – i hvert fald i forhold til den 1. uge efter dimission. Dog kan det fortsat konkluderes, at for de dimittender, hvis studiejob ophørte lige før dimission, har de den største andel i beskæftigelse i alle ugeintervaller inden for det første år med undtagelse af ét. Det er naturligvis vigtigt at huske, at der er stor forskel på, hvor

mange dimittender, der indgår i hvert interval – særligt når vi tager udgangspunkt i, hvem der er kommet i job i bestemte ugeintervaller, fordi hver dimittend ”fylder” lige meget i udregningen, men der er mange flere dimittender i 0-4-intervallet. Lad os derfor også vende tabellen om og se på, hvor mange fra hvert ophørsinterval, der er kommet i beskæftigelse hvornår.

I [Tabel 8.3](#) ser vi på de enkelte ”ophørsintervaller” for sig. Hvor vi ovenfor så på, hvor mange (både antal og andel), der var kommet i job på et givent nedslag efter dimission, ser vi her på, hvor stor en andel af dimittender, der enten ikke har haft studiejob eller er stoppet i deres studiejob i et givent interval inden dimission, der er kommet i job hvornår.

Studiejobophør og beskæftigelse fordelt på ophørsintervaller

Ophør i studiejob	Beskæftigelse fordelt på ugeintervaller					I alt
	1 uge	2-13 uger	14-27 uger	28-39 uger	40-52 uger	
0-4 uger	67,6%	21,2%	6,5%	3,1%	1,6%	100,0%
5-17 uger	17,3%	56,4%	22,7%	3,6%	0,0%	100,0%
18-30 uger	9,7%	45,2%	24,7%	10,8%	9,7%	100,0%
31-52 uger	8,1%	52,3%	19,8%	15,3%	4,5%	100,0%
53-78 uger	13,2%	52,6%	13,2%	10,5%	10,5%	100,0%
79-103 uger	0,0%	47,3%	24,3%	16,2%	12,2%	100,0%
Ingen studiejob	8,8%	44,4%	22,9%	17,1%	6,8%	100,0%
I alt	44,1%	32,4%	12,8%	7,1%	3,6%	100,0%

Tabel 8.3: Dimittendernes beskæftigelsesandel med udgangspunkt i ophørsintervaller for studiejob.

Her fremgår det, at blandt alle dem, der var i job i løbet af første år efter dimission og ophørte i studiejobbet lige op til dimission, er 67,6% i beskæftigelse fra uge 1. For dimittender uden studiejob er andelen 8,8%. Forskellen mellem dimittender, der havde studiejob indtil mindst 4 uger før dimission og 5-17 uger inden, er på 50,5 procentpoint. Således er der meget, der tyder på, at en ”direkte” overgang – altså så kort en jobpause som muligt – er gunstig for den videre beskæftigelsessituation.

I aflæsningen af [Tabel 8.3](#) er det vigtigt at have for øje, at den store andel af 0-4-interval-dimittender i ”1 uge”-nedslaget medfører, at der kun er 32,4 procent af disse dimittender at ”dele” ud på de resterende nedslagsintervaller. Derfor er det svært at sammenligne 0-4 med de andre ophørsintervaller.

Når man ser på de øvrige ophørsintervaller (fra uge 5-103), så kan vi ikke se den samme tydelige tendens og sammenhæng mellem ophørstidspunkt og andel i beskæftigelse på de valgte nedslagstidspunkter, som ved de to yderpoler; ingen studiejob og ophør lige op til dimission.

Den helt væsentlige pointe er med andre ord, at dimittender, der er ophørt i studiejobbet tæt på dimission, hurtigere er kommet i beskæftigelse. For de øvrige kategorier er mønstret mindre entydigt.

8.1.4 Karaktergennemsnit og beskæftigelse over tid

- Jo højere karaktergennemsnit, desto højere er andelen i beskæftigelse
- Tendensen ses også på de enkelte fakulteter
- Gruppen med karaktergennemsnittet 2-5,9 er i størst risiko for ledighed

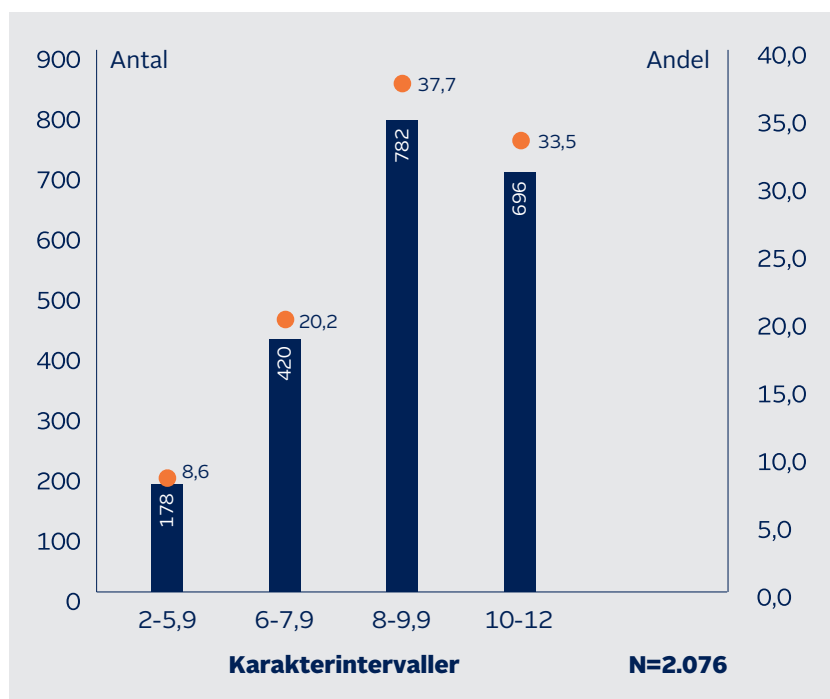
I dette afsnit ser vi nærmere på karakterer og deres sammenhæng med beskæftigelse. Vi kigger ikke på de enkelte karakterer, men har valgt at se på karaktergennemsnit for kandidatuddannelsen. Karaktergennemsnit er her opdelt i fire karakterintervaller^{*8}, og det er disse intervaller, vi refererer til, når karakterer omtales som "højere" eller "lavere".

- 2-5,9
- 6-7,9
- 8-9,9
- 10-12

Figur 8.7 viser, at ud af den samlede population, dimitterer kun 178 med et gennemsnit på 2-5,9, hvilket svarer til en andel på 8,6% af populationen. Flest dimitterer med et karaktergennemsnit på 8-9,9 – i alt 37,7% svarende til 782 dimittender. 696 dimittender (33,5%) færdiggør deres uddannelse med et gennemsnit på 10-12, og 420 (20,2%) med et gennemsnit på 6-7,9.

Med andre ord er der store antalsmæssige forskelle i de fire karakterintervaller, hvilket skal holdes for øje, når vi nedenfor kobler karakterintervallerne med beskæftigelsesandel i de udvalgte nedslagsuger. I en sammenligning af udviklingen af beskæftigelsesandelen for eksempelvis grupperne med karaktergennemsnit på hhv. 2-5,9 og 10-12 skal gruppernes reelle antal holdes in mente. Sidstnævnte gruppe er næsten fire gange større end førstnævnte.

Fordeling af karaktergennemsnit



Figur 8.7: Populationens karaktergennemsnit.

^{*8} I data mangler karaktergennemsnit på enkelte personer, hvorfor N her er 2.076 dimittender og ikke de 2.080 som andre steder i analysen.

Karaktergennemsnittet og andel i beskæftigelse over tid ses i [Tabel 8.4](#). Her sammenholder vi karakterintervallerne med beskæftigelsesandele over tid.

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller

Karakterintervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	43	25,4%	46	27,4%	61	37,2%	82	52,6%	101	65,6%
6-7,9	132	33,2%	132	33,4%	183	47,2%	244	64,9%	290	78,6%
8-9,9	250	33,2%	319	43,0%	436	59,7%	504	70,7%	562	79,4%
10-12	256	38,1%	399	60,4%	474	72,0%	537	82,1%	561	86,7%
I alt	681	34,2%	896	45,6%	1.154	59,5%	1.367	72,0%	1.514	80,6%

Tabel 8.4: Andel og antal i beskæftigelse med udgangspunkt i karakterintervaller.

Tabellen viser, at for alle dimittender var andelen i beskæftigelse i eksempelvis 5. uge 34,2%; i 26. uge var den 59,5% og i 104. uge 80,6%. Kigger vi på andele i beskæftigelse fordelt på de enkelte karakterintervaller, kan vi se, at der er forskelle i beskæftigelsesandelene. Således var 25,4% af dem med et gennemsnit på 2-5,9 i beskæftigelse i 5. uge, mens samme tal for dem med et karaktergennemsnit på 10-12 var 38,1%. Denne store forskel fortsætter over tid, og i 104. uge var 65,6% af dem med et gennemsnit på 2-5,9 i beskæftigelse, mens andelen for dem med et gennemsnit på 10-12 var 86,7% svarende til en forskel på over 20 procentpoint.

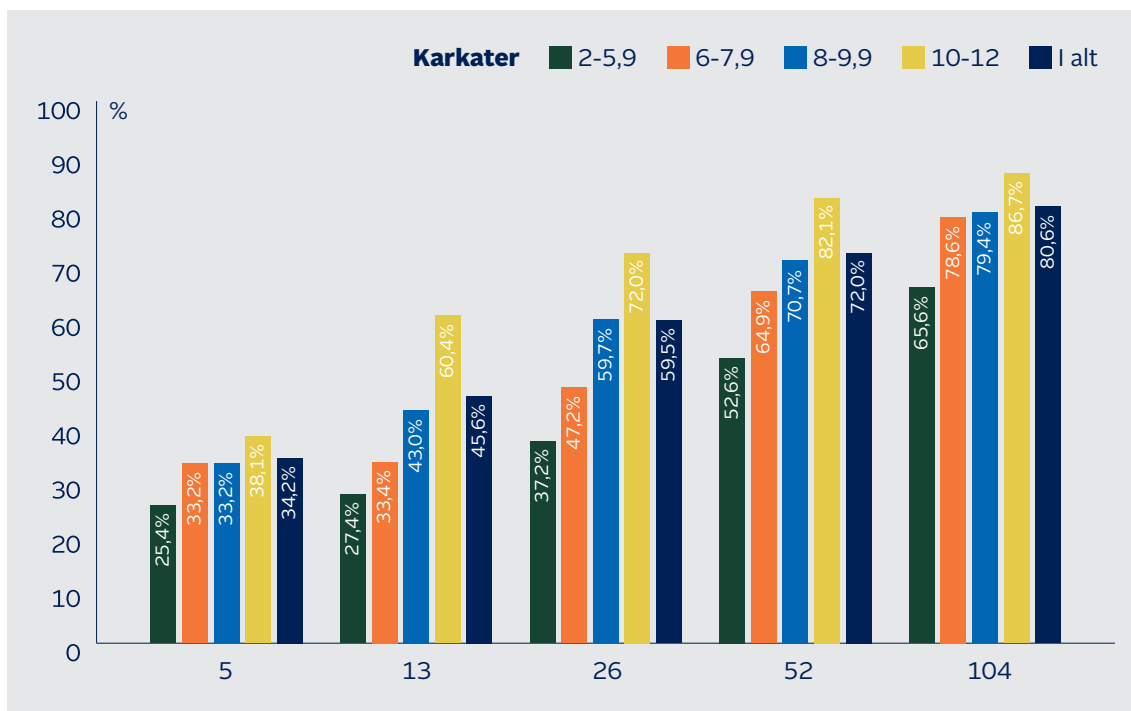
Tallene indikerer, at jo højere gennemsnit, jo hurtigere kommer man i beskæftigelse – og jo højere andel i beskæftigelse over tid. Ved nedslaget i 5. uge efter dimission er der en forskel på 12,7 procentpoint mellem dem, der har et gennemsnit på 2-5,9, og dem, der har 10-12 i gennemsnit. I perioden 13.-104. uge efter dimission vokser og stabiliserer den forskel sig til ca. 20-25 procentpoint.

