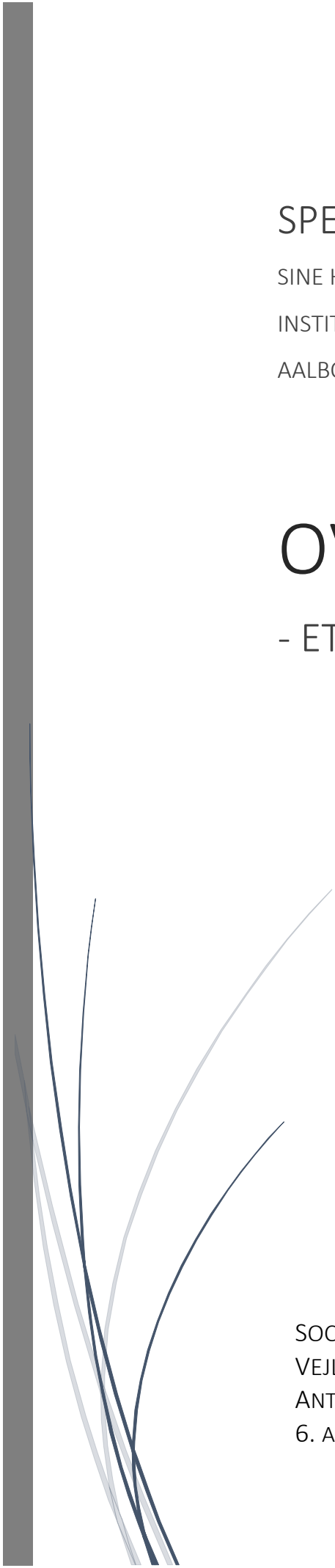


A thick, dark grey vertical bar runs along the left edge of the page. From the bottom of this bar, several thin, curved lines in shades of grey and blue extend upwards and outwards, creating an abstract, organic shape that resembles a plant or a stylized 'S'.

SINE HØJMOSE STAGE

INSTITUT FOR SOCIOLOGI & SOCIALT ARBEJDE

AALBORG UNIVERSITET

OVERUDDANNELSE

- ET TEMPORÆRT PROBLEM?

SOCIOLOGI 10. SEMESTER

VEJLEDER: TROND BELDO KLAUSEN

ANTAL ORD: 34.851

6. AUGUST 2015

Institut for Sociologi og Socialt arbejde
Kroghstræde 5 & 7
9220 Aalborg Øst
Telefon +45 9940 8100

Titel:

Overuddannelse – Et temporært problem?

Projektperiode:

Sociologi, 10. semester
Foråret 2015

Forfatter:

Sine Højmosé Stage

Vejleder:

Trond Beldo Klausen

Antal ord:

34.851

Sideantal:

100

Afleveringsdato:

6. august 2015

Sine Højmosé Stage
sinestage@live.dk

Rapportens indhold er frit tilgængeligt, men offentliggørelse må kun ske efter aftale.

Indholdsfortegnelse

Summary	1
Indledning	3
Problemfelt.....	5
Litteraturreview.....	5
Specialets problemfelt.....	13
Problemformulering	14
Hypoteser	15
Operationalisering	16
Afgrænsning.....	18
Teori & Videnskabsteori	20
Teori.....	20
Konstitueringen af uddannelsesinflationen	21
Det kulturelle marked.....	22
Normativ kontrol	23
Educational credentialism	24
Videnskabsteori	27
Analysestrategi	31
Metode.....	33
Metodekombinationen	33
Kvantitativ metodeanvendelse.....	34
Præsentation af kvantitativt data.....	34
Analysens afhængige og uafhængige variabler.....	36

Kvalitativ metodeanvendelse	39
Udvælgelse af informanter	41
Interviewform og interviewguide	42
Kvantitativ analyse.....	44
Univariate analyser	44
Bivariate analyser	46
Regressionsanalyserne	49
Den faglige sammenhæng	53
Den akademiske overenskomst.....	53
Samlet analyse.....	54
Kvalitativ analyse	57
Præsentation af informanter	57
Dimittenderne i de akademiske overenskomster	58
Dimittenderne uden for de akademiske overenskomster	58
Tabeloversigt med informanter.....	59
Analysen af de kvalitative interviews	59
Uddannelsesvalget	60
Overgangen fra uddannelse til det første job	63
Ledigheden	66
Uddannelsens værdi på markedet	69
Akademiker blandt fagfolk	72
Overuddannet eller mismatchet?.....	73
Diskussion	77
Konklusion.....	81
Empiriens validitet.....	82
Perspektivering.....	83
Litteratur	85
Interviewguiden – Bilag A.....	89

Forord

Der skal lyde et stort tak til de syv informanter, som har været yderst behjælpelige med at lade sig interviewe i forbindelse med dette speciale. Specialet og dets resultater var uden jer ikke blevet en realitet.

Derudover skal Aalborg Universitets Karrierecenter – og særligt Bettina Spleth Bazuin – have tak for tilliden og hjælpen. Uden jer havde hverken specialets kvantitative eller kvalitative resultater været de samme.

Slutteligt vil jeg gerne takke min vejleder Trond Beldo Klausen for de mange diskussioner, samtaler, idéudvekslinger og ikke mindst de vejledende ord, som du er kommet med igennem hele processen – det er jeg meget taknemmelig for.

Summary

"Ask me my three main priorities for government and I tell you education, education and education" (Tony Blair, 2007). A mantra, which has spread to all corners of society with in the last decade. Education has become the answer, whether talking about the economic crisis or a country's capability to create international competitiveness. Education creates innovation; innovation creates growth – a nearly Socratic logic where education finally equals growth. However, more and more critiques have started to emerge towards the unreserved educational trend which Denmark has gone through over the past decade. Today, this discourse characterizes the basic understanding of educational value and has since the mid-19th century caused a constantly increasing tendency towards more and better educational attainments due to the basic conception and perception that education and degrees paves the way towards well payed and acknowledged jobs. But does such a compliance between education and labor market, where education is equivalent to certain strains of the market, and at the same time equal to a decent job, really exist? Or put in other words, has the educational expansion and the level of attained education actually exceeded the demands?

To investigate this particular subject of overeducation, this thesis utilizes mixed methods approach with the aim to acquire a greater understanding of the phenomenon through two fundamental questions:

Does the tendency towards overeducation and mismatch, which many researchers within the educational field point towards, show amongst the Social Scientific Faculty at Aalborg University, and how does the individual graduate perceive its own position in the labor market in relation to his or her education?

The empirical grounds for the thesis includes a combination of both quantitative and qualitative methods. Both methods have intrinsic worth that warrant inclusion, especially in regards to what they can and cannot attain. By combining these two methods, I seek to gain:

- i. A structural understanding of the overall phenomenon through a quantitative analysis amongst the Social Scientific Faculty at Aalborg University

- ii. An individual understanding from personal telephonic interviews with seven graduates from this exact faculty in the means of creating an understanding on the value of education in relation to the individual positioning in the labor market.

The theoretical aspect of the thesis primarily exploits Randall Collins' understanding of education presented in his book *The Credential Society* and uses, in the aim of acquiring a deeper theoretical understanding, to some extent Goldthorpe's theory on relative risk aversion. However, despite the use of class theorists, the thesis will not evolve around the concept of class relations or distinctions, which both Collins and Goldthorpe might advocate. Instead, the theoretical point of view seeks to explain and understand overeducation through educational credentials.

In my analysis of existing and gathered empirical data, I have identified that overeducation cannot be viewed as a static phenomenon, as much of the current empirical work on the topic does. Instead, overeducation should be viewed upon as an individual process through a continuously changing work life sphere, which is affected by the dynamics of the market and the individual capacity of the employing company. Overeducation as a phenomenon must be approached neither as an isolated nor static matter.

Indledning

Uddannelse, uddannelse og mere uddannelse. Et mantra der har fordelt sig i alle afkroge af samfundet inden for det seneste årti, hvor uddannelse er blevet svaret på alt, hvad enten det er krisen eller den internationale konkurrenceevne. Uddannelse skaber innovation og innovation skaber vækst, en nærmest sokratisk logik, hvor uddannelse bliver lig vækst. Uddannelse er svaret på alle vores problemer, hvad enten det er politisk eller erhvervsrelateret. Flere forskere og samfundsspekulanter er dog begyndt at lure frem fra deres skjul med forskelligartede kritikker af den uforbeholdne uddannelsesestendens, Danmark har gennemgået det seneste årti, som den nyligt afgåede danske regerings – og særligt tidligere uddannelsesminister Morten Østergaards – retorik omkring uddannelse som svar på særligt den daværende krise fordrede (Østergaard 2012). Umiddelbart kan rationaliseringen omkring uddannelse som en bred løsning virke som et fornuftigt rationale, hvis uddannelserne så også kan leve op til de mange forestillinger og forventninger de tilskrives, men sådan fungerer logiske slutninger jo sjældent i samfundsvidenskabens snørklede rationaler.

I dag er samfundsdiskursen omkring uddannelse et nærmest altoverskyggende fænomen, der præger fornuftsgrundene mod uddannelsens grundlæggende værdi, både for det enkelte individ, samfundets institutioner og erhverv samt i relation til verdens pulserende markeder. Forståelsen af, at uddannelse sikrer vejen til arbejdsmarkedet, præger af selv samme grund de danske uddannelsesinstitutioner. Uddannelse – og gerne den lange videregående uddannelse – udgør i henhold til arbejdsmarkedet altså nærmest et 1:1 forhold, hvor uddannelse fører til arbejde – og uddannelse fører derfor også til vækst. Igen, en nærmest sokratisk slutning, hvis man læner sig op ad økonomernes Human Capital teoretisering af potentiale, produktivitet og værdi. Medicinstuderende bliver jo læger, teologer bliver præster og jurister bliver advokater, men cand.merc., cand.scient.soc. og cand.scient.pol.-graderne bliver ... hvad? Og sikrer uddannelsessystemet, at de ender der, "hvor de skal"? Eksisterer der en sådan overensstemmelse mellem uddannelse og arbejdsmarked, hvor man udifferentieret kan skære uddannelse over én kam og sætte dem ækvivalent til en specifik del af markedet og samtidig et godt arbejde?

En række undersøgelser og teoretiseringer om fænomenet overuddannelse er igennem de sidste cirka 50 år udgivet uden virkelig at have slået fodfæste i uddannelsesdiskursen – til trods for at velfunderet forskning på feltet jævnligt udgives (Jf. *Litteraturreview*). En af de mest omdiskuterede og refererede analyser af de danske

akademikerer er Krakas analyse *Stadigt flere akademikere er overuddannede til deres job*, der, som Litteraturreviewet nedenfor også vil demonstrere, beskriver hvordan næsten hver 5. akademiker har mere uddannelse, end deres arbejde kræver. Denne undersøgelse, såvel som en række andre inden for feltet, er veleksekverede og empirisk baserede undersøgelser inden for det strukturalistiske og kvantitative metode-univers – og oftest på tværs af de danske uddannelsesinstitutioner. Hvad undersøgelseerne altså sjældent byder på er konkrete meso- og mikroniveauer af fænomenet, hvor der kigges eksplicit på et eller flere uddannelsesinstitutioner eller på den enkelte akademiker i sin transition fra uddannelse til arbejdsmarked, hvilket derfor vil være dette speciales udgangspunkt:

Ses der blandt dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet en tendens mod overuddannelse eller mismatch, der afspejler tendensen beskrevet blandt uddannelsesanalytikerne og hvordan opfatter den enkelte dimittend sin egen position i arbejdsmarkedet set i relation til uddannelsen?