Ser vi på den store "mellemgruppe" - dem med karaktergennemsnit på 6-7,9 og 8-9,9 - så ses også her, at jo højere karaktergennemsnit, jo højere er andelen i beskæftigelse over tid. Dog udlignes forskellene stort set, når vi ser på 104. uge.

Med andre ord er andelen af dimittender i beskæftigelse størst blandt dem med højere karaktergennemsnit. I et beskæftigelsesperspektiv er det dog ikke et spørgsmål om at skulle have "topkarakterer", men snarere at undgå "lave karakterer" - og endnu vigtigere at fokusere på eventuelle årsager til lave karakterer.

[Figur 8.8](#) illustrerer tallene i [Tabel 8.4](#) og viser tydeligt, at der er en tendens til, at jo højere karaktergennemsnittet er, jo større er andelen, der er i beskæftigelse i de valgte uger. Det ses også tydeligt, at for alle karakterintervallerne over 2-5,9 udlignes de største forskelle i løbet af to år. Om høje karakterer alene (eller for den sags skyld sammen med andre faktorer) er årsag til, at beskæftigelsesandelen stiger, kan vi ikke konkludere. Den tydelige sammenhæng mellem karaktergennemsnittets positive sammenhæng med beskæftigelse kan dog formentlig tilskrives en "generel ressourcestyrke" hos dimittenden. Problemet består dermed ikke i at konkludere, at der er en form for sammenhæng mellem faktorerne, men at det er svært at skille årsager og virkninger fra hinanden som isolerede elementer. Høje eller lave karakterer kan dermed være indikatorer på bagvedliggende faktorer. Faktorer, som direkte eller indirekte formentlig har en sammenhæng med dimittendens employability.

Andel i beskæftigelse over tid fordelt på karaktergennemsnit. N=1.993



Figur 8.8: Andel i beskæftigelse fordelt på karakterintervaller.

Med dette overordnede blik på karaktergennemsnit og beskæftigelsesandele over tid ser vi i næste afsnit nærmere på karaktergennemsnittets betydning for beskæftigelse blandt dimittender fra de forskellige fakulteter.

8.1.5 Karaktergennemsnit og beskæftigelse over tid fordelt på fakulteter

I det følgende gennemgås forholdet mellem karaktergennemsnit på kandidatuddannelsen og beskæftigelse over tid fordelt på de enkelte fakulteter. Interessant er det at se, om karaktergennemsnittet på alle fakulteter har betydning for beskæftigelsesandele, eller om der på nogle fakulteter er tydeligere eller mere uklar sammenhæng mellem karakter og beskæftigelse.

8.1.5.1 Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet

På ENG ses et tydeligt mønster: Jo højere karaktergennemsnit, desto større er andelen i beskæftigelse tidligt i perioden (se [Tabel 8.5](#)). Allerede i 5. uge er der tydelige forskelle mellem karakterintervallernes betydning for beskæftigelsesandele – omend de er lavere end de 34,2% blandt alle dimittender, der generelt er i beskæftigelse på dette tidspunkt, jf. ovenstående [Tabel 8.4](#).

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller – ENG-dimittender

Karakter-intervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	3	12,0%	4	16,7%	7	31,8%	9	45,0%	14	70,0%
6-7,9	12	21,8%	15	28,3%	25	50,0%	34	73,9%	37	84,1%
8-9,9	32	25,4%	55	45,1%	82	70,7%	90	82,6%	101	91,0%
10-12	29	25,0%	75	66,4%	89	80,2%	98	89,9%	98	95,1%
I alt	76	23,6%	149	47,8%	203	67,9%	231	81,3%	250	89,9%

Tabel 8.5: ENG-dimittendernes beskæftigelse på nedslagstidspunkter med udgangspunkt i karakterintervaller.

Ved 13. uge er andelen i beskæftigelse blandt dem med de laveste karaktergennemsnit (2-5,9 og 6-7,9) henholdsvis 16,7% og 28,3%. For dem med karaktergennemsnit på 8-9,9 og 10-12 er andelen i samme uge 45,1% og 66,4%. Over tid fortsætter denne store forskel og i eksempelvis 52. uge ses, at der er ca. 16-45 procentpoint forskel mellem andelen i beskæftigelse blandt dimittender med karaktergennemsnittet 6-7,9 og 2-5,9 sammenholdt med dimittender med karaktergennemsnit på 10-12.

8.1.5.2 Det Humanistiske Fakultet

Ser vi på karakterintervaller og beskæftigelsesandele over tid for dimittender fra HUM, kan vi i [Tabel 8.6](#) se, at omend der også her er forskel på andele i beskæftigelse afhængig af karaktergennemsnittet, så er forskellen mindre end hos eksempelvis dimittender fra ENG. I 5. uge er andelen i beskæftigelse med et karaktergennemsnit på 2-5,9 og 6-7,9 henholdsvis 32,7% og 36,6%. For dimittender med et karaktergennemsnit på 10-12 er andelen 42,2% – en forskel på ca. 6-10 procentpoint. Over tid findes denne forskel fortsat, men spændet mellem de laveste karaktergennemsnit og de højeste er ikke helt så markant som for dimittender fra ENG. Og ved 104. uge er andelen i beskæftigelse for langt de fleste over gennemsnittet på 76,8%. Kun dimittender med karaktergennemsnit på 2-5,9 ligger under med 65,4% i beskæftigelse.

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller – HUM-dimittender

Karakter-intervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	18	32,7%	14	25,5%	19	35,2%	29	54,7%	34	65,4%
6-7,9	34	36,6%	31	33,3%	39	41,9%	58	63,7%	68	77,3%
8-9,9	63	32,3%	77	39,7%	103	53,1%	127	65,1%	147	76,6%
10-12	62	42,2%	69	47,3%	86	58,1%	110	74,3%	118	80,8%
I alt	177	36,1%	191	39,1%	247	50,5%	324	66,5%	367	76,8%

Tabel 8.6: HUM-dimittendernes beskæftigelse på nedslagstidspunkter med udgangspunkt i karakterintervaller.

8.1.5.3 Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

For dimittender fra SAMF ser vi også en sammenhæng mellem karaktergennemsnit og andel i beskæftigelse over tid (se [Tabel 8.7](#)). Som tidligere vist er andelen i beskæftigelse i 5. uge relativt høj med i alt 43,8%. Kigger vi på de enkelte karakterintervaller, ses der dog også her forskelle. Mens hvert karakterinterval fra 6 og derover har over 40% i beskæftigelse, og 53,3% af dimittender med et karaktergennemsnit på 10-12 er i beskæftigelse, så er andelen i beskæftigelse blandt dem med karaktergennemsnit på 2-5,9 25%.

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller – SAMF-dimittender

Karakterintervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	16	25,0%	19	29,7%	26	40,6%	33	55,0%	38	62,3%
6-7,9	68	40,5%	66	39,5%	85	51,2%	105	64,0%	131	80,4%
8-9,9	101	44,5%	114	50,4%	143	64,4%	155	70,8%	170	78,7%
10-12	89	53,3%	108	65,9%	126	77,3%	135	82,8%	144	87,3%
I alt	274	43,8%	307	49,4%	380	61,8%	428	70,6%	483	79,8%

Tabel 8.7: SAMF-dimittendernes beskæftigelse på nedslagstidspunkter med udgangspunkt i karakterintervaller.

Beskæftigelsesandelen blandt dimittender med det laveste karaktergennemsnit stiger over tid, og ved målingens ophør i 104. uge er 62,3% i beskæftigelse. Dette er ca. 18 procentpoint lavere end for dimittender i næste karakterinterval; 6-7,9, hvor 80,4% var i beskæftigelse i 104. uge. Sammenlignes der med dimittender med et karaktergennemsnit på 10-12, er forskellen i samme ugenedslag 25 procentpoint.

8.1.5.4 Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet

Hos dimittender fra SUND er der kun meget få dimittender med et karaktergennemsnit på 2-5,9, jf. [Tabel 8.8](#). Det betyder, at meget små udsving i antal giver store udsving i andele. Derfor er det vanskeligt at konkludere noget ud fra disse tal.

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller – SUND-dimittender

Karakterintervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	3	42,9%	4	57,1%	4	57,1%	5	71,4%	4	57,1%
6-7,9	5	21,7%	5	21,7%	11	47,8%	15	65,2%	18	78,3%
8-9,9	24	29,6%	31	39,2%	40	51,3%	55	69,6%	62	79,5%
10-12	34	33,3%	53	52,0%	73	72,3%	81	80,2%	87	86,1%
I alt	66	31,0%	93	44,1%	128	61,2%	156	74,3%	171	81,8%

Tabel 8.8: SUND-dimittendernes beskæftigelse på nedslagstidspunkter med udgangspunkt i karakterintervaller.

Vender vi blikket til de tre øvrige karakterintervaller, ser vi den samme tendens som hos de andre fakulteter. Karaktergennemsnittet og beskæftigelsesandelene er for SUND-dimittenderne sammenhængende på den måde, at jo højere karaktergennemsnit, desto højere er andelen i beskæftigelse.

8.1.5.5 Det Tekniske Fakultet for IT og Design

På TECH ser vi endnu engang, at karaktergennemsnit og beskæftigelse hænger sammen. I alt var 25,7% i beskæftigelse i 5. uge (se [Tabel 8.9](#)).

Mellem karakterintervallerne er der dog forskelle, og beskæftigelsesandelen blandt dimittender i beskæftigelse med et karaktergennemsnit på 10-12 er ca. 5 procentpoint højere end gennemsnittet. Det er desuden den gruppe ENG-dimittender, hvis andel er størst stigende fra nedslagsuge til nedslagsuge. Således ser vi, at fra 5. uge til 13. uge stiger andelen i beskæftigelse fra 30% til 69,1% for dimittenderne med et gennemsnit på 10-12 – en stigning på knap 40 procentpoint. For gruppen lige under – dimittender med et gennemsnit på 8-9,9 – er stigningen fra 5. til 13. uge på ca. 10 procentpoint – fra 24% til 34,7%. Først i 52. uge er beskæftigelsesandelen for dimittender med karaktergennemsnittet på 8-9,9 på niveau med beskæftigelsesandelen i 13. uge for dimittender med et gennemsnit på 10-12.

Med andre ord ser karakterer på dette fakultet ud til at have en tydelig sammenhæng med beskæftigelsen og hvor hurtigt, dimittenderne kommer i beskæftigelse.

Beskæftigelse over tid fordelt på karakterintervaller – TECH-dimittender

Karakterintervaller	Beskæftigelse i status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
2-5,9	3	16,7%	5	27,8%	5	29,4%	6	37,5%	11	78,6%
6-7,9	13	22,0%	15	25,4%	23	41,1%	32	61,5%	36	70,6%
8-9,9	30	24,0%	42	34,7%	68	56,7%	77	69,4%	82	73,9%
10-12	42	30,0%	94	69,1%	100	74,1%	113	85,0%	114	86,4%
I alt	88	25,7%	156	46,7%	196	59,8%	228	73,1%	243	78,9%

Tabel 8.9: TECH-dimittendernes beskæftigelse på nedslagstidspunkter med udgangspunkt i karakterintervaller.

Et tydeligt mønster viser sig i data igen: Jo højere karaktergennemsnittet er, desto hurtigere kommer dimittenderne i beskæftigelse. Dermed ved vi, at karaktergennemsnit ligesom studiejobvarighed og -timing i løbet af studietiden er faktorer, der tydeligt viser deres vigtighed i data. På baggrund af den viden vil vi nu se på, hvordan de to af faktorerne hænger sammen – karaktergennemsnit og studiejobvarighed. Ved at se på denne sammenhæng vil vi kunne belyse, om studiejobvarigheden har en tydelig påvirkning på karaktergennemsnittet, og så vil vi se på de dimittender, der både har lave karakterer og ingen eller lidt studiejobberfaring - to faktorer, der korrelerer negativt med beskæftigelse.

8.1.6 Forholdet mellem karaktergennemsnit og varighed i studiejob

- **Lang tid i studiejob medfører ikke lavt karaktergennemsnit**
- **Blandt dem med lavest karaktergennemsnit har en større andel ingen eller kortvarigt studiejob (1-5 måneder)**

I det følgende ser vi på sammenhængen mellem karaktergennemsnit og varighed i studiejob i løbet af de sidste to år inden dimission. Dette gør vi for at se, om studiejobvarighed og karaktergennemsnit har indflydelse på hinanden – og for at se andelen af studerende med kombinationen af lave karakterer og ingen eller kortvarigt studiejob.

Andele af dimittender i et givent karakterinterval i forhold til studiejobvarighed

Karakterintervaller	Måneder med studiejob							I alt
	0 mdr	1-5 mdr	6-10 mdr	11-15 mdr	16-20 mdr	21-23 mdr	24 mdr	
2-5,9	32%	22%	10%	6%	10%	7%	13%	100% (178)
6-7,9	25%	15%	11%	13%	10%	10%	16%	100% (420)
8-9,9	23%	14%	12%	13%	12%	12%	14%	100% (782)
10-12	19%	15%	13%	10%	15%	11%	16%	100% (696)
I alt	23%	15%	12%	12%	12%	11%	15%	100% (2076)

Tabel 8.10: Andele af dimittender i et givent karakterinterval i forhold til studiejobvarighed

Tabel 8.10 viser, at 23% af alle dimittender ikke har haft et studiejob i op til 2 år før, de dimitterede. For dimittender med et karaktergennemsnit på 2-5,9 er andelen uden et studiejob 32% og altså over gennemsnittet. På samme måde er andelen med et kortere studiejob på 1-5 måneder og med et karaktergennemsnit på 2-5,9 22%. Det er således ikke studiejobbet, der kan være årsag til det lavere karaktergennemsnit.

Med viden om, at både studiejobvarighed og karaktergennemsnit har påvirkning på beskæftigelsesandelen, er gruppen af dimittender med lavt karaktergennemsnit og ingen eller kortvarigt studiejob i særlig risiko for ledighed. Samtidig vil denne gruppe af studerende være oplagt at tilbyde særlige indsatser.

Ovenstående tabel peger altså ikke på, at der er påfaldende sammenhæng mellem lang studiejobvarighed og lave karakterer. Omvendt kan tallene indikere, at dem, der har karakterer i den lavere ende, af den ene eller anden grund ikke har ressourcer til at få eller varetage et studiejob, mens også studiet skal passes.

Det er for nogle altså ikke nødvendigvis et spørgsmål om at vælge enten at fokusere på studiejob eller "gode karakterer" – for andre kan det være nødvendigt. Studiejob er dermed ikke en modsætning til en "høj faglighed" (målt på karakterer), men måske snarere, hvis den enkelte har overskuddet til det, gensidigt befordrende.

Udover disse observationer synes der ikke at være markante sammenhænge mellem varighed i studiejob og karakter. Eksempelvis er der ikke umiddelbart en sammenhæng mellem høje karaktergennemsnit og varighed i studiejob.

I [Tabel 8.11](#) ser vi nærmere på de to yderpoler: Dimittender med lavest karaktergennemsnit (2-5,9) og ingen studiejob (0 måneder) samt dimittender med de højeste karaktergennemsnit (10-12) og længst tid med studiejob (21-24 måneder). Vi sammenholder disse oplysninger med beskæftigelse, ledighed, mv. to år efter dimission.

Status for dimittender med lavt karaktergennemsnit/ingen studiejob og dimittender med højt karaktergennemsnit/langvarigt studiejob

Status efter 2 år	Dimittender med karaktergennemsnit 2-5,9 og 0 måneders studiejob		Dimittender med karaktergennemsnit 10-12 og 21-24 måneders studiejob	
	Antal	%	Antal	%
I beskæftigelse	15	34,9%	182	94,8%
Ingen ydelse	7	16,3%	0	0%
Ledig	19	44,2%	9	4,7%
Øvrig	2	4,7%	1	0,5%
I alt	43	100,0%	192	100,0%

Tabel 8.11: Sammenligning af yderpoler i karakterintervaller.

Antallet af dimittender med kombinationen lavt karaktergennemsnit og ingen studiejob er i alt 43, mens antallet af dimittender med både højt karaktergennemsnit og lang varighed i studiejobbet er 192. Dette gør det naturligvis vanskeligt at sammenholde de to grupper. Det er dog alligevel bemærkelsesværdigt at se, at 19 ud af de i alt 43 med lav karakter og intet studiejob – svarende til 44,2% - er ledige efter 2 år. For dimittender med høje karakterer og langvarigt studiejob er antallet kun 9 ud af i alt 192 – svarende 4,7%. Andelen af ledige blandt dimittender med lavt karaktergennemsnit og uden studiejobberfaring er altså mere end 9 gange så stor.

Desuden er andel i beskæftigelse for dimittender med lav karakter og intet studiejob 34,9%, mens det for dimittender med højt karaktergennemsnit og langvarige studiejob er 94,8% i beskæftigelse efter 2 år.

9. Del III: Udenlandske dimittender samt udrejste danske og udenlandske i populationen

9.1 Udenlandske dimittender

I det følgende vil vi fokusere på de udenlandske dimittender i populationen.

9.1.1 Status for udenlandske dimittender

→ **Knap 1 ud af 4 er i beskæftigelse i 5. uge**

→ **Knap 1 ud af 3 er i beskæftigelse i 26. uge**

→ **Godt halvdelen er i beskæftigelse efter 2 år**

→ **En forholdsvis stor andel udenlandske dimittender modtager ingen ydelse**

Tidligere i denne analyse har vi vist status for den samlede population for 2. kvartal 2018 fordelt på beskæftigelse, ledighed, anden offentlig ydelse, mv. I dette afsnit viser vi status udelukkende for de udenlandske dimittender.

I alt er 395 udenlandske studerende dimitteret i 2. kvartal 2018, hvilket svarer til, at 18,9% af dimittenderne var udenlandske.

[Tabel 9.1](#) viser, at knap 155 udenlandske dimittender udrejste gennem en periode fra 5. uge efter dimission og indtil 104. uge efter. Det svarer til, at 39,2% af alle udenlandske dimittender udrejser. Senere i rapporten ser vi nærmere på, hvilke nationalitetsgrupper^{*9}, der udrejser og hvornår.

Udenlandske dimittender – status fordelt over tid

Status	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
I beskæftigelse	79	71	95	111	126
Ledig	128	151	112	74	41
Anden offentlig forsørgelse	3	3		3	5
Ingen ydelse	119	87	84	72	68
Øvrig	1	1	2		
Udrejste	65	82	102	135	155
I alt	395	395	395	395	395

Tabel 9.1: Udenlandske dimittendernes status efter dimission (antal).

*9 Med nationalitetsgrupper menes der danske statsborgere, EU-EØS-borgere og ikke-EU-EØS-borgere.

Tabel 9.2 viser dimittendernes status angivet i andele – dog alene beregnet ud fra de dimittender, der ikke udrejser over tid. Statussen viser, at under en fjerdedel af dimittenderne er i beskæftigelse i 5. uge (for den samlede population på 2.080 var andelen ca. en tredjedel). Den lavere andel i beskæftigelse ses gennem hele perioden, og således er der eksempelvis 32,4% i beskæftigelse i 26. uge (for alle var andelen 59,5%), og i 104. uge var 52,5% af de udenlandske dimittender i beskæftigelse (blandt alle var andelen 80,6%). De udenlandske dimittenders beskæftigelsesandel ligger således markant under alle dimittenders beskæftigelsesandel. Derfor ses også, at andelen af udenlandske dimittender, der er ledige, er højere end for alle. Eksempelvis er der i 26. uge 38,2% ledige udenlandske dimittender (for alle er tallet 30,9%), og i 52. uge er tallet henholdsvis 28,5% for udenlandske dimittender og 18,9% for alle dimittender.

Udenlandske dimittender - status fordelt over tid (andel)

Status	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
Beskæftigelse	23,9%	22,7%	32,4%	42,7%	52,5%
Ledig	38,8%	48,2%	38,2%	28,5%	17,1%
Anden offentlig forsørgelse	0,9%	1,0%	0,0%	1,2%	2,1%
Ingen ydelse	36,1%	27,8%	28,7%	27,7%	28,3%
Øvrig	0,3%	0,3%	0,7%	0,0%	0,0%
I alt uden udrejste	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 9.2: Dimittendernes status efter dimission uden udrejste (andel).

En meget stor andel af de udenlandske dimittender modtager ingen ydelse, og måske kan der her gemme sig en "usynlig" ledighed, uden dette dog kan udledes ud af data. Eksempelvis er der i 13. uge 27,8% udenlandske dimittender, der hverken modtager en offentlig ydelse eller er i beskæftigelse. Til sammenligning var dette tal 6,2% for den samlede population.

Baggrunden for den lavere andel udenlandske dimittender i beskæftigelse og højere andel af ledige sammenlignet med den samlede population kan ikke aflæses ud af tabellen. Manglende dansk kundskaber er en sandsynlig forklaring, men også tilknytning og netværk til det danske arbejdsmarked kan tænkes som årsag. Dette ses der nærmere på nedenfor i afsnit 9.1.4, hvor vi ser på om de udenlandske dimittender har haft studiejob og dennes sammenhæng med beskæftigelse.

9.1.2 Beskæftigelse for udenlandske dimittender over tid fordelt på fakultetsniveau

→ **HUM, SAMF og TECH har de højeste beskæftigelsesandele i uge 5**

→ **Efter 2 år har ENG, SUND og TECH flest dimittender i beskæftigelse**

→ **På trods af SAMFs høje beskæftigelsesandel i 5. uge er andelen den laveste efter 2 år**

I dette afsnit ser vi alene på beskæftigelse over tid for de udenlandske dimittender fordelt på de fem fakulteter. Herved ser vi på, om der er forskelle mellem fakulteterne og andelen af dimittender i beskæftigelse. Der sammenlignes desuden med lignende data for hele populationen, jf. [Tabel 7.4](#) og [Tabel 7.5](#).

[Tabel 9.3](#) viser i de valgte uger og fordelt på fakulteterne dels antallet af udenlandske dimittender i Danmark, dels antallet af udenlandske dimittender, der er udrejst. Tallene viser ganske naturligt at i takt med at antallet af udenlandske dimittender, der udrejser, stiger, så falder antallet af herboende udenlandske dimittender.

Antal udlændinge i Danmark og udrejste udlændinge over tid fordelt på fakultetsniveau

Fakultet	Status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
	Udlændinge i DK	Udrejste udlændinge	Udlændinge i DK	Udrejste udlændinge	Udlændinge i DK	Udrejste udlændinge	Udlændinge i DK	Udrejste udlændinge	Udlændinge i DK	Udrejste udlændinge
ENG	92	18	85	25	75	35	60	50	55	55
HUM	43	9	42	10	41	11	40	12	35	17
SAMF	90	21	87	24	84	27	79	32	74	37
SUND	14	4	13	5	12	6	13	5	12	6
TECH	91	13	86	18	81	23	68	36	64	40
I alt	330	65	313	82	293	102	260	135	240	155

Tabel 9.3: Antal udenlandske dimittender i Danmark på nedslagstidspunkterne, samt udrejste udlændinge.