Problemstillingen vil søges besvaret igennem både kvantitative og kvalitative metoder, hvilket således følger både den overordnede trend af strukturalistiske undersøgelser af fænomenet overuddannelse, dog med fokus på én enkelt uddannelsesinstitution; Aalborg Universitet, samt en ny anskuelse af fænomenet fra det individualistiske synspunkt, som oftest ikke tages i videre betragtning inden for dette forskningsfelt. Det individualistiske synspunkt anses for særlig relevant, da overuddannelse i sidste ende funderes på en række personlige valg og overvejelser, et individ gør sig i sin søgen efter det ”perfekte match” – hvad end det indebærer samfundets ambition og forståelse eller en helt tredje. Specialets metodekombination vil dermed sikre en forståelse af overuddannelse på Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet fra et strukturalistisk og individualistisk synspunkt, i håbet om at kunne bidrage til et felt, der i høj grad er præget af statiske og makroorienterede perspektiver.

Problemfelt 1

LITTERATURREVIEW

Litteraturreviewet vil give et indblik i forskningen på området *overuddannelse*. Hvormed der skabes a) et nødvendigt indblik i hvilke dele af problemfeltet, der allerede er belyst med relevant forskning, b) forståelse for emnets relevans i en sociologisk kontekst, c) en ramme for hvor dette speciale kan byde ind med relevante problemstillinger og undersøgelsesområder.

Litteratursøgningen har taget udgangspunkt i en fuld søgemodel, som ligeledes er brudt ned i mindre fragmenter. Søgemodellens struktur har afgrænset, struktureret og til dels strømlignet søgningen ud fra fire forskellige kriterier: Udbyttet, hvem, hvor og hvordan eller hvad. Nedenfor illustreres den anvendte søgningsmodel i sin fulde form:

<i>Udbyttet:</i>	Arbejd* OR job* OR beskæftige* OR ansæt* OR ledig* OR erhverv OR stilling*
	AND
<i>Hvem:</i>	Højtuddanne* OR magist* OR djøf* OR akademik* OR specialist* OR generalist*
	AND
<i>Hvor:</i>	Arbejdsmark* OR overgang* OR magisterarbejdsmarked* OR erhverv* OR virksomhed*
	AND
<i>Hvordan/ hvad:</i>	Overuddann* OR uddannelsespolitik* OR uddann* OR danne* OR kompetence* OR erhvervskompetence* OR universitet*

Søgemodellen giver mulighed for både at søge på tværs af en række interessante ord, men ligeledes at definere synonymer inden for en bestemt kategori (Udbyttet, hvem, hvor, hvordan/ hvad). Der søges således på både udbyttet, hvem, hvor og hvordan/ hvad, men ikke på ét specifikt ord inden for hver af kategorierne, hvorfor en artikel med søgeord, titler eller abstracts der indeholder eksempelvis både ordene beskæftigelse, højtuddannedes, overgang og universitetet vil være mulige at finde. Særligt på grund af den trunkering(*), der er anvendt efter hvert ord, som giver mulighed for, at ordet kan have en hvilken som helst endelse, så længe ordet før trunkeringen bibeholdes. Modellen er kun brugt på dansk.

I søgningen anvendte jeg fire primære databaser; primo.aub.aau, bibliotek.dk, forskningsdatabase og JSTOR, hvorfra jeg fandt en række relevante kilder. Ud fra disse kilder granskedes ligeledes hvilken litteratur disse havde anvendt, hvilket har ledt til en umiddelbar tilfredsstillende afgrænsning af det overordnede problemfelt *overuddannelse*. Det har i søgningen været nødvendigt at tilgå al materiale meget kritisk, da rammerne for specialet nødvendigvis må sætte en begrænsning for både empirisk men også teoretiske relevante kilder. Det er derfor valgt rent empirisk, at afgrænse søgningen af litteratur med empirisk relevans til det enogtyvende århundrede. I den teoretiske søgning er der i modsætning hertil *ikke afgrænset* rent tidsmæssigt, hvilket også vil afspejle sig i specialets primære teoretiske grundlag, der stammer tilbage fra midten af det tyvende århundrede, i den amerikanske sociolog Randall Collins. Nedenstående litteraturreview vil fokusere på den empiriske litteratur, for at give læseren et indblik i overuddannelsens problemfelt i det moderne samfund. Litteraturreviewet indeholder således ikke teoretiske strømninger fra problemfeltet såsom meritokratiet, teknokratiet og industrialiseringens mulige påvirkninger. I stedet ligger fokus på det enogtyvende århundredes relevante forskning og empiri fra centrale danske aktører:

Forfatter(e)	Årstal	Titel	Organisation
Esben Anton Schultz	2012	<i>Stadigt flere akademikere er overuddannede til deres job</i>	Tænketanken Kraka
Mikkel Baadsgaard	2012	<i>Arbejdsudbuddet blandt akademikere fremover</i>	Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (i samarbejde med Akademikernes Centralorganisation)
Mikkel Baadsgaard, Sune Enevoldsen Sabiers, Mie Dalskov Pihl, Martin Madsen, Erik Bjørsted, Frederik I. Pedersen & Jonas Schytz Juul	2013	<i>Danmark i en krisetid – Velstand kræver uddannelse</i>	Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
Mie Dalskov Pihl	2015	<i>Ledighed blandt nyuddannede sætter dybe spor i samfundsøkonomien</i>	Arbejderbevægelsens Erhvervsråd
Akademikernes Centralorganisation	2007	<i>Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse</i>	Akademikernes Centralorganisation (i samarbejde med Rambøll Management)

Der ses flere generelle tendenser og flere makroorienterede problemstillinger, hvor ud fra der kan konkluderes, at overuddannelse udgør en reel trussel for arbejdsmarkedet: "Stadigt flere akademikere er overuddannede til deres job" konstaterer en analyse den uafhængige Tænketank Kraka udgav i marts 2012 – der på baggrund af Danmarks Statistiks fagklassifikation DISCO-08 konstaterer, at andelen af akademikere der varetager et job, som de formelt set er overkvalificeret til, er fordoblet siden 90'erne. I dag udgør denne

andel 20 %. En femtedel af samtlige uddannede akademikere varetager dermed et arbejdet som kunne varetages af en anden og lavere uddannet faggruppe – i 1993 var denne andel kun på 10 % (Schultz, 2012). Der er ifølge undersøgelsen flere forskellige typer af overuddannelse: Den største gruppering af overuddannede, er typisk betegnet ved folk med en jobfunktion, der kræver mindre uddannelse, men som stadig er beslægtet med den længere videregående uddannelse – her peger Schultz bl.a. på jurister, der arbejder som ejendomsmæglere eller cand.mag.er, der underviser i folkeskolen. Den anden gruppering udgøres af et væsentligt større skel, her er det eksempelvis ingeniøren, der kører taxa (Schultz, 2012). Schultz konstaterer ligeledes at samtidigt med at andelen af overuddannede er steget med 10 % er andelen med en længere videregående uddannelse i arbejdsstyrken ligeledes steget fra 5 til 10 %. Det betyder, at der for hver gang andelen af akademikere i arbejdsstyrken udgøres af 1 procentpoint mere, stiger andelen af overuddannede akademikere ligeledes med 2 procentpoint. Andelen af overuddannede stiger altså støt i takt med, at akademikere udgør en større andel af den danske arbejdsstyrke, hvor andelen af overuddannede stiger med to procentpoint – *pr procentpoint* – andelen af akademikere i arbejdsstyrkens stiger: *”Den kraftige stigning i omfanget af overuddannelse blandt akademikere medfører desuden øget konkurrence om de job, der ellers normalt varetages af personer, som har kortere uddannelser”* (Schultz 2003). Undersøgelsen fra Kraka konstaterer altså et øget pres på arbejdsmarkedet blandt faggrupper med en kortere uddannelse, grundet en konstant akkumulation af individer med en lang videregående uddannelse. Der bliver derfor skabt en uforholdsmæssig stor andel af akademikere ift. arbejdsmarkedets efterspørgsel og kapacitet, som forårsager et pres på et arbejdsmarked der oprindeligt ikke var tenderet til den lærde akademiker. Udviklingen giver ifølge Kraka lavere vækst simultant med et øget pres på de kortere uddannelser grundet uddannelses-mismatchet (Schultz 2012).

Til trods for at Kraka identificerer en række interessante og ikke mindst væsentlige problematikker, besvarer de ikke disse med en reel årsagsforklaring. Til en vis udstrækning peges der på årsager såsom udbud og efterspørgsel, dimensionering, kvalitet og elevatoreffekt. Disse kastes op som bolde i luften, uden at nogen griber dem igen, hvilket i sidste ende efterlader undersøgelsen med en række ubesvarede spørgsmål. Burde der i uddannelsen af akademikere være større fokus på markedets efterspørgsel – og er det overhovedet muligt? I så fald, kan uddannelserne så dimensioneres hensigtsmæssigt (taget 80’ernes fejlslagne dimensionering af ingeniører i betragtning)? Sænkes kvaliteten af uddannelserne proportionelt med andelen af optagne – er uddannelse bare et spørgsmål om taxameterpenge og gennemførsel uden fokus på slutproduktet? Og skaber denne uddannelsesinflation et unødvendigt pres på de kortere uddannelser, fordi en nødvendig affødning af samfundets ekstreme høje andel akademikere fører til en nedadgående effekt – mister uddannelsen sin værdi?

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har bl.a. beskæftiget sig med udbud og efterspørgsel i både retrospektiv og prospektiv perspektiv. Når der kigges isoleret på udbud i retrospekt, er udbuddet af den akademiske arbejdskraft steget fra 108.000 personer til 240.000 personer fra 1990 til 2010 – på 20 år er der altså sket over en fordobling af arbejdsudbuddet blandt akademikere. Arbejdsmarkedet har ligeledes i samme

tidsperiode været i stand til at absorbere den markante øgning i akademikere og dermed sikret lav ledighed sammenlignet med andre faggrupper, hvilket er et klart tegn på, at efterspørgslen på højtuddannede ligeledes har været opadgående (Baadsgaard 2012:3). Prospektivt stiller denne markante stigning af akademikere i arbejdsstyrken store krav til nettojobskabelsen af, hvad AE kalder, akademikerarbejdspladser, hvis der ikke skal ske en u hensigtsmæssig stigning i hverken arbejdsløsheden eller lønspredningen blandt den nye horde af akademikere. I en fremskrivning, hvor der ses bort fra konjunkturmæssige svingninger vil det *årligt* i årtiet 2010-2020 kræve en nettojobskabelse på gennemsnitligt 9100 akademikerjobs, hvis samfundet skal sikre en – strukturelt set – uændret ledighed. Dette er baseret på, at der i de forgående to årtier gennemsnitligt i 90'erne blev skabt 5300 akademikerjobs og i 00'erne var en nettojobskabelse på 7700 årligt (Baadsgaard 2012:11-12). Ligeledes fremskriver AE, at der fra år 2020 til 2030 vil være et "krav" om en gennemsnitligt årlig nettojobskabelse på 12.300 akademikerjobs alene, hvis den strukturelle ledighed ikke skal stige i takt med en større andel af akademikere i den danske arbejdsstyrke. Det vil svare til over en fordobling af nettojobskabelsen sammenlignet med 90'erne.

Rent hypotetisk ville en imødekommelse af den politisk besluttede 25-pct. målsætning, hvor 25 % af alle ungdomsårgange skal have en lang videregående uddannelse, medføre at der – blandt de samfundsvidenskabelige uddannelser alene – sker en stigning på yderligere 90.000 akademikere frem mod 2030 (Baadsgaard 2012:12).

Til trods for at Baadsgaard og AE i 2012 maler et billede af en eksplosiv stigning i andelen af akademikere og ligeledes efterlader en med fornemmelsen af, at målsætningen om så stor en nettojobskabelse ligger langt fra kaj, viser endnu en undersøgelse fra AE i 2013 – med Baadsgaard i spidsen – at *"den demografiske udvikling medfører, at arbejdsudbuddet reduceres"*, hvis der kigges på arbejdsudbuddet *isoleret set* frem mod 2020. Dog, hvis arbejdsmarkedsreformerne og den stigende uddannelsestendens medregnes i ligningen, ser billedet lidt anderledes ud (Baadsgaard et.al. 2013:5, 29-35). AE fastslår i deres fremskrivning at der kontra en reducereing i arbejdsudbuddet, i stedet kommer til at være en *mangel på arbejdskraft* i 2020 – helt konkret 100.000 personer med en videregående uddannelse af både kort, mellemlang og lang karakter (Baadsgaard et.al 2013:5).