Fordelt på fakulteter viser [Tabel 9.4](#), hvor stor en andel af de dimittender, der er i Danmark på et givent tidspunkt, som er kommet i beskæftigelse. Eksempelvis ses det, at ud af de 92 dimittender fra ENG, der i 5. uge er i Danmark, så er 18,5% kommet i beskæftigelse. I gennemsnit er 23,9% kommet i beskæftigelse på dette tidspunkt. I samme uge er 0% af de udenlandske dimittender fra SUND i beskæftigelse, mens 32,2% fra SAMF er i beskæftigelse. Andelen af SAMF-dimittender i beskæftigelse falder dog herefter i en længere periode, og vi ser således, at 25,3%, 28,6% og 31,6% er i beskæftigelse i 13., 26. og 52. uge. Først i 104. uge er andelen med 40,5% over niveauet i 5. uge for SAMF-dimittender.

For udenlandske dimittender fra ENG er andelen i 104. uge 74,5%, og for SUND-dimittenderne, der kort tid efter dimission ikke var i beskæftigelse, udvikler beskæftigelsen sig positivt i den resterende målte periode. I 13., 26. og 52. uge er andelen af SUND-dimittender i beskæftigelse den højest målte og den næsthøjeste efter ENG efter 2 år (104. uge).

Udenlandske dimittender i beskæftigelse over tid fordelt på fakultetsniveau

Fakultet	Status-uge				
	5. uge	13. uge	26. uge	52. uge	104. uge
ENG	18,5%	21,2%	33,3%	55,0%	74,5%
HUM	20,9%	19,0%	24,4%	35,0%	42,9%
SAMF	32,2%	25,3%	28,6%	31,6%	40,5%
SUND	0,0%	23,1%	58,3%	61,5%	58,3%
TECH	24,2%	23,3%	35,8%	45,6%	51,6%
I alt	23,9%	22,7%	32,4%	42,7%	52,5%

Tabel 9.4: Andel udenlandske dimittender i al beskæftigelse i status-uger

9.1.3 Gennemsnitstid før første job for udenlandske dimittender

→ **Gennemsnitstiden før første beskæftigelse i løbet af det første år er 9 uger**

→ **SAMF har med 3,3 uger den korteste gennemsnitstid før første beskæftigelse**

→ **HUMs og SUNDs dimittender er i gennemsnit længst tid om at komme i første beskæftigelse**

Gennemsnitstiden før første job for de i alt 210 udenlandske dimittender var 9 uger (se [Tabel 9.5](#)). For hele populationen på 2.080 dimittender var gennemsnitstiden 9,9 uger. I gennemsnit og for alle udenlandske dimittender er gennemsnitstiden således 0,9 uger kortere end for den samlede population.

Gennemsnitstiden før første beskæftigelse er højest for udenlandske dimittender fra HUM og SUND med 13,6 uger og 13,5 uger. Sammenlignet med alle dimittender fra disse to fakulteter, er der tale om, at gennemsnitstiden er ca. 2 uger længere for de udenlandske dimittender (se også [Tabel 7.6](#)).

Hurtigst er udenlandske dimittender fra SAMF, der i gennemsnit bruger 3,3 uger inden første beskæftigelse. Dette er 4,3 uger hurtigere end gennemsnittet for alle dimittender fra SAMF. Denne relativt høje andel i beskæftigelse kort tid efter dimission for de udenlandske SAMF-dimittender dækker naturligvis over, at forholdsvis mange opnår arbejds erfaring tidligt efter dimission, men som det også er vist i [Tabel 9.4](#), så lykkedes det ikke dimittendgruppen fra SAMF at forblive på arbejdsmarkedet, og andelen falder over tid.

Dimittender fra såvel ENG som TECH er med en gennemsnitstid på henholdsvis 10,2 og 8,8 uger de dimittender, der er tættest på den gennemsnitlige varighed for alle dimittender.

Gennemsnitstid inden udenlandske dimittenders første beskæftigelse indenfor det første år fordelt på fakultetsniveau

Fakultet	Antal i beskæftigelse	Uger inden beskæftigelse
ENG	74	10,2
HUM	29	13,6
SAMF	48	3,3
SUND	11	13,5
TECH	48	8,8
I alt	210	9

Tabel 9.5: Gennemsnitstid før første job for udenlandske dimittender.

9.1.4 Studiejob: Antal og andel med studiejob

Tabel 9.6 viser antal og andel, der haft et studiejob fordelt på alle dimittender, udenlandske dimittender i Danmark og udrejste udenlandske dimittender samt fordelt på fakulteter.

Tabellen viser, at i alt 1.603 dimittender – svarende til 77,1% – har haft et studiejob. 226 af alle udenlandske dimittender i Danmark har haft et studiejob svarende til 57,2%, mens 81 af de udrejste udenlandske dimittender har haft et studiejob (60%).

Selvom andelen mellem de to sidstnævnte grupper er sammenlignelige, så er antallet af udenlandske dimittender med studiejob, der bliver i Danmark, 3 gange højere end antallet, der udrejser. Når tallene ikke tydeligt viser en sammenhæng mellem det at have haft et studiejob, som jo ellers vil kunne være med til at sikre netværk og tilknytning, og det at blive i Danmark, kan det skyldes, at ønsket om enten at rejse videre til et andet land end Danmark eller rejse tilbage til hjemlandet var til stede allerede fra starten. Også studiejobbet indhold kan have betydning for muligheden for at opnå tilknytning til et ”relevant” arbejdsmarked. Har den studerende haft et studiejob, der fx ikke krævede dansk-færdigheder, kan de ændrede krav til et arbejde efter dimission gøre, at studiejobbet reelt ikke har skabt værdifuld tilknytning til et arbejdsmarked, der ligger inden for rammen af de forventninger, dimittenden har til sit arbejdsliv. På den måde kan studiejob ikke nødvendigvis bruges som isoleret faktor for, om udenlandske dimittender bliver i Danmark.

Udenlandske dimittender med studiejob

Fakultet	Alle med studiejob		Udenlandske dimittender i DK		Udrejste udenlandske dimittender	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
ENG	249	71,8%	60	54,5%	26	52,0%
HUM	416	82,1%	27	51,9%	9	75,0%
SAMF	513	78,9%	68	61,3%	25	78,1%
SUND	167	76,3%	9	50,0%		0,0%
TECH	258	72,3%	62	59,6%	21	58,3%
I alt	1.603	77,1%	226	57,2%	81	60,0%

Tabel 9.6: Antal og andel udlændinge med studiejob.

På tværs af fakulteterne ses det, at flest HUM-dimittender har haft et studiejob – i alt 82,1%. For udenlandske dimittender og særligt dem, der er i Danmark, er andelen markant lavere, og kun 51,9% har haft et studiejob.

Generelt er der på tværs af alle fakulteter og blandt de udenlandske dimittender, der opholder sig i Danmark efter dimission, en tendens til, at færre har haft et studiejob. Andelen er ca. 13-30 procentpoint lavere end andelen blandt hele populationen.

9.1.5 Studiejob og andel udenlandske dimittender i beskæftigelse over tid

- **Studiejobberfaring betyder flere i beskæftigelse på kort og på lang sigt**
- **Også efter 2 år er 7 ud af 10 med studiejobberfaring i beskæftigelse – tallet for dimittender uden er 3 ud af 10**

[Tabel 9.7](#) viser omfanget af udenlandske dimittender i beskæftigelse i Danmark over tid opdelt på, om de har haft et studiejob eller ej. Når opdelingen i tabellen er anderledes end i resten af analysen, skyldes det et meget begrænset datagrundlag.

Studiejob og beskæftigelse for udenlandske dimittender over tid

Studiejob	Status-uger									
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge	
Ja	75	40,5%	66	37,9%	77	47,0%	89	62,2%	95	70,9%
Nej	4	2,8%	5	3,6%	18	14,0%	22	18,8%	31	29,2%
I alt	79	23,9%	71	24,2%	95	32,4%	111	42,7%	126	52,5%

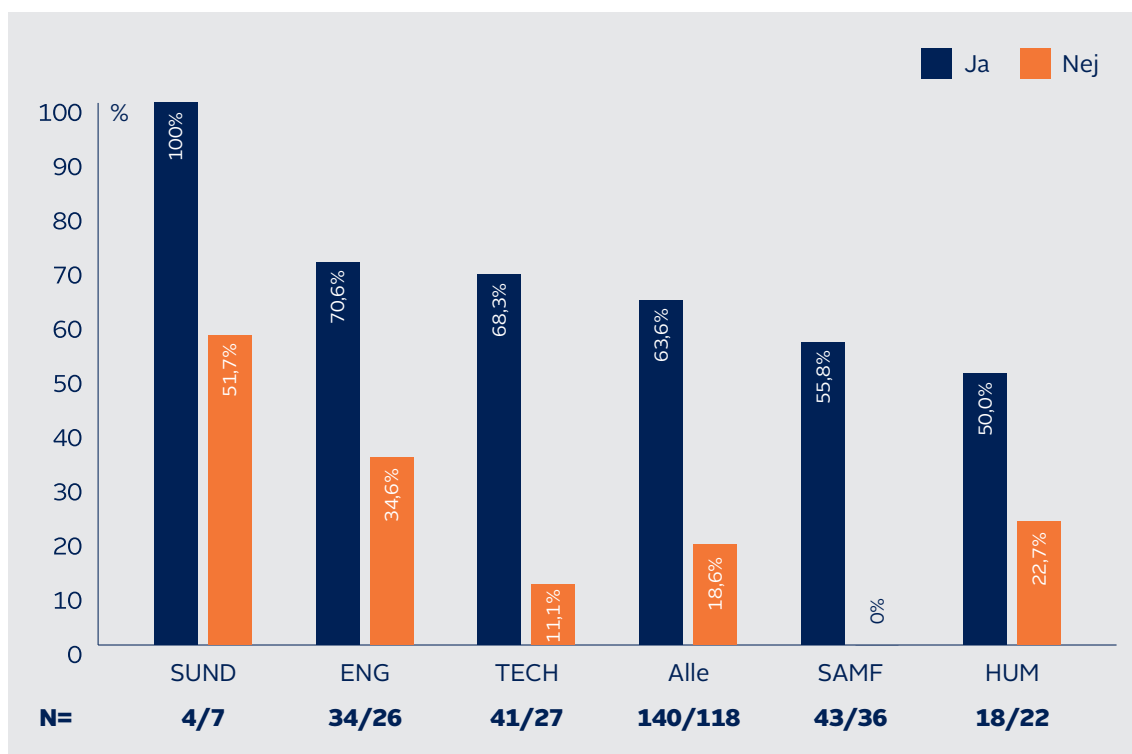
Tabel 9.7: Beskæftigelse over tid fordelt på med eller uden studiejob.

Tabellen viser, at i alt 23,9% af de udenlandske dimittender er i beskæftigelse i 5. uge, svarende til 79 personer. I 26. uge er andelen 32,4%, og i 104. uge er andelen 52,5%.

Ser vi på de dimittender, der er i beskæftigelse, og som har haft et studiejob, ses det, at 40,5% fra denne gruppe er i beskæftigelse i 5. uge. For de udenlandske dimittender, der ikke har haft et studiejob, er andelen 2,8%. I 26. uge er andelen 47% blandt dem med studiejob, og efter 2 år er 70,9% af udenlandske dimittender med studiejob i beskæftigelse. Omvendt viser tallene, at blandt dimittender, der ikke har haft et studiejob, er kun 29,2% kommet i beskæftigelse efter 2 år.