Væsentligt i sammenfletningen af foregående undersøgelse "Arbejdsudbuddet blandt akademikere fremover" og indeværende er, at der kun er fokus på den akademiske andel af arbejdsstyrken. Hvorimod "Danmark i en krisetid – Velstand kræver uddannelse" har fokus på hele arbejdsstyrken. Herudover fokuserer førstnævnte kun på selve stigningen i den akademiske arbejdsstyrke, hvorfra efterspørgslen beregnes og nettojobskabelsen defineres. Selve udviklingen i efterspørgslen undersøges således ikke – der er her kun fokus på det akademiske arbejdsudbuds historiske og fremtidige udvikling og de krav, der vil komme til det danske arbejdsmarked i kraft heraf (Baadsgaard 2012). "Danmark i en krisetid" fokuserer i modsætning hertil både på arbejdsmarkedsudbuddets udvikling og på efterspørgslen af arbejdskraft prospektivt. De ubalancer der defineres i denne undersøgelse, er derfor defineret ud fra forskellen mellem det fremskrevne udbud og

prospektive efterspørgsel på det danske arbejdsmarked i 2020, hvori en normalisering af ledigheden (mod den forventede strukturelle ledighedsniveau) er medtaget (Baadsgaard et.al 2013:46).

Baadsgaard og medforfattere understreger dog også, at et reelt underskud af arbejdskraft, som undersøgelsen påviser, der vil forekomme i 2020, ikke vil opstå i det virkelige marked, da efterspørgslen i de sektorer, hvor der er mangel på arbejdskraft, nødvendigvis må blive udfyldt af anden arbejdskraft end den først efterspurgt:

*"Ubalancerne er således ikke udtryk for, at der vil opstå en given ledighed inden for bestemte grupper, da disse kunne blive efterspurgt som følge af mangel på andre grupper. Ubalancerne udtrykker derimod forskellene mellem den arbejdskraft, der udbydes, og den arbejdskraft, som arbejdsgiverne forventes at efterspørge, **hvis de historiske tendenser fortsætter**"*
(Baadsgaard et.al 2013:46 – min fremhævelse).

Denne fremskrivning af historiske tendenser, der viser et underskud af arbejdskraft i den nærmeste fremtid, stemmer dog ikke overens med chefanalytiker Mia Dalskov Pihls undersøgelse af ledighed blandt nyuddannede:

I januar 2015 publicerer chefanalytiker Mia Dalskov Pihl fra AE en undersøgelse, der viser, at andelen af nyuddannede med en videregående uddannelse, der går direkte ud i mindst 26 ugers ledighed, er steget fra 5,4 % i 2008 til 18,6 % i 2013, hvilket svarer til en merledighed på 17.000 personer sammenlignet med før krisen (Pihl 2015). Før krisen gik cirka hver 20. nyuddannede ud i ledighed, hvor det i dag er knap hver femte. Det svarer til en tredobling på de sidste fem år.

Når man kigger på ledighedsfordelingen mellem uddannelsesområder, er der stor forskel på hvilke uddannelsesområder, der er ramt hårdest. Det kommer sig bl.a. af, at nogle uddannelser så at sige er "dobbelts ramt", da de allerede før krisen i 2008 var ramt af en høj ledighed – bl.a. de humanistiske og de kunstneriske uddannelser. Nedenfor ses en fordeling udarbejdet af Pihl, hvor ledighedstallene efter krisen sammenlignes med 2008 på de danske uddannelser. Væsentligt er særligt den procentvise ændring i de to præsenterede år (yderste kolonne med den procentvise stigning er beregnet af undertegnede).

Tabel 1: Udvikling i andelen af længerevarende dimittendledige fordelt på niveau og retning¹

Uddannelsesniveau	Uddannelse	Pct.		Forskel i pct.point	Stigning fra 2008-2013
	Retning	2008	2013	Procentvis ændring	
KVU	Formidling	14,3%	34,1%	19,8%	138,5%
	Jordbrug	5,1%	17,3%	12,2%	239,2%
	Levnedsmiddel	12,5%	21,8%	9,3%	74,4%
	Samfundsfaglig	5,8%	19,9%	14,1%	243,1%
	Sundhed	0,6%	5%	4,4%	733,3%
	Teknisk	5,8%	19,6%	13,8%	237,9%
	Transport	10%	7%	-3%	-30%
MVU	Formidling	13,9%	29,7%	15,8%	113,7%
	Forsvar	0%	0,6%	0,6%	-
	Humanistisk	7,6%	17,1%	9,5%	125%
	Kunstnerisk	13,5%	26%	12,5%	92,6%
	Levnedsmiddel	8,1%	31%	22,9%	282,7%
	Naturvidenskabelig	0,9%	19,5%	18,6%	2066,7%
	Pædagogisk	1,3%	12,7%	11,4%	876,9%
	Samfundsfaglig	1,3%	20,3%	19%	1461,5%
	Sundhed	0,6%	9,2%	8,6%	1433,3%
	Teknisk	4%	22%	18%	450%
	Transport	0,8%	9,4%	8,6%	1075%
LVU	Humanistisk	19,8%	36,4%	16,6%	83,8%
	Jordbrug	3,8%	18,8%	15%	394,7%
	Kunstnerisk	18,7%	21,7%	3%	16%
	Levnedsmiddel	12,5%	25,3%	12,8%	102,4%
	Naturvidenskab	11,2%	24,4%	13,2%	117,9%
	Pædagogisk	6,7%	25,9%	19,2%	286,6%
	Samfundsfaglig	6,2%	19,6%	13,4%	216,1%
	Sundhed	1%	7,2%	6,2%	620%
	Teknisk	7%	21,3%	14,3%	204,3%

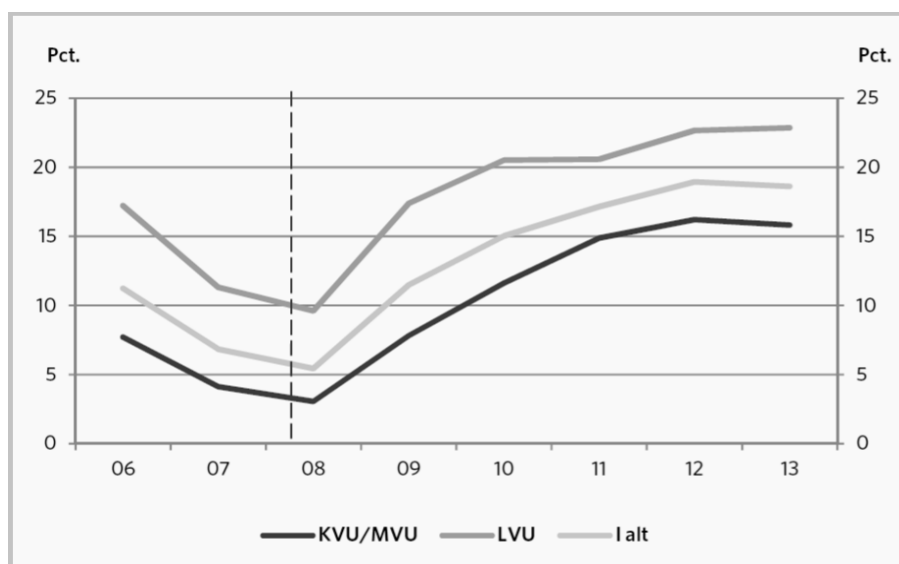
En af Pihls primære undersøgelsesområder og problemstillinger cirkulerer omkring de økonomiske omkostninger udviklingen vil have – og har – både på individ- og samfunds niveau. På individniveauet ses der et indkomstefterslæb på 13-17 % blandt de dimittender, der går direkte ud i mindst 26 ugers ledighed, sammenlignet med meddimittender der ikke blev ledige (Pihl 2015:4). Rent samfundsøkonomisk vil den højere dimittendledighed sammenlignet med ledigheden i 2008 – og dermed de omkostninger ledigheden havde på daværende tidspunkt – resulterer i, at merledigheden fra år 2009-2012 – og dennes langsigtede

¹ Andelen af nyuddannede, der er gået direkte ud i mindst 26 ugers ledighed (både dagpenge og kontanthjælp) efter endt uddannelse i 2008 samt 2013 (Opgjort på rullende år fra 1. oktober året før til 30. september i året). Kilde: Beskæftigelsesministeriets DREAM-register samt Danmarks Statistiks registerdata (Pihl 2015:3).

effekt – vil koste samfundet lige over 6,7 mia. kr. (akkumuleret effekt over 10 år for KVV, MVU og LVU) (Pihl 2015:5-6). Til trods for dette understreger Pihl, at uddannelserne stadig er en "million-god-forretning" på trods af ledigheden – uddannelsesinvesteringen ville dog være væsentligt mere fordelagtig, hvis ledigheden blev reduceret.

I præsentationen af undersøgelsen skal en væsentlig kritik af Pihls research dog nævnes: Sammenligningsgrundlaget for hele undersøgelsen – dimittendåret 2008 – er uden sammenligning det år, hvor det er gået de danske dimittender bedst. Det understreges sågar i undersøgelsen, at 2008 er den årgang, der har oplevet den laveste andel af længerevarende dimittendledighed i næsten 20 år. 2008 er derfor *ikke* et konjunkturmæssigt vægtet år eller en neutral sammenligning af en årrækkes gennemsnitlige ledighed – det er i stedet den årgang, *der sikrer størst mulig effekt* af merledigheden i kriseårerne (Pihl 2015:4). Dette illustreres også tydeligt i Pihls indledende graf over den gennemsnitlige ledighed fra 2006-2013:

Figur 1: Andel nyuddannede med en videregående uddannelse, der er gået direkte ud i min. 6 mdrs. ledighed²



Det tydelige dyk i årene 2007 og 2008 sammenlignet med ledigheden i 2006 er slående. Forskellen til 2013 giver langt fra samme procentuelle difference, hvis skellet i stedet blev regnet ud fra et gennemsnitligt år og dermed neutralt sammenligningsgrundlag. Skellet her ligger nærmere på 7,5 % versus de fremstillede 13,2 procentpoint i difference mellem 2008 og 2013 (ledighed i alt).

Akademikernes Centralorganisation udarbejdede i 2007 i samarbejde med Rambøll Management en undersøgelse, hvor lignede lav- og højkonjektuelle påvirkninger forekom. Undersøgelsen kortlagde overgangen fra uddannelse til første job samt det videre karriereforløb for akademikere fra to dimittend-årgange med to vidt forskellige arbejdsmarkedsbetingelser – navnlig en årgang i medvind og en i modvind:

² Figuren viser andelen af nyuddannede, der er gået direkte ud i mindst 26 ugers ledighed (både dagpenge og kontanthjælp) efter endt uddannelse.

Kilde: Beskæftigelsesministeriets DREAM-register samt Danmarks Statistiks registerdata (Pihl 2015:2).

Dimittendårgangen fra 1997 oplevede historisk lav akademikerledighed og dimittendårgangen fra 2002, som blev færdige i en periode med den første lavkonjunktur i den private sektor inden krisen for alvor ramte i 2009 samt et ansættelsesstop i det offentlige, som førte til en markant stigning i akademikerledigheden (AC 2007).