[Figur 9.1](#) illustrerer, hvor mange udenlandske dimittender fordelt på fakulteterne, der er i beskæftigelse et år efter dimission. Figuren angiver, hvorvidt de beskæftigede udenlandske dimittender har haft et studiejob (angivet med "ja") eller ej (angivet med "nej"). Selvom antallet for nogle fakulteter – eksempelvis SUND - er lavt, så gengiver figuren tydeligt, at studiejob kan være en betydende og væsentlig faktor for beskæftigelse uanset fakultet, og på den måde understøtter tallene i figuren ovenstående [Tabel 9.7](#).

Andel ikke danske dimittender 2. kv. 2018 i al beskæftigelse et år efter dimission afhængigt af om de har haft studiejob eller ej (uden de udrejste) N=258. Få data visse steder.



Figur 9.1: Andel af ikke-danske dimittender i beskæftigelse 1 år efter dimission fordelt på fakulteter og studiejobberfaring.

For TECH ser vi eksempelvis, at forskellen mellem dimittender med studiejob (68,3%) og dimittender uden (11,1%) er på 57,2 procentpoint. Altså er beskæftigelsen for andelen af dimittender med studiejob 6 gange højere et år efter dimission i forhold til dem uden. I antal svarer det til, at 3 uden studiejobberfaring er i beskæftigelse et år efter dimission, mens 28 dimittender med studiejobberfaring er i beskæftigelse. Forskellen mellem beskæftigelse afhængigt af studiejob eller ej fremstår markant på alle fakulteter, dog skiller TECH og SAMF sig ud. For SAMF-dimittender gælder det, at ingen ud af de 36 dimittender uden studiejobberfaring er i beskæftigelse efter 1 år.

Følgelig ser vi, at også for de udenlandske dimittender i Danmark har studiejobbet en væsentlig betydning for deres tilknytning til arbejdsmarkedet, uden dog at kunne konkludere at denne faktor alene sikrer beskæftigelse. Der kan kun gisnes om, hvorfor dette er tilfældet, men en antagelse kan være, at netop et studiejob kan give kendskab til sprog og det danske arbejdsmarked (afhængigt af studiejobbets karakter), ligesom der kan opnås et netværk, der med stor sandsynlighed er betydende for efterfølgende beskæftigelse.

9.1.6 Studiejobbets ophør forud for dimission og beskæftigelse over tid for udenlandske dimittender

→ **Over 9 ud af 10 i job 0-4 uger efter dimission har afsluttet studiejob inden for 4 uger inden dimission**

→ **2 ud af 3 dimittender, hvis studiejob er ophørt 0-4 uger inden dimission, er i beskæftigelse 0-4 uger efter dimission**

I afsnit [8.1.3](#) så vi på eventuelle sammenhænge mellem ophør i studiejob og efterfølgende beskæftigelse for den samlede population. I [Tabel 8.11](#) ser vi på lignende sammenhænge, men blot for udenlandske dimittender.

Da de udenlandske dimittender er færre, og datagrundlaget således er mindre, er ophørs-intervallerne større, end da vi tidligere så på hele populationen. De er 0-4 uger, 5-52 uger og 53-103 uger før dimission. På samme vis er intervallerne for beskæftigelse fordelt på ugeintervaller større: 0-4 uger, 5-30 uger og 31-52 uger.

[Tabel 8.11](#) viser, at i alt 258 udenlandske dimittender er kommet i beskæftigelse inden for første år efter dimission, og at særligt to grupper er kommet i beskæftigelse: Dimittender, der er ophørt i studiejob 0-4 uger før dimission og dimittender, der ikke har haft et studiejob. Interessant er det dog at se, at når det kommer til beskæftigelsestidspunktet, så er det primært de dimittender, der ophørte kort før dimission, der er i beskæftigelse i 0-4 uger efter dimission, svarende til 93,7%. Omvendt er det primært dimittender uden studiejob, der kommer i beskæftigelse mellem 31-52 uger efter dimission, svarende til 64,8% af alle dem, der opnår beskæftigelse på dette tidspunkt. Det er altså også for de udenlandske dimittender vigtigt, at studiejobbet ophører så sent som muligt i studietiden.

Studiejobophør og beskæftigelse fordelt på beskæftigelsesintervaller

Ophør i studiejob	Beskæftigelse i uge-intervaller							
	0-4 uger		5-30 uger		31-52 uger		I alt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
0-4 uger	59	93,7%	16	30,2%	17	12,0%	92	35,7%
5-52 uger		0,0%	13	24,5%	25	17,6%	38	14,7%
53-103 uger		0,0%		0,0%	8	5,6%	8	3,1%
Ingen studiejob		0,0%	22	41,5%	92	64,8%	114	44,2%
I alt	63	100,0%	53	100,0%	142	100,0%	258	100,0%

Tabel 9.8: Uger inden al beskæftigelse efter dimission for personer, der er kommet i beskæftigelse inden for 1 år efter dimission.

I [Tabel 9.9](#) ser vi, at ud af alle dem, der intet studiejob havde, var 80,7% først i beskæftigelse i uge 31-52. For dimittender, der ophørte i studiejobbet kort før dimission, var 64,1% i beskæftigelse i 0-4 uger efter dimission.

Intervallerne, der indeholder dimittenderne, som havde studiejob mellem 5 og 103 uger op til dimission, indeholder i alt 46 dimittender, og derfor kan der ikke konkluderes noget om sammenhængen mellem studiejobbets ophør og tidspunktet for første beskæftigelse. Dog er tendensen, at det tager længere tid at komme i første beskæftigelse, når studiejobbet er ophørt længere tid før dimission.

Studiejobophør og beskæftigelse fordelt på ophørsintervaller

Ophør i studiejob	Beskæftigelse i uge-intervaller							
	0-4 uger		5-30 uger		31-52 uger		I alt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
0-4	59	64,1%	16	17,4%	17	18,5%	92	100,0%
5-52		0,0%	13	34,2%	25	65,8%	38	100,0%
53-103		0,0%		0,0%	8	100,0%	8	100,0%
Ingen studiejob		0,0%	22	19,3%	92	80,7%	114	100,0%
I alt	63	24,4%	53	20,5%	142	55,0%	258	100,0%

Tabel 9.9: Studieophør og beskæftigelse fordelt på ophørsintervaller.

9.2 Danske og udenlandske udrejste dimittender

→ I alt udrejser 204 dimittender i løbet af 2 år efter dimission

→ 6 ud af 10 af de udrejste er EU-EØS-dimittender

→ Kun 24 udrejser i år 2.

I det følgende vil vi fokusere på de dimittender, der er udrejst i løbet af de første 2 år efter dimission.

9.2.1 Internationale og danske dimittender, der over tid udrejser, fordelt på fakulteter

Tidligere har vi i afsnit [7.3.1](#) vist, at ca. 200 dimittender i populationen på i alt 2.080 dimittender er udrejst over tid. I dette afsnit ser vi nærmere på, hvem de udrejste er: Dansk statsborger (DK), EU-EØS-borger eller ikke-EU-EØS-borger, og hvilket fakultet de er dimitteret fra. Desuden ser vi på, hvornår de udrejste udrejser fra Danmark – for at få viden om, hvorvidt udrejsen sker tidligt efter dimission eller først senere.

I [Tabel 9.10](#) ser vi data vedrørende de udrejste. I 104. uge efter dimission, er 204 dimittender udrejst, hvilket svarer til knap 10% af alle dimittenderne fra 2. kvartal 2018. Blandt dem var 120 fra EU-EØS-lande; 34 var fra ikke-EU-EØS-lande; og 50 var danske dimittender – svarende til hhv. 59%, 16% og 25%. Med andre ord er det særligt dimittender fra EU-EØS-lande, der udrejser efter endt studie.

Udrejste over tid fordelt på nationalitetsgrupper

Fakultet	Status-uger										I alt
	5. uge		13. uge		26. uge		52. uge		104. uge		
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	
ENG i alt	23	7%	33	10%	45	13%	60	17%	67	19%	347
EU-EØS	13	17%	19	25%	27	36%	40	53%	44	59%	75
Ikke EU-EØS	6	17%	7	20%	8	23%	10	29%	11	31%	35
DK	4	2%	7	3%	10	4%	10	4%	12	5%	237
HUM i alt	21	4%	19	4%	19	4%	21	4%	29	6%	507
EU-EØS	7	23%	7	23%	8	27%	9	30%	13	43%	30
Ikke EU-EØS	3	14%	3	14%	3	14%	4	18%	4	18%	22
DK	11	2%	9	2%	8	2%	8	2%	12	3%	455
SAMF i alt	25	4%	30	5%	36	6%	44	7%	49	8%	650
EU-EØS	15	26%	15	26%	17	29%	21	36%	23	40%	58
Ikke EU-EØS	7	13%	9	17%	10	19%	11	21%	15	28%	53
DK	3	1%	6	1%	9	2%	12	2%	11	2%	539
SUND i alt	7	3%	9	4%	11	5%	10	5%	10	5%	219
EU-EØS	3	30%	3	30%	4	40%	4	40%	4	40%	10
Ikke EU-EØS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	8
DK	3	1%	4	2%	5	2%	5	2%	4	2%	201
TECH i alt	17	5%	23	6%	29	8%	45	13%	49	14%	357
EU-EØS	13	17%	16	21%	21	27%	33	43%	36	47%	77
Ikke EU-EØS	0	0%	0	0%	0	0%	3	11%	4	15%	27
DK	3	1%	5	2%	6	2%	9	4%	9	4%	253
I alt	93	4%	114	5%	140	7%	180	9%	204	10%	2.080

Tabel 9.10: Udrejste over tid.

67 ENG-dimittender var udrejst efter 2 år, svarende til 19%. Tilsvarende dimitterede 357 fra TECH, og i alt 49 af disse var udrejste efter 2 år - svarende til 14% af alle TECH-dimittender. Fra de øvrige fakulteter udrejser meget få, og andelen udgør under 10% på hvert af de tre øvrige fakulteter.

Ser vi derfor nærmere på de to fakulteter ENG og TECH, så viser [Tabel 9.10](#), at det særligt er EU-EØS-dimittender, der er udrejst. På ENG er 44 ud af i alt 75 dimittender med EU-EØS-baggrund udrejst efter to år. På TECH er der tale om 36 ud af i alt 77 med EU-EØS-baggrund. Det svarer til, at henholdsvis 59% og 47% af dimittender med EU-EØS-baggrund er udrejst efter 2 år. Det svarer til, at andelen af udrejste EU-EØS-dimittender fra ENG er 49 procentpoint højere end den gennemsnitlige på AAU.

Ser vi endvidere på, hvornår dimittenderne fra EU-EØS-landene på ENG og TECH udrejser, ser vi for begge fakulteter, at ikke alle udrejser lige efter dimission. Således ser vi eksempelvis, at ved 13. uge er henholdsvis 25% fra ENG og 21% fra TECH udrejst, hvilket er under halvdelen af den andel, der ender med at være udrejst efter 2 år. I 26. uge er andelen, der er udrejst, 36% for ENG og 27% for TECH.

I en tid med mangel på eksempelvis ingeniører og teknisk uddannede hos danske virksomheder vil der være et potentiale i at forsøge at fastholde dimittenderne, der kan være med til at mætte denne efterspørgsel – blandt disse dimittender viser ovenstående, at det særligt er dimittender fra EU-EØS-landene, der udrejser. Eksempelvis vil tilhørsforholdet til Danmark kunne styrkes gennem danske studiejobs eller danske projektorienterede forløb, hvilket kan invitere de udenlandske studerende til at blive i Danmark. Dette fordrer dog også en fleksibilitet hos virksomhederne i forhold til fx sprogkunderskaber.

9.2.2 Studiejob fordelt på nationalitetsgrupper og fakulteter

I [Tabel 9.11](#) belyses studiejob fordelt på nationalitetsgrupperne EU-EØS, ikke-EU-EØS og DK-dimittender fordelt på fakulteter.

Studiejob fordelt på fakultet og nationalitetsgrupper

Fakultet	Alle dimittender	Dimittender i studiejob	Andel i studiejob
ENG i alt	347	249	71,8%
EU-EØS	75	44	58,7%
DK	237	189	79,7%
Ikke-EU-EØS	35	16	45,7%
HUM i alt	507	416	82,1%
EU-EØS	30	21	70,0%
DK	455	389	85,5%
Ikke-EU-EØS	22	6	27,3%
SAMF i alt	650	513	78,9%
EU-EØS	58	50	86,2%
DK	539	445	82,6%
Ikke-EU-EØS	53	18	34,0%
SUND i alt	219	167	76,3%
EU-EØS	10	5	50,0%
DK	201	158	78,6%
Ikke-EU-EØS	8	4	50,0%
TECH i alt	357	258	72,3%
EU-EØS	77	55	71,4%
DK	253	196	77,5%
Ikke-EU-EØS	27	7	25,9%
I alt	2.080	1.603	77,1%

Tabel 9.11: Fordeling af nationalitetskategorier på studiejob.

For ENG-dimittenderne gælder, at 71,8% har været i et studiejob på et tidspunkt i løbet af 2 år før dimission. For EU-EØS-dimittender på ENG er andelen noget mindre, og således har 58,7% været i et studiejob, hvilket er ca. 13 procentpoint under gennemsnittet. Med andre ord har en mindre andel af EU-EØS-dimittender fået en tilknytning til en arbejdsplads gennem et studiejob end gennemsnittet på ENG. For danske studerende er andelen i studiejob 79,7%.

Vendes blikket mod TECH-dimittenderne, ser vi, at 72,3% af alle dimittenderne fra dette fakultet har været i et studiejob på et tidspunkt i løbet af 2 år før dimissionen. For EU-EØS-dimittender gælder det for 71,4%, mens 77,5% af de danske dimittender har haft et studiejob. Andelen af EU-EØS-dimittender i studiejob er således næsten på niveau med gennemsnittet, men ligger dog fortsat 6,1 procentpoint under de danske dimittender.

Generelt ligger ikke-EU-EØS-borgere under både danske og EU-EØS-dimittender i forhold til, hvor mange der har haft et studiejob. Antallet af ikke-EU-EØS-borgere er dog kun 145 dimittender, hvoraf 51 har haft studiejob.

10. Kilder

Aalborg Universitet. 2015. PBL: Problembaseret læring.

https://www.pbl.aau.dk/digitalAssets/345/345114_148026_pbl-aalborg-modellen_dk--1-.pdf

Aalborg Universitet. 2022. Det strategiske uddannelsesråd.

<https://www.update.aau.dk/udvalg/det-strategiske-uddannelsesraad/>

Nielsen, A. B. og Friis-Nielsen, C. 2018. Sammenfatning af Employability-indsatsen AAU.

https://www.studieservice.aau.dk/digitalAssets/1064/1064103_sammenfatning-af-employabilityanalyse-2018.pdf

Rosholm, M. og Svarer, M. 2011. Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkeds-politik.

<https://star.dk/media/1332/effekter-af-virksomhedsrettet-aktivering.pdf>

Strategi og Kvalitet. Aalborg Universitet. 2020. "Notat om nøgletal og grænseværdier på Aalborg Uni-versitet 2020".

https://www.kvalitet.aau.dk/digitalAssets/987/987924_notat-om-noegletal-og-graensevaerdi-er-2020.pdf

Tiedemann, A. og Aziz, N. 2022. Studerende med tilknytning til arbejdsmarkedet kommer hurtigere i beskæftigelse som nyuddannede. Dansk Industri.

<https://www.danskindustri.dk/siteassets/di-studiejobsanalyse-2022.pdf/Download>





Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Orientering om AAU's kommunikationsplan og udviklingsområder

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager

- Kommunikationsplanen
- Udviklingsområder på kommunikationsområdet på AAU
- Vigtigste dagsordener 2023

til efterretning.

Bilag

Bilag B: Udviklingsområder kommunikation AAU

Bilag C: Vigtigste dagsordener AAU 2023

Bilag D: Præsentation

Sagsfremstilling

Kommunikationsplanen (de fem mål og otte pejlemærker i PP) lægger retningen for den fremtidige kommunikation på AAU. Fremover skal vi arbejde langt mere målgruppeorienteret og strategisk. Vi skal sætte mål og følge op på resultaterne, så vi får en stærk effekt af vores kommunikation. Der er formuleret ni udviklingsområder for kommunikationsområdet på AAU, der skal være med til at give AAU en stærkere stemme og et mere professionelt kommunikations- og rekrutteringsarbejde. Det er målsætningen, at alle udviklingsområder er igangsat inden for det næste halvandet år.

Det følger af den nye kommunikationsplan, at vi skal prioritere en række dagsordener, som vi har særligt fokus på at kommunikere om i hele 2023. Der er derfor udarbejdet en oversigt over de vigtigste dagsordener i 2023.

Vi er ved at udvikle vores måleapparat til kommunikationsområdet, og hvordan vi kan generere en kvartalsvis mediestatistik. Vi er samtidig ved af afklare, om der skal udvikles fælles skabeloner og set-up for kommunikationen på de enkelte institutter og fakulteter. Når det er på plads, vil der blive udviklet en handlingsplan med mål og centrale KPI'er for kommunikation på AAU i 2023 og 2024.



Kommunikation

Kommunikeres bredt ud i organisationen

Sagsbehandler(e)

Susse Maria Holst, sumh@adm.aau.dk, KOM

10. februar 2023

**AAU Kommunikation**

Sagsbehandlere:
Susse Maria Holst
Vicedirektør

Dato: 26. januar 2023

Udviklingsområder på kommunikationsområdet på AAU

Aalborg universitet ønsker en stærkere ekstern kommunikation. Retningen er beskrevet i Kommunikationsplanen, men den skal understøttes af en række investeringer og prioriteringer på kommunikationsområdet. De er herunder beskrevet i en række udviklingsområder, der skal arbejdes med over de næste år. Listen over udviklingsområderne er udarbejdet på baggrund af drøftelser med bestyrelsen, rektoratet, fakultetsledelserne og kommunikationsmedarbejdere på AAU.

1. Topprofessionel kommunikation om missionerne

Vi prioriterer kommunikation om missionerne højt. Vi skal nå ambitiøse mål på forskningskommunikationen og arbejde professionelt med målgrupper og formater. Udviklingsarbejdet er i gang og vil blive prioriteret af AAU KOM de kommende år. Konkrete kommunikationsprodukter kan være: 2-årig kommunikationsplan, temaunivers på tværs af institutter på web og SoMe, kommunikationstræning af forskere til at være go-to eksperter, indsalg af pressehistorier til landsdækkende medier + fagmedier, serie på podcast el. video mm.

Plan: Der etableres en gruppe i AAU KOM, der arbejder med kommunikation af missioner og indgår i missionsprojekterne. Der afsættes mindst 2 årsværk til kommunikation pr. mission. Påbegyndes foråret 2023.

2. Metodeudvikling: Måling af kommunikation og dialog med målgrupperne

Kommunikationsplanen har som et helt centralt omdrejningspunkt, at vi skal sætte mål for vores kommunikation og dokumentere de mål, vi når. Vi skal samtidig være i tæt dialog med prioriterede målgrupper, så vi kan skabe god kommunikation til netop dem. Der skal iværksættes et analyse- og udviklingsarbejde om: Hvad gør man andre steder? Hvad har vi data på? Metoder til at sætte mål for og dokumentere vores kommunikation, skabelon til et enkelt ledelsesoverblik hvert kvartal, metoder til at have en tæt dialog med målgrupperne. Metodearbejdet samles hos en central person i AAU KOM, der også har til ansvar at gøre viden om metoder og kommunikationsprodukter tilgængelig og anvendelig for institutter og fakulteter.

Plan: Der etableres et videns- og metodenetværk på kommunikationsområdet på tværs af AAU. Der afsættes et årsværk til løbende dataindsamling og afrapportering til ledelsen. Medarbejderen skal samtidig stå for dialog med prioriterede målgrupper i form af paneler, fokusgrupper mm. Påbegyndes foråret 2023.

3. Skabe et stærkt kommunikationsfagligt miljø på AAU

Vi skal have stærke resultater og kompetencer på kommunikationsområdet på AAU. Med den nye Kommunikationsplan for AAU sætter vi høje ambitioner for kommunikation på Aalborg Universitet. Derfor er det vigtigt, at vi bruger tid og ressourcer på de kommunikationsopgaver, der har den største effekt i forhold til vores strategiske mål. Vi ønsker at bruge flere ressourcer på at kommunikere om missionerne og på fælles udviklingsområder. Vi skal se på, hvordan vi kan tilføre de områder res-

sourcer, uden samlet set at bruge flere midler på kommunikation på AAU.

Plan: I forbindelse med vedtagelsen af kommunikationsplanen, iværksættes et udviklingsarbejde, der skal komme med anbefalinger til prioriteringer af opgaver og organisering af ressourcer på kommunikationsområdet.

4. Bedre kommunikation med studerende på AAU

Vi skal skabe en fælles "sense of belonging" blandt vores studerende, en følelse af fællesskab og tilhørsforhold til AAU. Et stærkere fællesskab og tilhørsforhold kan også spille positivt ind på rekrutteringen af studerende fremover. Der er brug for en samlet strategi med et fælles udtryk for kommunikationen til og med studerende på AAU.

Plan: Der nedsættes en gruppe på tværs af fakulteter, der skal udvikle en fælles platform for kommunikation med studerende og forslag til initiativer, der koordineres af AAU KOM. Der nedsættes samtidig et panel af studerende, der har indflydelse på strategi og aktiviteter. Der prioriteres et årsværk i AAU KOM, der er ansvarlig for at koordinere, udvikle og drive den fælles kommunikation til studerende på AAU og som kan indgå i arbejdsgrupper, der involverer kommunikation til studerende. Arbejdet påbegyndes 3. kvartal 2023.

5. Offensiv politisk kommunikation på uddannelsesområdet

Vi uddanner mange unge hvert år og vil gerne bruge vores viden og erfaringer til at udvikle universitetsuddannelserne og være relevante i den politiske debat på uddannelsesområdet. Vi skal prioritere en række uddannelsespolitiske dagsordener, som vi kan underbygge med data og cases fra AAU.

Plan: Der nedsættes en uddannelsespolitisk gruppe med repræsentanter fra fakulteter og institutter, der har erfaring med undervisning, samt prorektors uddannelsesrådgiver. Der prioriteres 1 årsværk til en person i AAU KOM, der driver den uddannelsespolitiske gruppe, udarbejder udspil, samler data og finder cases til offensiv kommunikation. Påbegyndes august 2023.

6. Analyse af vores rekruttering af studerende

Det er helt centralt, at vi på Aalborg Universitet kan tiltrække studerende. Med faldende ungdomsårgange bliver udfordringen endnu større. Vi vil undersøge, om vi skal justere på vores fokus og aktiviteter til rekruttering af studerende. Kortlægge initiativer og erfaringer på området i Danmark og udlandet. Udarbejde forslag til nye initiativer, der kan testes og arbejde med alternative måder at vise AAU som et attraktivt universitet. I foråret 2023 tester vi enkelte tiltag.