Denne spørgeskemaundersøgelse er, i modsætning til de tidligere præsenterede registerundersøgelser, baseret på et udsnit af 4000 dimittender fra henholdsvis årgangen 1997 og 2002, hvorefter data er blevet beriget i DST's integrerede database for arbejdsmarkedsforhold (IDA) (AC 2007). Undersøgelsen viser i forlængelse af Pihls slående konklusioner omkring de økonomiske effekter af ledighed, at startlønnen målt i realløn også er påvirket af om den studerende kommer ud på arbejdsmarkedet i høj eller lavkonjunktural periode. Kort fortalt oplevede alle dimittender – bortset fra de der blev ansat i store virksomheder (200+ ansatte) – en nedgang i reallønnen, korrigeret for inflation og prisudvikling. Ligeledes konkluderer AC undersøgelsen at der skete en udvikling i overuddannelse – som Krakas undersøgelse også påviste. Indeværende undersøgelse beskriver, hvordan næsten hver tiende dimittend ikke startede i et akademisk job. Særligt bliver der – ikke overraskende – peget på humanisterne som de absolutte tabere, hvor næsten hver 5. måtte tage et ikke-akademisk arbejde, som de formelt set var overkvalificeret til (AC 2007:3-5, 94). Begge dimittendårgange oplevede altså, til trods for konjunkturs positive eller negative indvirkning, overuddannelse – og selvom 57 % af dimittenderne forlader den ikke-akademiske stilling inden for det første år, har 15 % af samtlige dimittender stadig samme ikke-akademiske job på undersøgelsestidspunktet (AC 2007:92).

På tværs af årgangene angiver 15 % af dimittenderne ligeledes, at deres første job enten 1) ikke krævede specifikke kvalifikationer fra deres videregående uddannelse eller 2) slet ikke krævede en videregående uddannelse. Hertil kommer, at knap 40 % af begge dimittendårgange angiver, at deres første job hovedsageligt krævede generelle kvalifikationer fra uddannelse og dermed ikke specifikke kvalifikationer fra pågældende uddannelse: *"Mange højtuddannede bliver imidlertid også eller udelukkende ansat på deres generalistkompetencer"* (AC 2007:88, 88-90). Altså bliver akademikerens generelle kompetencer såsom analyse, håndtering af komplekse problemstillinger, informationssøgning, projektledelse og så fremdeles til de bærende elementer for mange dimittender i deres jobsøgning.

Betyder det, at der bliver skabt en uforholdsmæssig stor andel af akademikere ift. arbejdsmarkedets efterspørgsel og kapacitet? Ifølge AE's undersøgelser kommer det danske samfund prospektivt til at mangle akademisk arbejdskraft, hvilket umiddelbart får pilen til at blæse mod et nej. Men på den anden side, er Krakas umiddelbare hypotese måske ikke forkert: Udviklingen i overuddannelse og selve uddannelsesinflationen skaber en lavere økonomisk vækst end forventet simultant med, at denne uddannelsesbevægelse øger presset på de kortere akademiske uddannelser. Og sænker inflationen på de lange videregående uddannelser kvaliteten af slutproduktet, uden at have for øje en nedadgående værdi og øget pres på den korte og mellemlange videregående uddannelse. Mister uddannelsen sin kvalitet og værdi, hvis det i sidste ende måske slet ikke handler om udbud og efterspørgsel – og hvor er dimittenden selv i hele denne misere?

SPECIALETS PROBLEMFELT

Uddannelsessystemets udvikling og den tiltagende diskurs omkring den videregående uddannelse, som individets nøgle til markedet såvel som løsningen på markedets konjektuelle udfordringer, skaber en risiko for inflation i både uddannelsens værdi, uddannelsens indhold samt i de kompetencer og erfaringer, som tillæres indenfor såvel som udenfor universitetet. Inflationen i uddannelse kan operationaliseres med den amerikanske sociolog Randall Collins, der peger på, at ekspansion af uddannelse medfører en inflation i uddannelsessystemet, hvor værdien af et uddannelsesniveau falder i takt med det stigende antal individer, der opnår dette niveau. Yderligere sker der en ekspansion i individernes forsøg på at gøre sig gældende på arbejdsmarkedet, hvorved der opstår en uoprettelig ond cirkel. Markedet skaber således en udvikling, hvor værdien af en uddannelse konstant vurderes ift. det øvrige generelle uddannelsesniveau i samfundet. Værdien af uddannelse sættes på spidsen i konstateringen af, at uddannelse ikke kan betragtes som meget mere end en billet til det næste niveaus lotteri (Collins 2011:223-229).

Der findes dog flere forskellige syn på, hvad årsagen til inflationen er: Dimittender med en lang videregående uddannelse presser andre lavere uddannede medarbejdere ud af bestemte stillinger, hvilket ifølge Erik Jørgen Hansen, professor emeritus fra DPU, kan tilskrives en symbiose mellem erhvervslivet og den aktuelle samfundssituation, nemlig krisen og det faktum, at der ikke er råd eller kapacitet til at skabe flere stillinger (Hansen 2011:13-34). Dette strider dog imod AE's konklusion om, at der på sigt vil mangle kvalificeret arbejdskraft (AE 2013). Men er inflationen så i stedet, som Ulrik Beck advokerer – en elevatoreffekt – hvor der sker en devaluering som konsekvens af, at flere får høj uddannelse (Beck 2004:129). Den længere videregående uddannelse har altså ikke samme værdi som førhen, hvilket potentielt har vidt spredte konsekvenser for den strukturelle sammensætning af arbejdsmarkedet men ligeledes også for markedets økonomiske udvikling og individets egenkapital. Dette blev bl.a. understreget af Pihl, Akademikernes Centralorganisation og Krakas empiriske undersøgelser (*Litteraturreview*).

Niels Rosendal Jensen, lektor ved DPU, peger i modsætning til Erik Jørgen Hansen på, at inflationen i stedet skyldes overuddannelse, og refererer selv til Krakas undersøgelse samt internationale undersøgelser med samme tendenser (Albrecht 2012). Han beskriver, hvorledes folk med højere uddannelse presser ellers kvalificerede medarbejdere ud af eksempelvis regnskabsafdelinger og underviserstillinger, og tilføjer:

”Der er gået prestige i at ansætte folk med en høj uddannelse. Det er i stigende grad blevet et krav at have en akademisk uddannelse for at få et job. Det skaber problemer for de medarbejdere, der har en kortere uddannelse [...]. Spørgsmålet er, hvor grænsen går for uddannelsesinflationen, og hvor længe den bliver ved. Som det ser ud lige nu, er muligheden for at stoppe inflationen lig nul. Det er nærmest blevet et mantra” (Albrecht 2012:13).

Spørgsmålet om udbud og efterspørgsel bliver således centralt: Uddannes der for mange, for få eller er andelen tilpas? Trods det at jeg ikke er i stand til at afsøge et reelt bud på dette, er faktum, at uddannelsernes

størrelse – afbalanceret eller ej – akkumulerer en stadigt stigende andel akademikere, som betinger en ny række af konsekvenser: De tydelige økonomiske konsekvenser ved akademikerledigheden og senere indkomstefterslæb er centrale og velfunderede gennem en række empiriske undersøgelser (Jf. *Litteraturreviewet*). Hertil kommer overuddannelsens både økonomiske og strukturelle problematikker, for godt nok har arbejdsmarkedet absorberet langt den største andel af det eksplosivt stigende antal akademikere, hvilket også betyder, at akademikere stadig er den arbejdsgruppering med den laveste ledighed. Men er denne lave ledighed på bekostning af en nedadgående ansættelsestendens og elevatoreffekt, hvor uddannelsen mister sin arbejdsmarkedsværdi? Den anden side af medaljonen kunne bestå i, at den stigende inflation skaber en lavere uddannelseskvalitet generelt: Enten på grund af, at 1) der i dag er flere studerende pr. underviser eller 2) en grundlæggende selektionsproblematik, hvor universitetet har formået at vedligeholde kvaliteten og standarden af uddannelsessystemet med de kontinuerte rekordoptag, der dog medgiver, at kvaliteten og standarden må falde grundet individuelle evner. De 23,8 % af en ungdomsårgang der tager en lang videregående uddannelse udgøres potentielt af individer, som er dårligere betinget end de 14 %, der blev uddannet i 00'erne (Baadsgaard 2012). Uddannelseskvaliteten er derfor ikke nødvendigvis lavere på grund af uddannelsessystemets massivt stigende optagelseskvotienter, kvaliteten er i stedet påvirket af, at uddannelse ikke længere er for eliten men for den almene (hvis kvaliteten overhovedet er lavere?). Men kan dimittenderne i dag, hvis uddannelsens kvalitet er faldet i takt med optaget, forventes at varetage de samme jobs som først intenderet?

Er vi blevet generalister i stedet for specialister – og hvad vil markedet egentlig gerne have? Det må overvejes, hvilke konsekvenser kravet om uddanne 25 % af hver årgang i vækstens tegn reelt har for institutioner, der tidligere kun uddannede få procent af befolkningen, samt hvilke konsekvenser det kan have, at definere uddannelse igennem vækst, som eksempelvis Morten Østergaard gjorde i sin periode som uddannelses- og forskningsminister (Regeringen 2011). Centralt i denne sammenhæng bliver at undersøge hvilke konsekvenser overuddannelse, inflation og kvalitetspåvirkningerne har for det enkelte individ. Hvad gør disse strukturelle ændringer egentlig ved den overgang dimittenden har fra uddannelse til arbejdsmarked set fra individets eget synspunkt? Opleves overuddannelse som et reelt problem og besidder dimittenden i det hele taget de kompetencer, som arbejdsmarkedet egentlig efterspørger?

PROBLEMFORMULERING

I dette speciale vil det først blive undersøgt, hvordan overgangen fra studium til job opleves af dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet samt, hvor i arbejdsmarkedet disse dimittender ender. Efterfølgende vil dimittendernes personlige oplevelse af indtrædelsen på det akademiske arbejdsmarked afdækkes samt, hvorvidt deres mål og vej mod job og efterfølgende jobs har været præget af overuddannelse eller mismatch – hvad er uddannelsens formål og akkumulerede værdi i sidste ende.

Specialets problemstilling knytter sig således an til to perspektiver: Et strukturelt perspektiv "udefra" og et individuelt perspektiv "indefra" i forsøget på at belyse problemstillingen. Hertil vil der gøres brug af både kvantitative og kvalitative metoder igennem statistiske analyser af problemstillingens strukturelle perspektiv samt kvalitative interviews med dimittender vedrørende det mere personlige og individuelle perspektiv på uddannelse, kvalitet og match. Problemstillingen vil endvidere blive set i lyset af bl.a. Randall Collins's teoretisering omkring *The Credential Society*.

Specialets problemformulering ønsker således at besvare det grundlæggende spørgsmål:

Ses der blandt dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet en tendens mod overuddannelse eller mismatch, der afspejler tendensen beskrevet blandt uddannelsesanalytikerne og hvordan opfatter den enkelte dimittend sin egen position i arbejdsmarkedet set i relation til uddannelsen?

Til problemformuleringen fremstilles nedenfor tre, for mig, kritiske spørgsmål i forbindelse med overuddannelse, der særligt kommer til sin ret af to grundlæggende årsager: 1) Specialets kvantitative datamateriale indeholder ikke nogen forklarende elementer, der kan besvare spørgsmålet om, hvordan den enkelte dimittend opfatter sin egen position i arbejdsmarkedet. Dette medfører at den kvantitative analyse ikke bidrager væsentligt udover til en rent deskriptiv forståelse af, hvorvidt Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet udviser samme tendens mod overuddannelse og mismatch, som forskningen indenfor netop dette emne peger mod. 2) Dette manglende forklarende aspekt søges således afdækket i specialets metodekombination, hvor dimittendernes individuelle opfattelse og synspunkter kan udtrykkes qua de kvalitative interviews. Hypoteserne fremspringer således af en induktiv undren over et problemfelt, jeg i realiteten selv er en del af, men som er præget af strukturelle, statistiske, makroorienterede og politisk dominerende perspektiver, hvilket dette speciale forsøger – i det omfang der er muligt – at komme til livs.

Hypoteser

- 1) Oplever dimittenderne en reel sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job?
- 2) Forsætter uddannelsen med at have den samme værdi for dimittenden, efter denne er indtrådt på arbejdsmarkedet?
- 3) Fastlåses dimittender, som indledningsvist er endt i en jobposition, der klassificerer dem som overuddannede, i lignende positioner fremadrettet?

Operationalisering

Problemformuleringen knytter sig til den samfundsmæssige forståelse litteraturreviewet bl.a. gav udtryk for, hvor uddannelse og arbejdsmarked udgør et 1:1 forhold. Dette 1:1 forhold konstitueres i forståelsen og opfattelsen af, at uddannelse fører til arbejde samt at uddannelse, ifølge de mange økonomer, der er tilhængere af Human Capital teorien, skaber økonomisk vækst. Men kan uddannelserne leve op til dette formål om økonomisk vækst og arbejdsmarkedets efterspørgsel og hvordan opfatter den studerende uddannelsens formål? Er der en overensstemmelse mellem, hvad vi uddanner til og det dimittenderne i sidste ende kommer til at beskæftige sig med? Hvornår akkumulerer uddannelsen en reel værdi – og akkumuleres der måske for meget eller for lidt? Alle disse spørgsmål udspringer fra en forståelse af at uddannelses-systemet udgør et tandhjul i samfundets mølle, hvori der er en stadigt stigende opfattelse af, at bestemte uddannelser (X) fører til bestemte jobs (Y), som kan give samfundet (Z) antal kroner og ører i sidste ende. Uddannelsen bliver rent retorisk derfor oftest nøglen til arbejdsmarkedet – og jo højere uddannelse jo bedre sikkerhed og større chancer (Collins 1979). Denne sammenhæng er dog for flere fag såsom statskundskab, samfundsfag, lingvistik, kommunikation, kognitiv semiotik, politik og administration, IT-ledelse og sociologi på de lange videregående uddannelser ikke direkte eksisterende. For der eksisterer ikke, for disse fag, samme direkte linje ud i arbejdsmarkedet, som der eksempelvis eksisterer for jura-, ingeniør- eller medicinuddannelserne. Alligevel betragtes mange af disse fag uddifferentieret over én kam i uddannelsesdebatten, hvor den lange videregående uddannelse er lig med et velbetalt og velanset job.

Netop ovenstående sammenhæng er ”tornen i øjet” ved dette speciale. Den strukturalistiske og økonomiske tilgang til overuddannelse, som uden tvivl eksisterer, kigger *ikke* på, hvor eller hvorfor problematikken med overuddannelse eller mismatch egentlig sker for disse fag. Specialets problemformulering søger derfor at afdække den studerendes *egen opfattelse* af formålet med det at tage en uddannelse: Hvorvidt der ligger et reelt motiv bag uddannelsen, nu når den famøse ”vejen-til-et-job”-tankegangen, som litteraturreviewet også understreger, ikke nødvendigvis sikrer eller fører til den del af arbejdsmarkedet, som uddannelsen måske indledningsvist (fra samfundets og politikernes side) var tenderet mod. Problemformuleringen søger derfor at afdække overuddannelsen igennem individets egne øjne. Passer den uddannelse dimittenden igennem en årrække har modtaget til det arbejdsmarked som mødes på den anden side og hvordan agerer og navigeres der rundt i de mange kontrasterende råd, hvor uddannelse på den ene side er for uddannelsens egen skyld og på den anden side, er for at møde arbejdsmarkedet med bedre muligheder end den jobsøgende, der står ved siden af.

Overuddannelsesperspektivets problematiske karakter er på nuværende tidspunkt kun undersøgt, analyseret og gennearbejdet fra det makroorienterede strukturalistiske og ofte økonomiske niveau, hvor dette speciale i stedet søger at afdække den, ifølge Kraka, stadigt stigende tendens mod overuddannelse igennem dimittendens eget ståsted. Bliver og er den studerendes eget formål og motiv med uddannelse og uddannelsesvalget en valid spiller på arbejdsmarkedets legeplads, hvor en stadigt støt stigende andel af

akademikere indtræder år efter år? Skaber de valg som dimittenden tager en velfunderet vej igennem uddannelsesmøllen og ud på arbejdsmarkedet eller er vejen præget af andet end individuelle beslutninger og ønsker?

I besvarelsen af problemformuleringen er det tænkt at lave en kvantitativ analyse, der har til hensigt at afdække, hvilken opfattelse dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet har, når det kommer til sammenhængen mellem egen uddannelse og nuværende jobposition. Hermed undersøges dimittendens egen opfattelse af sammenhængen mellem eget uddannelsesformål og motiv. Der vil i denne sammenhæng i den kvantitative analyse anvendes to afhængige variabler: 1) *Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job?* og 2) *Ligger dit nuværende job inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori?* Derudover anvendes en række uafhængige variable og enkelte kontrolvariable, der indfanger bl.a. sektor, virksomhedsstørrelse, type uddannelse og lignede, for at afdække, hvilke dimittender der i højere eller lavere grad erhverver sig en akademisk overenskomst eller arbejde, der ligger i direkte forlængelse af uddannelsen. Der vil dermed igennem den kvantitative analyse skabes en forståelse for, hvilke dimittender der i højere eller lavere grad risikerer en vej mod overuddannelse.

Herudover er det tiltænkt, efter de kvantitative analyser, at gennemføre otte kvalitative interviews med dimittender fra Aalborg Universitets Samfundsvidenskabelige Fakultet. Her vil den kvantitative analyses viden og resultater danne fundamentet for de kvalitative interview samt hvilke respondenter, der rekrutteres til de otte interviews. Fokus vil i højere grad ligge på den enkelte dimittends opfattelse af overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Primært i interviewene er den subjektive opfattelse af, hvordan uddannelsen har rustet den enkelte til arbejdsmarkedet, jobrejsen og den enkeltes opfattelse af uddannelsens kvalitet og relevans. I forståelsen af de enkelte interview vil der blive lagt vægt på den kritiske hermeneutik. Her vil særligt omfanget af det enkelte individs egen opfattelse af sine tidligere og nuværende jobpositioner, hvor der nødvendigvis foreligger en opfattelse af egne evner, kompetencer og ikke mindst ønsker undersøges. Hertil kommer Randall Collins forståelse af credentials og uddannelsens primære formål som vekselløst til arbejdsmarkedet og positionering i samfundet, der bl.a. vil uddybes i specialets teoretiske afsnit. Det skal dog understreges, at interviewguiden ikke udformes med et mål om eller i sigte mod at skabe en empirisk belæg for Collins teori, men i stedet skaber rammen om specialets forsøg på at besvare problemformuleringen og de tre opsatte hypoteser omkring 1) sammenhængen mellem uddannelsen og arbejde, 2) uddannelsens værdi og 3) hvorvidt dimittender der tidligere har udfyldt stillinger uden for en akademisk overenskomst forsætter deres jobfærd.

Teorien har således i stedet til formål at skabe en efterfølgende ramme og ikke mindst forståelse for, hvorfor empirien har båret i den ene eller andet retning. Specialets videnskabsteoretiske funktion og teoretiske forståelsesramme vil præsenteres endeligt i Kapitel 2, hvorefter den endelige analysestrategi vil beskrives uddybende i Kapitel 3 under afsnittet *Analysestrategi*.

Afgrænsning

Specialet vil, som ovenstående operationalisering beskriver, fokusere på overuddannelse på individniveau samt hvordan den enkelte dimittends egen opfattelse af uddannelsens formål, motiv og kvalitet skaber både rammer og konsekvenser for indtræden og den videre færd på arbejdsmarkedet. Hertil kommer, at der ved specialets start blev besluttet at afgrænse fokus til dimittender fra Aalborg Universitets Samfundsvidenskabelige Fakultet i både den kvantitative og kvalitative del, hvorfor specialet rent geografisk og uddannelsesinstitutionsmæssigt afgrænses. Afgrænsningen bunder særligt i et ønske om, at skabe en overensstemmelse mellem informanterne i de kvalitative interviews og respondenter fra den kvantitative undersøgelse. Helt konkret vil specialets kvantitative analyser være med til at afgrænse, hvor der aktivt søges at rekruttere informanter til de kvalitative interviews. Fokus på dimittender skyldes både teoretiske og metodiske årsager, da de kvantitative data fra Aalborg Universitets Karrierecenter i 2012 beror på dimittender netop fra det samfundsvidenskabelige fakultet. Derudover dimitterede respondenterne i dimittendundersøgelsen fra 2012 i årene 2007-2011, hvormed samtlige respondenter har oplevet selve overgangen fra uddannelse til job i en kortere eller længere periode – flere vil sågar også have oplevet overgangen mellem flere jobs. Idet specialet søger at afdække det enkelte individs oplevelse af overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarkedet i lyset af en diskurs om stigende overuddannelse på arbejdsmarkedet, menes selve rekrutteringen til de kvalitative interviews at sikre en vis grad af validitet, da rekrutteringen beror på dimittender fra årene 2007-2011. Alle informanter har derfor på dette speciales undersøgelsestidspunkt været på arbejdsmarkedet i minimum 4 år, hvormed de allerede har forholdt sig reflektivt til overgangen. Væsentligt i den geografiske afgrænsning til Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet er, hvorvidt det vil have en påvirkning på specialets evne til at generalisere på tværs af de danske universiteter. Aalborg Universitet er tit blevet hyldet som arbejderklassens universitet, den største mønsterbryder når det kommer til den sociale arv og kunne måske netop herfor argumenteres for ikke at være sammenlignelig. Det er dog min overbevisning, særligt på grund af de danske universiteters homogene undervisnings- og uddannelsesstruktur, at de tendenser indeværende speciale finder også åbner muligheden for at snakke mere generelt, ved at trække nogle af disse tråde på tværs inden for de samfundsvidenskabelige fakulteter i Danmark.

Igennem valget af problemstilling afgrænses projektet fra de udelukkende makroorienterede økonomiske og strukturalistiske tilgange til overuddannelse – det kan dog ikke udelukkes at disse elementer anvendes til videre diskussion af selve fænomenet overuddannelse. Dette skyldes, at særligt virksomhedernes opfattelse og grundlæggende magt på arbejdsmarkedet er altafgørende for dimittendens individuelle opfattelse og påvirkning. Samtidigt vil de omkringliggende strukturer, som virksomhederne skaber, nødvendigvis påvirke, hvad der skaber de bedste muligheder og største chancer på markedet.

Specialet tager udgangspunkt i dimittender fra lange videregående uddannelser, som ikke er direkte professionsrettede, som jura, medicin og ingeniøruddannelserne er. Dermed fravælges de korte og de

mellem lange videregående uddannelser til fordel for de lange videregående uddannelser. Valget af de lange videregående uddannelser skyldes særligt, at der *netop her* i modsætning til eksempelvis de korte og mellem lange uddannelser eksisterer en større andel af ikke-professionsrettede uddannelser. Mellem lange uddannelser er ofte klassificeret som professionsbachelor og er rettet mod bestemte erhverv og overenskomster (sygeplejersker, pædagoger, tandtekniker, diplomingeniører, journalister, etc.). Uddannelsesretninger som disse er ikke i samme overhængende fare for overuddannelse, da 1:1 forholdet mellem uddannelsessystemet og markedet her er mere lineært – en dimitteret sygeplejerske tager i næsten alle tilfælde et arbejde som sygeplejerske efterfølgende, hvorimod en dimitteret statskandider både kan tage arbejde under en akademisk overenskomst – men tillige også under andre, hvis det ønskede akademiske job ikke falder på plads. Et job som ikke kun har konsekvenser for individets eget lønniveau og kompetencer men også for samfundsøkonomien og -strukturen i det hele taget.

En anden relevant sondring i forbindelse med det arbejdsmarked som dimitterende efter endt uddannelse overgår til er, at dette marked altid vil være i bevægelse. Dimitterende fra det ene år møder ikke nødvendigvis sammen krav, samme udfordringer eller samme muligheder, som dimitterende fra et andet år gør. Her tænkes der ikke kun på den økonomiske krise, der ramte Danmark efter 2008, som nødvendigvis har haft en påvirkning på den enkeltes indtræden på arbejdsmarkedet, men ligeledes at der må eksistere en forskel mellem det marked dimitterende fra 2007-2011 mødte sammenlignet med det marked en dimitterende møder i dag i 2015. Betingelserne er altså sjældent identiske over tid.