Plan: Der nedsættes en tværgående arbejdsgruppe, der kommer med forslag til organisering af arbejdet og tidsplan. Påbegyndes 4. kvartal 2023.

7. Program for go-to eksperter

Vi vil skabe et AAU "ekspert-program" på tværs af AAU, hvor forskere, der sidder på meget samfundsrelevante områder, trænes i at begå sig på video og i medierne. Vi arbejder offensivt på at placere dem i debatterne, hjælpe med at skrive indlæg mv. Vigtigt med repræsentation af kvindelige forskere i gruppen.

Plan: AAU KOM skaber et koncept for de "ekspertforløb" der kommer til at køre løbende og styres in-house. Iværksættes i efteråret 2023.

8. Dataunderstøttet analyse til PA-arbejdet

Et godt PA-arbejde hviler på gode analyser. PA-temaet i AAU KOM udbygges med en analysemedarbejder, der skal udarbejde analyser og policy-papirer i samarbejde med fakulteter og institutter på prioriterede politiske dagsordener.

Plan: Der prioriteres 1 årsværk til en PA-analysemedarbejder som institutter og fakulteter kan trække på. Iværksættes 4. kvartal 2023.

9. Kommunikationsplan om AAU København

AAU har svært ved at kommunikere offensivt om Aalborg Universitet i København. Den seneste in-

teressentundersøgelse peger samtidig på, at centrale interessenter ikke kan se meningen med, at AAU er i København. Der udvikles tre forslag til, hvordan vi skaber en klar offensiv profil for AAU København. Hvordan vi gør det til et attraktivt sted at studere og forske, og et sted, der er anerkendt af politikere og beslutningstagere. Arbejdet hviler på tidligere analyser og forslag.

Plan: Der nedsættes en gruppe, der udarbejder tre forslag til, hvor vi kan "italesætte" AAU i København fremover. Iværksættes 1. kvartal 2024.



AAU Kommunikation

Sagsbehandlere:
Susse Maria Holst
Vicedirektør

Dato: 8. februar 2023

Vigtigste dagsordener 2023

For AAU er det vigtigt at være til stede og relevant i den offentlige debat. I stedet for at sprede os bredt ud, koncentrerer vi vores indsats om en række prioriterede dagsordener. På den måde får vi mere gennemslagskraft og indflydelse. Dagsordenerne er valgt på baggrund af følgende kriterier:

- Er aktuelle i den brede debat
- Er emner mange er optaget af
- AAU kan spille ind med relevant viden og erfaring
- AAU har en særlig position og troværdighed på området

Dagsordenerne udvikler sig over tid og tilpasses aktuelle udfordringer og diskussioner.

De prioriterede dagsordener er:

Politiske prioriteringer på uddannelse og forskning

AAU vil spille kritisk og konstruktivt ind i den politiske debat om udviklingen af sektoren. Det har vi gjort i forhold til 1-årige overbygningsuddannelser og den ulige fordeling af basisforskningsmidlerne, hvor vi har markeret os med debatindlæg mv., og det vil vi gøre i forhold til kommende politiske tiltag m.v.

Vi vil være med til at forme fremtidens uddannelser

Vi vil bruge vores erfaringer og visioner aktivt i den uddannelsespolitiske debat. Vi arbejder pt. på at skabe en historie om "Digitalisering af undervisningen, hvordan ser det ud efter corona?" hvor vi spiller ind med vores erfaringer og de studerendes ønsker, der er fastlagt i ny analyse. Vi vil også gerne skabe en historie om den feed-back og vejledning, man modtager som studerende på AAU.

Missioner

Vi skal have en klar og tydelig profil på de missioner, AAU prioriterer at arbejde med. Nedenstående to er præsenteret for bestyrelsen. Hvis de vedtages, kommer der ambitiøse kommunikationsplaner for begge områder.

Børn og unges trivsel

Det er et emne mange politikere, forældre og professionelle er optaget af. Samtidig fylder det meget i medierne. Problemet er forholdsvis nyt i den offentlige debat og derfor er der stor efterspørgsel efter analyser af problemet og forskning på området. AAU har nogen af de førende forskere inden for børn og unges trivsel, og skal være en markant stemme i den offentlige debat.

Bæredygtige grønne energisystemer

Vi er kommet langt i den grønne omstilling, men der er stadig udfordringer med at få gode energisystemer som skaber stabilitet og tryghed. Med den aktuelle energikrise er spørgsmålet om bæredygtige grønne energisystemer blevet endnu mere aktuelt. AAU har nogle af de førende forskere på området, og skal være en markant stemme i den offentlige debat.

Kommunikationsdagsordener i forhold til vores Public Affairs indsatser:

Flere IT-specialister i Danmark

Vi kan ikke opretholde vores nuværende vækst- og velstandsniveau, hvis erhvervslivet ikke kan få kvalificerede medarbejdere. Efterspørgslen er særligt høj efter IT-specialister. AAU har det største optag og udbud af IT-uddannelser i Danmark. Vi vil arbejde for, at der kan optages flere internationale studerende på AAU's IT-uddannelser, så vi afhjælper manglen.

Øgede midler til sikkerheds- og forsvarsforskning på AAU

Ruslands krig mod Ukraine har udfordret Danmarks sikkerhed. Der er et samfundsmæssigt behov for at udvikle det danske forsvar til de opgaver, som venter i regi af EU og NATO. Det kræver forskning, og det er nødvendigt at samle og koordinere forskningsindsatsen på de danske universiteter og GTS'er. AAU har sammen med DTU taget initiativ til at få oprettet et Nationalt Forsvarsteknologisk Center, der skal have en koordinerende rolle.

En læge til alle. For mange danskere har ikke en fast familielæge

Almen praksis er borgerens primære indgang til sundhedsvæsenet, og der er bred enighed om, at modellen med en fast praktiserende læge er god og effektiv og er med til at sikre patienterne den bedste behandling. I dag har 200.000 danskere ikke en fast praktiserende læge. AAU vil arbejde for at få lov til at øge optaget på AAU's medicinuddannelse fra 179 til 250 for på den måde at afhjælpe lægemanglen.

Bedre regional balance i Danmark. Flere basisforskningsmidler til AAU

Der er ulige muligheder for at skabe videns baseret innovation og udvikling og for at udbyde forskningsbaserede uddannelser alt efter, hvor i Danmark du befinder dig. Det skyldes, at mere end 80 % af de statslige basisforskningsmidler til de danske universiteter fordeles efter en historisk og ikke-transparent model, der favoriserer de gamle universiteter i hovedstaden. Problemet er anerkendt politisk, men ikke løst. AAU vil arbejde for en højere basisforskningsbevilling til AAU.

Aktuelle dagsordener

Vi følger løbende debatten og byder ind. Aktuelt handler det blandt andet om udvikling af velfærdsområdet, grøn transport og fællesskaber for unge.

Udviklingsområder på rekruttering af studerende

Vi har to konkrete udviklingsområder i fokus i 2. kvartal 2023

Udvikle materiale til potentielle studerende om gruppearbejde. Få fortalt, at det ikke er det samme som i gymnasiet. Italesætte det på ny måde med fokus på feedback, fællesskab, tilhørsforhold, læring.

Udvikle materiale til potentielle studerende, der overvejer at søge ind på en ingeniøruddannelse i Danmark. Vi vil formidle, at vi har Europas bedste ingeniøruddannelse, om rankingen, det konkrete indhold og fortællinger fra dem, der går der i dag.



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Orientering om Nyt SIS-program

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Universitetsdirektør Søren Lind Christiansen giver en mundtlig orientering om projekt Nyt SIS-program.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Katrine Vasegaard, kvas@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

16. februar 2023



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Orientering fra bestyrelsesformanden

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager orienteringen til efterretning.

Bilag

Ingen.

Sagsfremstilling

Bestyrelsesformanden giver en mundtlig orientering.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

15. februar 2023



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager rektoratets orientering til efterretning.

Bilag

Bilag B: Rektors orientering til bestyrelsen.

Sagsfremstilling

Rektoratet har udarbejdet en skriftlig orientering. Endvidere gives en mundtlig orientering om dagsaktuelle emner.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Pernille Sværke Lang Johansen, pslj@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

15. februar 2023



Rektors orientering til bestyrelsen

H.K.H Prins Joachim besøgte AAU til lanceringen af nyt forsvarscenter

8. februar 2023 besøgte H.K.H Brigadegeneral og forsvarsattaché Prins Joachim AAU i forbindelse med lanceringen af Nationalt Forsvarsteknologisk Center (NFC).

H.K.H Prins Joachim holdt åbningstalen samt forestod den officielle lanceringsceremoni. Der var desuden taler ved blandt andre Formand for Folketingets Finansudvalg og Forsvarsordfører (S) Simon Kollerup, Executive Vice President Steen M. Lynenskjold fra TERMA, direktøren for Forsvarets materielkommando og indkøbsstyrelse, generalløjtnant Kim Jesper Jørgensen og rektor Per Michael Johansen. Flere af deltagerne i lanceringen var i forvejen i Aalborg i forbindelse med den årlige konference Danish Defence Annual Conference (DDAC).

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) og AAU er initiativtagere bag NFC, som er et samarbejde mellem alle danske universiteter og fem Godkendte Serviceinstitutter (GTS-institutter) om forsvarsteknologisk udvikling i samarbejde med Forsvaret og industrien. Ambition er, at NFC skal udgøre én indgang til en samlet forsknings- og udviklingssektor samt synliggøre, samle og understøtte konkrete aktiviteter i samarbejdet med Forsvaret og industrien.

NFC blev konstitueret i december 2022, og forankres i et sekretariat på AAU, mens DTU varetager formandskabet for centrets styregruppe. Der er desuden nedsat et advisory board med deltagelse af en bred kreds af danske interessenter på det forsvarsindustrielle område. Ambassadør Lars Bo Larsen bliver direktør for NFC. Lars Bo Larsen har stor indsigt i industrien, forsvaret, de politiske agendaer og forskningsverdenen fra sit arbejde med forsvar og sikkerhed i den danske EU-repræsentation i Bruxelles samt fra sit mangeårige arbejde som diplomat. Senest har Lars Bo Larsen været Danmarks ambassadør i Indonesien og Malaysia.

Socialrådgiveruddannelse udflyttes ikke til Hjørring

AAU åbner ikke socialrådgiveruddannelsen i Hjørring med studiestart til sommer, som ellers planlagt. Dette sker blandt andet på grund af det faldende optag. Beslutningen er desuden i tråd med det nye regeringsgrundlag, hvor aftalen om udflytningen af uddannelser videreføres, men hvor socialrådgiveruddannelsen og en række andre uddannelser ikke er omfattet af udflytningen.

Ved KOT-optaget i 2022 oplevede AAU et stort fald i både ansøgere og optag på socialrådgiveruddannelsen. I 2022 oplevede man på landsplan et fald på 10 % på uddannelsesoptaget på socialrådgiveruddannelsen sammenlignet med optaget i 2019. Faldet var størst udenfor de fire store byer. Her var faldet på 15 % sammenlignet med et fald på 6 % i byerne. Man vurderer på baggrund heraf, at det bliver vanskeligt for AAU at rekruttere studerende til en socialrådgiveruddannelse i Hjørring.

Kandidaten i Folkesundhedsvidenskab udflytter til Hjørring som planlagt sammen med dele af medicinstudiet.



Godkendelse af nye uddannelser

AAU søgte i efteråret 2022 prækvalifikation af en ny uddannelse og en ny uddannelsesfilial. Begge er nu blevet godkendt af ministeren.

De to nye udbud er:

- Diplomingeniør i **design og anvendelse af kunstig intelligens** på campus Aalborg.
- Diplomingeniør i **bæredygtig energiteknik** på campus Esbjerg.

Begge er til opstart i september 2023.