I forbindelse med afgrænsningen er det endvidere vigtigt at understrege, at der *ikke* vil være fokus på hverken individets selvrealisering, netværk eller konkrete kompetencer i udgangspunktet. Skulle det kvalitative datamateriale føre direkte i en af disse retninger, vil der følgelig tages højde herfor, men målet med specialet er som udgangspunkt ikke at afdække hvordan individets netværk eller kompetencer præger overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked. Ligeledes er det heller ikke i lyset af problemformuleringen ønsket at kigge på individets selvrealiserende proces i denne overgang. Rent teoretisk vil specialet heller ikke dykke ned i spørgsmålet om klasser, til trods for at det teoretiske afsæt i Randall Collins kunne fodre dette. Der ønskes således *ikke* at diskutere, hvorvidt dimitterendes evne til enten at undgå, eller potentielle risiko for at lande i, overuddannelse grunder i et klassespørgsmål eller et spørgsmål om social mobilitet, som oftest er den faktor, uddannelsesforskningen peger mod. Specialet ønsker, og er derfor også afgrænset til, at undersøge, hvordan individet opfatter formålet og motivet med at tage en uddannelse i et moderne samfund, hvor modsatrettede diskurser, om stadigt stigende uddannelses inflation og nødvendigheden af en uddannelse, præger uddannelsessystemet. Giver uddannelsen dimitterende den værdi og de kompetencer, som fordrer et velegnet exit ud på arbejdsmarkedet – hvordan oplever dimitterende overgangen og sin egen position i arbejdsmarkedet set i relation til uddannelsen. Det er i sidste ende individet, dimitterende, der begår sig på et marked, hvor uddannelsens værdi kun bliver et middel mod målet – et arbejde.

Teori & Videnskabsteori 2

TEORI

"To be university-trained profession in 1900 meant something very unique; to be so in 1980 meant nothing at all" (Abbott 1988:210).

Dette afsnit har til formål at give en indføring i specialets teoretiske ståsted, som er skabt ud fra den amerikanske sociolog Randall Collins teoretisering i bogen *The Credential Society* samt supplerende bidrag fra David K. Brown og John H. Goldthorpe. Inddragelsen af Collins kritiske samfundsteori skyldes særligt hans begrebsliggørelse af "educational credentials", hvor samfundets ophøjelse af uddannelsen som et middel mod målet; arbejdsmarkedet, giver grobund til specialets formål om at belyse uddannelsens magt i relation til det arbejdsmarked, som alle dimittender før eller siden møder. Særlig vigtig er Collins begrebsliggørelse af, at den magtposition uddannelsen har opnået i det moderne samfund, ikke nødvendigvis kun fører godt med sig. Uddannelsesinstitutionernes masseproduktion af lærde individer fører nemlig mod en inflation og et tab af værdi. Netop dette forsøges beskrevet med denne teori i specialets empiriske fokus på overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked – særligt med vægt på, om overuddannelsen reelt udgør den væsentlige problematik, som specialets første kapitel introducerede.

For at skabe en væsentligt forståelse for Collins teoretiske argumentationer om den såkaldte credentialism, må de grundlæggende samfundsforståelser der ligger til grund for denne nødvendigvis introduceres, da disse skaber grundlaget for skabelsen af educational credentials. Det skal dog understreges, at klassebegrebet inddrages og diskuteres alene på grund af dens grundlæggende funktion i forståelse af uddannelsessystemet. Klassebegrebet og dette teoriafsnits diskussion heraf er således *ikke* styrende for dette speciales analyser eller endelige diskussion. Dette skyldes netop, at formålet med analyserne *ikke er*, at undersøge klasser og den socioøkonomiske påvirkning på den enkelte i sin overgang fra uddannelse til arbejdsmarked, men nærmere er et spørgsmål om, hvorvidt deres uddannelse rent faktisk fordrer en adækvat position på

arbejdsmarkedet – og hvis dimittenden ikke rammer denne position indledningsvist, bevæger de sig så videre fra denne, eller er deres egen mobilitet begrænset til trods for deres uddannelsesniveau. Teoriafsnittets forståelse og diskussion af klasserne skal derfor ses som en grundlæggende, men ikke direkte inddraget, præmis for både litteraturreviewet og specialets empiri, hvorfor den sociale mobilitet ikke vil blive direkte undersøgt eller analyseret.

Teoriafsnittet vil således indledningsvist beskrive den historiske udvikling som, ifølge Collins, ligger til grund for ekspansionen af uddannelsen, der senere har udviklet sig til en reel inflation. Herefter vil forståelsen af det kulturelle marked, hvor udbytninger og konstitueringer af vekselformer introduceres, efterfulgt af, hvad Collins kalder, den normative kontrol over arbejdsstyrken, for slutteligt at præsentere specialets teoretiske udgangspunkt i samfundets, institutionernes og individernes skabelse af markedets bærende vekselform, educational credentials:

Konstitueringen af uddannelsesinflationen

Uddannelsesinflationen og skabelsen af uddannelsen som vekselform er, ifølge den amerikanske sociolog Randall Collins, skabt ud fra en form for intern positioneringskamp mellem klasser og kulturer. Særligt det 19. og 20. århundredes kontinuert øgede etniske pluralisme, danner grundlaget for den teoretisering og forståelse Collins cementerer i *The Credential Society*, hvor USA's udvikling fra den primært anglo-protestantiske dominerede kultur over mod et heterogent og multikulturelt samfund spiller en central rolle. Den anglo-protestantiske majoritet ønskede i vid udstrækning at bevare deres kulturelle og socioøkonomiske fortrin, der rent historisk resulterede i konflikter mellem de domestiske protestanter og de etniske minoriteter. Der hvor det kulturelle sammenstød skaber en relevans i henhold til uddannelsessystemets udvikling og nuværende ideologi opstår i uddannelsens nyfundne magt som den hierarkiske målestok for klasse og status (Collins 1979:95-103, 130; Collins 2011; Bills 2004:48-49; Brown 2001:24) – og som konflikten mellem anglo-protestanterne og de immigrerede etniske grupper opbyggedes, jo større rolle fik uddannelsessystemet i forsøget på at separere kulturerne; "[...] *the importance of school as a weapon increased*" (Collins 1979:111). Uddannelse blev loddet på vægtskålen, i målet om at certificere og sikre de oprindelige klassers eksplicitte status, men resulterede i stedet i uddannelsens ekspansion blandt samtlige kulturelle majoriteter og minoriteter: "*The results have been stored almost entirely in the cryptic records of credits, grade-point averages, and degrees. The system that was to preserve Angle-Protestant culture has thus also tended to destroy it*" (Collins 1979:130).

Skellet mellem den mere marxistiske forståelse af, at overklassen manipulerer og dominerer uddannelsens indhold og formål og den weberianske, hvor uddannelses akkrediteringen nærmere er et spørgsmål om en kulturel og politisk konstruktion, der i samspil med institutioner og erhverv konstituerer uddannelsessystemets magt, er central i denne sammenhæng (Brown 2001:21). Dette skyldes særligt ovenstående citat

af Collins, der beskriver, hvordan udviklingen af uddannelsessystemet, i målet om at præservere overklassen, i stedet åbnede uddannelsessystemet for alle, hvilket skabte konsekvensen af; "[...] *mounting pressures for yet higher levels of attainment*" (Collins 1979:130). Collins anerkender altså, på samme måde som Goldthorpe gør i sin teori om relativ risikoaversion, at der eksisterer klassestrukturer, hvor individets positioner defineres af dennes relationer på arbejdsmarkedet og til monopoliserede erhvervsgrupperinger. Goldthorpe beskriver det som arbejderklassens mulighed for at skabe en opadgående position i markedet og serviceklassens forsøg på at bibeholde deres, hvilket netop er, hvad Collins beskriver som den reelle effekt af overklassens mislykkede forsøg på cementere deres status igennem uddannelsessystemet (Goldthorpe 1982:162-185; Goldthorpe (A) 2000:172-178).

Uddannelse agerer altså stadig i starten af det 21. århundrede som midlet mod målet og tjener således stadig, hvad Collins i sin teori beskriver som, monopoliserede professioner – ikke for at skabe, som Bourdieu argumenterer, segregering klasserne imellem men for at sikre det enkelte individs position i samfundet. Netop derfor har Collins kritiske teori sin ret i dette speciale om uddannelsens karakter, overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet og for nogle dimittender overuddannelse.

Det kulturelle marked

Det kulturelle marked består af kulturelle udbytninger såsom samtaler, samvær, sociale institutioner, etc. Disse kulturelle udbytninger er ifølge Collins virkelighedsskabende og konstituerer derfor en fælles eller delt virkelighedsforståelse for individerne involveret. Ydermere skaber kulturelle udbytninger også basen for alle samfundets organiseringer – såvel som kampen over erhvervsmæssig status og materielle goder (Collins 1979:58): "[...] *culture is the crucial vehicle for the organization of the struggle over economic goods (as well as any other goods), and for the division of productive labor into distinctive occupations*" (Collins 1979:172).

Væsentligt i forståelsen af de kulturelle udbytninger er Collins definition af to distinkte typer af kultur: Den autoktone, der defineres ud fra "medfødte" kulturelle forståelser, og den formelle, der defineres ud fra eksogene kulturelle forståelser såsom kirker eller skoler. Forskellen mellem de to typer af kulturproduktion eller -reproduktion forekommer i essensen heraf: De medfødte kulturelle forståelser er med Collins ord væsentlig mere konservative både i deres produktion og reproduktion, da det kræver kraftige eksterne påvirkninger og processer før, en ændring i den cirkulære reproduktion af bestemte gruppers strukturer og grundlæggende forståelser overhovedet kan finde sted. Sådanne kræfter findes oftest kun i forbindelse med økonomiske eller politiske kriser (Collins 1979:60). I modsætning til medfødte kulturelle forståelser er den formelt konstituerede kultur skabt i relationen til eksterne organisationer eller organiseringer, hvorfor der her, i højere grad end ved medfødte forståelser, kan ske et skift i den kulturelle opfattelse og dermed også individernes forståelse af kontrol. Skift i individernes kulturelle opfattelse ses særligt ved de formelle kulturproducerende organisationers evne til at skabe, det Collins beskriver som, *kulturelle vekselformer*.

Kulturelle vekselformer opstår kun, når én specifik del af kulturelle "goder" eller "tilegnelser" – opnåelige for de enkelte individer – kvantificeres eller valideres som en gangbar valuta på markedet. Altså kan skoler, ifølge Collins, som formelle kulturproducerende organisationer – og med deres immanente magtposition i henhold til det enkelte individs markedsværdi – konstruere kvantificerbare certificeringer igennem eksamensbeviser, som i relation til arbejdsmarkedet kan repræsentere valuta, der i sidste ende veksles til et job (Collins 1979:62; Collins 2011:228-229; Brown 2001:20). Collins beskriver i denne sammenhæng ikke, hvorvidt det enkelte individ internaliserer og fortolker den gældende formelle kulturelle forståelse for herefter at lave en form for risikovurdering af fordele og ulemper ved dét at tage en uddannelse. Der antages i stedet en form for *stilletiende accept* af, at individet udelukkende følger den sociale norm i forsøget på at forbedre sin egen position i markedet. Der er således ikke nogen forståelse af, at dimittenden evner at forstå og vurdere sine muligheder relativt ift. målet om at forbedre sin position, som eksempelvis Goldthorpe advokerer (Goldthorpe(A) 2000:164-166). Sagt med andre ord beskriver Collins ikke individets som risikovurderende, som Goldthorpe gør, Collins argumenterer derimod for, at individet følger den sociale norm ved at uddanne sig, da uddannelsen ses som vejen mod bedre positionering. Specialets videnskabsteoretiske og dialektiske ståsted strider således imod Collins teoretisering, da det enkelte individ i den dialektiske forståelse internaliserer samfundets omkringliggende strukturer for netop at fortolke og vurdere disse inden formålet – uddannelse eller ej – eksternaliseres igennem individets handlinger (Berger & Luckman 1966; Jf. *Videnskabsteori*). Collins teoretisering kan altså, i henhold til specialets videnskabsteoretiske ståsted, ikke argumentere for at give et fyldestgørende billede af individets handlingsgrundlag i dennes higen efter den kulturelle vekselform, som udgør midlet mod målet i forsøget på, at skabe en bedre positionering i markedet. Vigtigt i denne sammenhæng er, at Collins grundlæggende forståelse af samfundets konstituering af kulturelle vekselformer dog stadig anses som essentiel i forståelsen af uddannelsens kvalitet og værdi i dimittendens positionering på arbejdsmarkedet.

Normativ kontrol

Virksomhedernes største problematik ligger i evnen til at kontrollere arbejdet og samtidigt at opnå et "aktivt samarbejde". Collins argumenterer, at hvis en virksomhed formår at udøve en *normativ kontrol* over sine medarbejdere, formår virksomheden at øge produktiviteten og samtidigt undvige revolter ved autoritære ledelser og økonomiske belønninger til arbejderne:

"Organizational authorities may develop loyalty or normative control in several ways: by recruiting already committed persons; by indoctrinating new recruits within the organization; by exposing its members to the influence of informal work groups and isolating them from contacts with outside; by offering them possibilities for promotion; by offering pensions and fringe benefits tied to length of service; or by selecting individuals who have acquired the proper values and attitudes through education" (Collins 1979:31 – min fremhævnings).

Den normative kontrol kræver derfor i et moderne samfund høj uddannelse, hvorfor uddannelse, ifølge Collins, for langt de fleste virksomheder er blevet et grundlæggende krav. Collins argumenterer endvidere for, at den normative kontrol er en af de primære årsagsforklaringer på de høje uddannelseskrav stillet af organisationer og virksomhederne (Collins 1979:38-42). Særligt de teoretiske strenge, der leder mod teknokratiet, står i kontrast til denne argumentation, da Collins ikke mener, at teknologien er skabende men bidragende til samfundets allerede eksisterende "kampe" om evner og materielle goder (i form af f.eks. uddannelse). Teknologien alene medfører derfor ikke nødvendigvis flere krav til individet, men anvendes i stedet som et middel i individernes øgede magtudøvelser – teknologien er altså ikke det drivende hjul: *"Modern technology has contributed to the proliferation of professions in America, although not necessarily because of the intrinsic importance of technological specialization"* (Collins 1979:135). Teknologien har i stedet skabt en øget produktion og dermed den totale andel af økonomiske goder. Kampen om midlerne er derfor intensiveret igennem erhvervsrelaterede positioneringer. Det er altså ikke et spørgsmål om produktionen, men om distribueringen af den øgede økonomiske gevinst (Collins 1979:54).

Educational credentialism

Teknologiens udvikling og den deraf afledte øgede produktion er altså ikke den direkte årsag til fremgangen af uddannelsessystemets magt. Ej heller kun spørgsmålet om distribueringen af det øgede økonomiske overløb eller teknologiens evne til, simultant med sin øgede evne til at optimere produktionen, at skabe et mindre behov for arbejdere.

Uddannelsessystemets magt er deriveret af den øgede ekspansion i systemet selv. Systemet har, ifølge Collins, næsten haft en tautologisk effekt i den forstand, at uddannelsessystemet selv efterspurgt en større andel af offentlig beskæftigelse, hvormed den 'non-produktive sektors' (den offentlige sektors) vækst kan tilskrives det ekspanderede uddannelsessystem:

"Educational credentials have been the means by which much of the sinecure sector had built up, It has provided the means of building specialized professional or technical enclaves, elaborated bureaucratic staff divisions, and in general has served to monopolize jobs for specialized groups of workers and thus insulate them from pressures for directly productive work" (Collins 1979:90-91).

Educational credentials og uddannelsessystemets magt er altså et produkt af uddannelsessystemets ekspansion og organisationernes evne til at udøve den normative kontrol. Uddannelsen som midlet mod målet må således være cementeret af en kulturel reproduktion af den formelle kultur, der "sikrer" individet et arbejde igennem investeringen i uddannelse (Collins 1979:58; Bills 2004:48). Collins advokere altså i modsætning til eksempelvis Goldthorpe – nærmere i linje med Bourdieu – at uddannelsen ikke bliver et spørgsmål om, hvorvidt det kan betale sig for den enkelte, for i udgangspunktet kan det slet ikke betale sig

at lade være. Risikovurderingen som Goldthorpe advokerer er derfor slet ikke nødvendig – og ifølge Erik Jørgen Hansen slet ikke plausibel, da Goldthorpes form for argumentation, der er hentet fra den økonomiske teori og rational choice-bølgen, oversimplificerer forståelsen af den samfundsmæssige virkelighed, som Collins ligeledes vægter tungt i sin forståelse af den kulturelle reproduktion og kulturelle vekselformer. Uddannelsen er ifølge Hansen, tværtimod et spørgsmål om en form for social desirability eller prestige (Hansen 2011:131), hvilket læner sig op ad Bourdieus forståelse af at uddannelse ikke kun handler om at tilegne sig praktiske færdigheder, men ligeledes består som et symbol på den enkeltes prestigemæssige og hierarkiske placering i markedet (Bourdieu 1994:262). Goldthorpes argumentation falmer dermed ved siden af Collins, hvor uddannelse igennem sin reproduktion skaber grundlaget for de kulturelle vekselformer, der skaber individets positionering på arbejdsmarkedet.

Collins forståelse af arbejdsmarkedet og dennes aktører ligger tæt op ad, hvad i dag er kendt som professionaliseringen af erhverv, der fører til "erhvervsmæssige lukninger", hvor indgang af udenforstående, amatører og ukvalificerede i erhvervet skaber en eksplicit hierarkisering, der defineres som professionel afgrænsning og et spørgsmål om at opretholde kvaliteten. Uddannelsen og erhvervets professionelle afgrænsning i sikringen af kvalitet skaber statusgrupper i form af professioner og erhvervsrelaterede fællesskaber, hvilket Collins både sidestiller, men også adskiller, fra Webers begreb om statusgrupper. Der hvor de *adskiller sig fra* Webers grundlæggende forståelse af statusgrupper er, at de erhvervsrelaterede fællesskaber skabes ud fra en eksplicit arbejdsmæssig relation qua den uddannelse, som individerne har opnået. Den higen de enkelte erhvervsgrupper har efter økonomiske goder, magt og prestige motiverer grupperne til at skabe; "[...] *collective controls over insiders and to seek monopolistic sanctions against outsiders*" (Collins 1979:135). Collins argumenterer ligeledes for, at disse grupperinger kun kan være skabt igennem en mystificering og hemmeliggørelse af de enkelte erhvervs kompetencer, da en sådan magt og status i et erhverv kun kan opnås igennem en sløring af de enkelte professioners kompetenceefterspørgsel (Collins 1979:135):

"As the system elaborated, the value of any particular kind and level of education came to depend less and less on any specific content that might have been learned in it, and more and more upon the sheer fact of having attained a given level and acquired the formal credential that allowed one to enter the next level" (Collins 1979:93).

Educational credentials har gennemsyret erhvervsstrukturen i det moderne samfund, lige fra de elitære professioners monopoliseringer (læger, ingeniører, jurister) ned til tidligere mesterlærte eller ufaglærte fag. Ifølge Collins har dette være det sidste skub mod udviklingen af den nuværende stratificering af individers positionering og bureaukratiseringen i samtlige sfærer (Collins 1979:94).

Systemet er blevet reproduceret og accepteret i en sådan grad, at det både dengang og i dag ses som den mest sikrer vej til et anstændigt job (Collins 1979:192). Men ifølge Collins ligger der et immanent paradoks i uddannelsespluralismen, som ikke kun omhandler spørgsmålet om stigende inflation, der i sidste ende kan

påvirke uddannelsens reelle værdi. Det er nærmere den grundlæggende misforståelse om, at uddannelsen – netop på grund af en ekspansion – fører til en større grad af social mobilitet: *"There has been no alleged shift from 'ascription' to 'achievement'"* (Collins 1979:182). Af én simpel årsag er den relative stratifikation mellem klasserne uændret, trods uddannelsernes øgede tilgængelighed: Uddannelsesniveauet er steget næsten simultant på tværs af samtlige socioøkonomiske grupper, hvilket ultimo fører individerne hen til den samme brik, som de startede på. Proportionerne er uændret (Collins 1979:66, 182-183; Bills 2004:56). Det moderne samfunds idealer om meritokratiet og dennes ideologi om total ligestilling og udvikling blandt alle individer på tværs af alle klasser og socioøkonomiske statusser; at det kun er ens egne evner, der sætter grænserne, er utopi. Stigen må – og stopper oftest – et sted. Forskellen i individernes prædefinerede ståsted bevirker ligeledes, at nogle nødvendigvis starter højere end andre nogensinde kommer: *"Like most ideologies, this kind of statement has some connection with reality; but like most ideologies, it also idealize and overgeneralizes that reality"* (Collins 1979:44). Meritokratiet er, ifølge Collins, nærmere det moderne samfunds legitimering af erhvervslivets monopolisering (Collins 1979:57).

Konsekvenserne af uddannelsessystemets ekspansion er derfor en stadig uændret stratificering af samfundets klasser (ud over det faktum at der skabes erhvervsrelaterede grupperinger) samtidigt med at ekspansionen forsager en konstant devaluering af uddannelsens værdi grundet en elevatoreffekt. En bachelor i sig selv er sjældent adgangsgivende til arbejdsmarkedet i dag, med mindre vi snakker om professionsbachelor, som tidligere var faglærte grupper, såsom sygeplejersken og mesterlæren. Væsentligt til denne udvikling er altså en relativt høj risiko for inflation, *der allerede har fundet sted*, som resultat af en forøgelse af andelen af individer der har tilegnet sig en bestemt veksselform, hvilket i sidste ende kan føre til en deflation af i dette tilfælde uddannelsens værdi (Collins 1979:62; Collins 2011).

Universiteterne har opnået, hvad Collins beskriver som en selvopfyldende profeti: Universiteterne har kontinuert igennem et århundrede ekspanderet til en sådan grad, at uddannelse ikke kun er én vej til markedets professioner – den lange videregående uddannelse er i langt større udstrækning blevet *den eneste vej*, både i relation til professioner men også i relation til de videnskabelige karriereveje (Collins 2011). Bacheloren er således blevet et led i processen og berettiges kun igennem kandidaten. Profetien, om at den lange videregående uddannelse er *vejen* til succes på arbejdsmarkedet, kan derfor ikke andet end at gå i opfyldelse, når universiteterne har; *"[...] attracted most of the upper-middle and upper classes, and then the middle class and the most ambitious and intelligent members of the lower class"* (Collins 1979:129). Samfundets højest rangerede positioner og professioner betrædes netop af individer med en lang videregående uddannelse, hvilket igen skaber en tautologisk slutning, da konkurrencen om disse jobs derfor nødvendigvis stiger og igen fører til en kamp om mere og bedre uddannelse (Collins 2011:232). En ting der ifølge Collins ofte glemmes, er dog den andel af dimittender, der *ikke* tilegner sig en højprofilert position efter tilegnelsen af en videregående uddannelse: *"By their very numbers, college graduates could no longer count an elite status, since they came to exceed the number of elite positions available (even including those positions they could create)"* (Collins 1979:129). Dogmet i dette ligger dog ikke kun i, at uddannelses-

institutionerne producerer og udbyder flere dimittender – særligt inden for nogle specifikke videnskabelige områder – som markedet ikke efterspørger, men nærmere i det faktum at der ikke er en reel vej tilbage. Samfundets institutioner har konstitueret uddannelsen som et formelt krav – givet uddannelsen en sådan værdi – at den i sidste ende for det enkelte individ er uundværlig i kampen om at få en andel af kagen (Collins 1979:127-130, 179; Collins 2011:231; Bills 2004:57).

Overuddannelse eller mismatch er i sidste ende skabt af en overkvalificering, der igen fører tilbage til en forsat uddannelsesinflation skabt i forsøget på at positionere sig i samfundet. *Til trods for*, at den økonomiske gevinst i sidste ende ikke er sikret. Det er for de potentielle dimittender derfor ikke et spørgsmål om, at en uddannelse muligvis vil føre til kapital, men nærmere et spørgsmål om, at det er for dyrt for den enkelte *ikke at tage en uddannelse* (Brown 2001:26; Bills 2004:54).