Status på institutionsakkreditering

Processen omkring den kommende institutionsakkreditering er i gang. Det indledende møde mellem AAU's ledelse og Akkrediteringsinstitutionen foregik den 28. november 2022. Fra AAU deltog rektor, prorektor, prodekaner fra SSH og SUND samt kvalitetsmedarbejdere fra AAU. Fra Akkrediteringsinstitutionen deltog direktør, områdechef og projektleder.

I december indsendte AAU eksempel materiale til Akkrediteringsinstitutionen. Arbejdet med den institutionsrapport (ansøgning), der skal indsendes til Akkrediteringsinstitutionen pågår. AAU fremsender den endelige institutionsrapport den 10. marts 2023.

AAU har primo februar fået forslag til medlemmer af akkrediteringspanelet i høring. Der er kommet udkast til program for første besøg af akkrediteringspanelet, der foregår den 25. og 26. april. Besøget indebærer interviews med ledelsen (bestyrelsesmedlem, rektorat, prodekaner for uddannelse, institutledere, studieledere), studienævnsmænd, studerende og afgangere. Derudover er der planlagt en rundvisning på campus og et oplæg om PBL. Fra bestyrelsen deltager Anne Jastrup Okkels i besøget.

Nyt Power-to-X center skal revolutionere materialer til den grønne omstilling

Danmarks Tekniske Universitet (DTU) og AAU driver i samarbejde det nye pionercenter 'Pioneer Center for Accelerating P2X Materials Discovery' (CAPeX). Centeret har til formål at udvikle materialer og Power-to-X-teknologier til den grønne omstilling. Blandt andet vil forskerne i centeret arbejde med udvikling af mere effektive og robuste materialer til at omdanne vand og CO₂ til bæredygtige brændstoffer og kemikalier ved hjælp af grøn strøm fra vindmøller og solceller.

Centerets projektperiode løber over 13 år. Centeret placeres i et nyt tværfagligt "Climate Challenge Laboratory" på DTU. Her vil forskere fra DTU, AAU, Københavns Universitet, Aarhus Universitet, og Syddansk Universitet skabe et banebrydende tværfagligt miljø for Power-to-X-teknologi i samarbejde med internationale partnere fra Stanford University, Utrecht University og University of Toronto. Professor Frede Blaabjerg fra AAU er centerleder sammen med professor Teis Vegge fra DTU.

Centeret har modtaget bevillinger på i alt 300 mio. kr. fra blandt andet Uddannelses- og Forskningsministeriet og Novo Nordisk Fonden.

AAU-professor er landets mest citerede ekspert i 2022

Brian Vad Mathiesen, professor i energiplanlægning ved AAU, er landets mest citerede ekspert i danske medier i 2022. Det viser en ny opgørelse, som Infomedia har lavet for Akademikerbladet. I 2021 lå Brian Vad Mathiesen nr. 42 på listen, men krigen i Ukraine og de stigende energipriser har skabt øget interesse for hans forskningsfelt. Blandt de 50 mest citerede eksperter i 2022 er desuden fem andre AAU-forskere.

Smerteforsker fra AAU modtager europæisk prestigelegat

Smerteforsker Daniel Ciampi de Andrade fra Center for Neuroplasticitet og Smerte (CNAP) ved Institut for Medicin og Sundhedsteknologi på AAU modtager Det Europæiske Forskningsråds Consolidator Grant for sin banebrydende smerteforskning.

Daniel Ciampi de Andrade forsker i forståelse af kroniske smertetilstande. Han forsker i hvordan og hvorfor centralnervesystemet behandler smerteinformation forskelligt fra person til person. I sin forskning har Daniel Ciampi de Andrade særligt fokus på de kroniske smertepatienter, der ikke opnår smertelindring fra de gængse tilgange til smertebehandling.

Det Europæiske Forskningsråds (ERC) Consolidator Grant er øremærket til forskningsprojektet Personalized non-invasive neuromodulation in pain (PersoNINpain), som har til formål at udvikle en effektiv, individuelt tilpasset behandling af kroniske smerter ved hjælp af læsning af hjernebølger og modulering med magnetiske impulser. Bevillingen er en stor anerkendelse af Daniel Ciampi de Andrades arbejde indenfor smerteforskning.

AAU Innovation deles i to enheder

AAU Innovation er pr. 1. februar 2023 delt i to selvstændige enheder: AAU Innovation og Forskningservice.

AAU Innovation blev etableret i 2017, da enheden blev udskilt af det daværende Teknisk-Naturvidenskabelige Fakultet. Siden da er enheden næsten fordoblet både i antal medarbejdere og i omsætning.

Formålet med opdelingen er at give de to nye enheder tydeligere profiler og stærkere faglig ledelse for at kunne imødekomme organisationens behov. Både AAU Innovation og Forskningservice er højt specialiserede enheder, som er centrale for understøttelsen af det missionsdrevne universitet og for realiseringen af universitetets strategi Viden for verden 2022-26. Med opdelingen i to mere fagligt fokuserede centrale enheder skabes der gode rammer for den administrative understøttelse af AAU's forskning og samarbejde med omverdenen.

Forskningservice flytter organisatorisk til Fælles Service, mens AAU Innovation forbliver et selvstændigt direktørrområde. Forskningservice består af enhederne Fundraising & Projektledelse, AAU Ph.d., Kontraktenheden samt et fælles sekretariat, som vil fungere som et servicefællesskab mellem AAU Innovation og Forskningservice. Tidligere kontraktchef Nina Schjoldager er tiltrådt som ny vicedirektør for Forskningservice pr. 1. februar 2023. Det nye AAU Innovation består af enhederne Forskningsinnovation, Studenterentreprenørskab, INNOVATE Event og Support samt en ledelsesstøttefunktion. Innovationsdirektøren vil fortsat referere til rektor og indgå i AAU's direktion. For at sikre et strategisk fokus refererer AAU's Bruxelles-kontor efter opdelingen direkte til universitetsdirektøren.

Rekrutteringen af en ny innovationsdirektør pågår.

AAU lancerer ny video om det svære studievalg målrettet potentielle studerende

AAU's nye rekrutteringsvideo har til formål at møde de unge i deres tvivl, bekymringer og spørgsmål om fremtiden. Videoen italesætter både de mange spørgsmål og bekymringen de unge kan have, når de skal søge ind på en videregående uddannelse.

Filmen er en del af en større pakke af indhold, som sikrer, at AAU er i målgruppens mediestrøm med både opmærksomhedsskabende budskaber samt mere handlingsprægede budskaber om fx ansøgningsdeadlines. Filmens indhold bygger på kvantitative og kvalitative undersøgelser i målgruppen. Undersøgelser som fx den nationale sundhedsprofil viser bl.a., at AAU's målgruppe (16-24-årige) har ondt i den mentale sundhed. Filmen appellerer til, at de ikke behøver at kende alle svar på forhånd.

Se filmen her: <https://youtu.be/iHR-FVXAg1M>



Kan frit distribueres
Til orientering

Sagsnr.: 2022-012-00285

Sagsfremstilling til møde i bestyrelsen den 1. marts 2023

Eventuelt

Indstilling

Det indstilles, at bestyrelsen tager listen og årshjulet til efterretning.

Bilag

Bilag B: Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder.
Bilag C: Årshjul for dagsordenspunkter til bestyrelsesmøder.

Sagsfremstilling

Ingen.

Kommunikation

Ingen.

Sagsbehandler(e)

Merete Wolder Lange, mwl@adm.aau.dk, Rektorsekretariatet

15. februar 2023



Oversigt over punkter til behandling på kommende bestyrelsesmøder

Onsdag den 12. april 2023 kl. 09:00 – 16:00

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 1-2023 den 1. marts 2023
- Temadrøftelse - Viden for verden 2022 - 2026
- Godkendelse og underskrivelse af Deloitte's rapportering vedrørende revision af årsrapport 2022
- Godkendelse og underskrivelse af årsrapport 2022
- Orientering om periodeopfølgning 3-2022
- Godkendelse af deklARATION om frihed og forskning
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt

Torsdag den 22. juni 2023 kl. 09:00 – 16:00

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 2-2023 den 12. april 2023
- Temadrøftelse - Viden for verden 2022 - 2026
- Orientering om periodeopfølgning 1-2023
- AAU benchmark med sektoren – forskning og uddannelse
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Mandag den 28. august 2023. Ekstraordinært møde

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 3-2023 den 28. august 2023
- Status på økonomi
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Onsdag den 25. oktober og torsdag den 26. oktober 2023 (med direktion onsdag og ordinært møde kl. 09:00 – 16:00 torsdag)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra ekstraordinært møde den 28. august 2023
- Temadrøftelse - Viden for verden 2022 - 2026
- Orientering om periodeopfølgning 2-2023
- Status på strategi- og handleplaner (i rektors orientering)
- Status på strategisk rammekontrakt 2022 - 2025 (i rektors orientering)
- Status på ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Torsdag den 13. december 2023 kl. 09:00 – 15:00

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 4-2023 den 25. og 26. oktober 2023
- Status på Viden for verden 2022 - 2026
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2023
- Behandling af budget 2024
- Status på ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- Eventuelt
- Afsked med afgangende bestyrelsesmedlemmer
- *Bestyrelsesmedlemmer får en julegave*

Planlagte, men ikke datasatte punkter

- Styrkelse af de fire campusser
- Orientering om studieadministrativt informationssystem (Nyt SIS)



Årshjul for dagsordenspunkter til bestyrelsesmøder **Varighed 09:00 – 16:00 (til og med oktober 2023)**

Møde 1 (februar)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 5-2022
- Temadrøftelse Viden for verden 2022 - 2026
- Godkendelse af mødeplan 2024
- Status på dimittendledighed
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Møde 2 (april – gerne i Aalborg, da revisor ellers skal have kørepenge)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 1-2023
- Temadrøftelse Viden for verden 2022 - 2026
- Godkendelse og underskrivelse af Deloitte's rapportering vedrørende revision af årsrapport 2022
- Godkendelse og underskrivelse af årsrapport 2022
- Orientering om periodeopfølgning 3-2022
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Møde 3 (juni)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 2-2023
- Temadrøftelse Viden for verden 2022 - 2026

- Orientering om periodeopfølgning 1 2023
- Godkendelse af AAU's investeringspolitik juni 2024 – juni 2027 (første gang i 2024 og herefter hver tredje år)
- Godkendelse af AAU's strategi for finansiel risikostyring juni 2024 – juni 2027 (første gang i 2024 og herefter hver tredje år)
- AAU benchmark med sektoren – forskning og uddannelse
- Evaluering af bestyrelsens arbejde
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

August (skal det fortsætte? Drøftes på BM 5-22)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 3-2023
- Status på økonomi
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Møde 4 (oktober. To dage. En dag med direktionen)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 3-2023
- Temadrøftelse Viden for verden 2022 - 2026
- Orientering om periodeopfølgning 2-2023
- Status på strategisk rammekontrakt 2022 - 2025 (i rektors orientering)
- Status på strategi- og handleplaner (i rektors orientering)
- Institutionsberetning på kvalitetsområdet (aflægges i lige år)
- Orientering om aktuelle emner ift. studiemiljø (aflægges i lige år)
- Notat med optagelsestal (rektors orientering)
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse

Møde (december)

- Bestyrelsesformandens velkomst
- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat fra møde 4-2023
- Status på Viden for verden 2022 - 2026
- Godkendelse og underskrivelse af institutionsrevisors protokollat vedr. løbende revision 2023
- Behandling af budget 2024
- Status på ligestilling og diversitet
- Orientering fra bestyrelsesformanden
- Orientering fra rektor og efterfølgende drøftelse
- *Bestyrelsesmedlemmer får en julegave*