VIDENSKABSTEORI

Videnskabsteoretiske refleksioner er en væsentlig del af videnskabelige undersøgelser og anses oftest som den grundlæggende præmis i tilvejebringelsen af videnskabelig viden. Videnskabsteori har til opgave at definere de spilleregler, som videnskaben og den videnskabelige praksis kan boltre sig indenfor. Dette gøres eksempelvis i en definering af sandhedskriterier, som kan adskille evidensbaseret viden fra simple hverdagsforståelser. Afsnittet her har derfor til formål første at definere specialets ontologiske, epistemologiske og metodologiske tilgang for slutteligt at argumentere for, hvordan specialet i praksis vil anvende videnskabsteorien. Nedenstående vil derfor tage form som en videnskabsteoretisk diskussion, hvori specialets problemstilling vil være den drivende kraft mod et videnskabsteoretisk perspektiv i undersøgelsen af dimittendens egen opfattelse af overgange mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Den **ontologiske** forståelse om virkelighedens beskaffenhed skelner mellem den metodologiske holismes ontologi, der baseres på en overordnet strukturaltilgang, hvor samfundets strukturer – og dermed virkeligheden – eksisterer udenfor individets egen erkendelse. Individerne bliver i den ontologiske forståelse oftest styret eller drevet af de omkringliggende strukturer, hvilket i sidste ende betyder, at et samfund udgøres af mere end de individer der indgår heri. Summen af individer udgør derfor ikke samfundet. I det andet hjørne står den ontologiske opfattelse, hvor aktøren (individet) udgør virkeligheden. Den metodologiske individualisme beror nemlig på en forståelse af, at aktøren er medskabere af virkeligheden og de samfundsmæssige strukturer, som virkeligheden udgøres af. Virkeligheden er dermed afhængig af individernes forståelse og fortolkning heraf (Jespersen et al. 2012:227f, 638). At placere sig alene inden for én af disse overbevisninger ville ikke nødvendigvis skabe de bedste forudsætninger for specialet, da hverken den rent strukturalistiske eller individualistiske perspektiv kan stå alene i henhold til specialets problem-

stilling. Det søges derfor at skabe en dialektisk forståelse af forholdet mellem individ og samfund, hvor mennesket oplever samfundets strukturer objektivt, men strukturerne i samfundet stadig er udgjort af individerne heri, hvilket syner bedst i lyset af Peter Berger og Thomas Luckmans konstruktivistiske operationalisering af, hvordan individet tolker og omfortolker samfundet i sin internalisering af virkeligheden simultant med at eksternaliseringen genskaber og nytænker virkeligheden, der i sidste ende igennem objektivering består som en objektiv virkelighed – uafhængigt af individet. En dialektisk proces (Berger & Luckman 1966). Essentielt i forståelse af denne proces er, at den ikke forekommer tautologisk men nærmere cirkulært, idet at virkelighedens (nye) objektivitet igen strømmer gennem individets internalisering og eksternalisering til endnu en genskabelse eller nyfortolkning af virkelighed, der igen vil fremstå som den objektive (Wenneberg 2010:89-95). Dimittenderne oplever således inden og igennem deres studietid en internalisering af samfundets tilsyneladende objektive strukturer, hvor uddannelsesdiskursen buldrer afsted med en italesættelse af, at uddannelsen er midlet mod målet, hvilket fortolkes og opleves individuelt af den enkelte igennem netop denne internalisering. Det dimittenden handler på baggrund af, er således virkelighedens objektive forståelse af, at uddannelsen er midlet mod målet, som internaliseres, fortolkes og opleves individuelt. Forståelsen bliver så den virkelighed, som dimittenden baserer sine valg og handlinger på, hvilket i sidste ende fører til en viderebringelse igennem den enkeltes eksternalisering heraf.

Epistemologien handler i modsætning til ontologien om, hvordan viden erkendes og opnås – den såkaldte erkendelsesteori, der dannes omkring de grundlæggende erkendelsesmæssige refleksioner en videnskabelig proces indeholder og afleder. Epistemologien skaber dermed fundamentet for de iboende antagelser, en sådan proces nødvendigvis må indeholde enten omkring teori eller empiri. Der skelnes grundlæggende, som i ontologien, mellem to divergerende opfattelser: 1) Den realistiske hvor objektiv og evig gyldig viden om virkeligheden er opnåeligt og 2) den socialkonstruktivistiske der i sin yderste forståelse mener, at virkeligheden er afhængig af individets erkendelser, hvilket gør det ene individs opfattede lige så gyldig som den næstes (Jespersen et al. 2012). Den epistemologiske forståelse må nødvendigvis hænge sammen med ontologien, som baserer sig på at samfundet er socialt skabt igennem dialektikken, hvor det enkelte individ skaber sin egen forståelse og tolkning af uddannelsens mål, overgangen til arbejdsmarked samt hvilken værdi, uddannelsen skaber. Virkeligheden skabes altså igennem erkendelse i internaliseringen, hvilket skaber og efterfølgende funderes i den enkelte dimittends individuelle vej i systemet. Dog forventes det stadig, til trods for den individuelle internalisering og fortolkning, at kunne finde enkelte underliggende sammenhænge eller forståelser på tværs af de individuelle erkendelser, der beror på en fælles ekstern objektivitet. Specialets erkendelsesmæssige forståelse vil således primært lægge sig op ad hermeneutikkens menneskesyn, hvor det enkelte individ er i besiddelse af en forforståelse, som anvendes i individets meningsdannelse, erkendelse og bevægegrunde (Berg-Sørensen 2010:151). Dimittenderne vil derfor være i besiddelse af forskellige forforståelser af uddannelsens formål og vil dermed ikke anses som tabula rasa (Langergaard et al. 2011:75).

Rent **metodologisk** vil specialet benytte den metodologiske relationismes fokus på det relationære, hvor dimittenderne ikke kan anses som isolerede aktører, men nærmere som værende i en kontinuert relation. Forklaringer og forståelser vil derfor ikke udelukkende være drevet af den metodologiske holismes strukturelle anskuelse eller den metodologiske individualismes aktørdrevne forståelse (Jespersen et al. 2012:567).

Den relationistiske forståelse vil komme til udtryk i projektets teoretiske inddragelse af Randall Collins, da hans teoretisering af The Credential Society kan argumenteres for at falde ind under den metodologiske relationisme. Dette ses særligt i forståelsen af den historiske indvirkning på uddannelsens ekspansion og derfra derivede klassekampe og skel, hvor den relationistiske tilgang nødvendigvis må være afgørende for individernes tilstrømning til uddannelsesinstitutionerne, der fordeler efterstræbte eksamensbeviser mellem forskellige status- og (senere) erhvervsgrupper, der igen kan veksles til en reel markedsværdi. Den dialektiske proces er derfor central i den enkelte dimittends fortolkning af uddannelsesdiskursen, hvorfor hver enkelt overgang, hvor uddannelsen omsættes til reel markedsværdi, må være kvalitativt forskellige på grund af deres relationelle placering i samfundet.

Den **praktiske anvendelse af videnskabsteorien** i et metodekombineret speciale vil på baggrund af ovenstående ontologiske, epistemologiske og metodologiske argumentation derfor læne sig op af Hans-George Gadamer's hermeneutiske cirkel i sin fortolkning af de empiriske datakilder. Den hermeneutiske cirkel har til formål at kigge på det samlede hele ift. enkeltdelene, hvorfra der analyseres og fortolkes til ny viden, som igen erhverves, analyseres og revideres. Væsentligt for denne tilgang er erkendelsen af, at man som undersøger har en forforståelse i indsamlingen og analysen af specialets empiriske grundlag, som bør anvendes til at kortlægge dimittendernes handlingers intentionalitet og erfaringshorisont. Der forekommer således en dobbelt hermeneutik, da jeg, som undersøgeren, vil fortolke meninger og erkendelser, der allerede er fortolket af dimittenderne. Af denne grund inddrages et kritisk aspekt igennem Poul Ricæurs mistankes hermeneutik, da den subjektive forforståelse kan være slørende i opnåelsen af valid viden. Den rene hermeneutik ville her, i modsætning til Ricæurs kritiske tilgang, hvor dybere meningssammenhænge og mekanismer søges afdækket, i stedet søge en horisontsammensmeltning (Berg-Sørensen 2010:151; Jespersen et al. 2012:224-228).

Specialets problemformulering centrerer sig omkring to hovedspørgsmål om, hvorvidt dimittenderne fra det samfundsvidenskabelige fakultet på Aalborg Universitet udviser samme tendens mod overuddannelse og mismatch som beskrevet af flere uddannelsesanalytikere, samt hvordan den enkelte dimittend opfatter sin egen position i arbejdsmarkedet set i relation til uddannelsen. Første del koncentrerer sig således omkring en kvantitativ analyse af dimittendernes sandsynlighed for at undgå en rent statistisk defineret overkvalificering, hvorimod anden del af problemstillingen fokuserer på dimittendernes egen subjektive oplevelse, af den

uddannelse de har taget og det arbejde de besidder igennem kvalitative interviews. Der arbejdes altså med en data- og metodekombination, som vil forsøge at beskrive de statistiske årsagssammenhænge, hvorefter mulige forklaringer på den enkelte eller flere dimittenders position og udvikling hertil afdækkes. En kombination af metoderne skaber rent videnskabsteoretiske og metodologisk nogle udfordringer, der må afdækkes yderligere, da kvantitativ og kvalitativ metode traditionelt set er fikseret som uforenelige på grund af deres forskellige videnskabsteoretiske grundantagelser. Nogle vil således argumentere for, at metodekombination er umulig, da metoderne beror på modsatrettede epistemologiske og ontologiske antagelser, som for nogle er uforenelige (Riis 2000:73; Bryman 2008:22, 604-606; Brannen 1995:3). Specialet ønsker dog, at "*[...] orientere sig mod forskellige niveauer, fx med forklarende makrostrukturer suppleret med forstående mikrostrukturer [...]*" (Riis 2000:87-88), hvormed de systemiske træk i samspil med subjektive erkendelser kan være konstituerende for det sociale, hvilket dette speciale ligeledes forsøger igennem den dialektiske forståelse og trianguleringsbegrebet, hvor forskellige niveauer kombineres med hinanden (Riis 2000: 87): Makrostrukturelt igennem litteraturreviewet og specialets teoretiske afsæt, mesostrukturelt igennem den kvantitative analyse af Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet som institution og de mikro-orienterede strukturer igennem de kvalitative interviews med dimittenderne. Metoderne vil således komplimentere hinanden i forsøget på at besvare problemstillingen i stedet for at modarbejde hinanden.

Den videnskabsteoretiske tilgang står ligeledes i erkendelsen af, at dét, jeg selv er studerende på tærsklen til overgangen til arbejdsmarkedet, kan have en indvirkning på projektets empiri og fortolkninger, da jeg nødvendigvis har mine egne subjektive forståelser af denne overgang, uddannelsens værdi og hvad det vil sige at være overuddannet, som i sidste ende kan have en påvirkning på min analytiske tolkning og forståelse. Netop derfor er det vigtigt, at jeg forholder mig kritisk og reflektivt mod mine egne antagelser og fortolkninger igennem hele processen. Det skal dog understreges, at min forskningsrelaterede subjektivitet og forforståelse ikke anses som en direkte kilde til tvivlsspørgsmål eller mistillid, da den nærmere vil muliggøre et fælles fodslag, som kan føre til en bredere forståelse for dimittendernes fortællinger. Denne opfattelse stemmer ligeledes godt overens med Ricæurs argumentation for, at sådanne problematikker skal overkommes i analysens tilvejebringelse af mening bag begivenheder eller handlinger.

Specialet lægger sig derfor på baggrund af overstående argumentation og diskussion op ad mistankens hermeneutik. Denne tilgang er valgt med henblik på, at skulle forklare og forstå overuddannelse og mismatch blandt de samfundsvidenskabelige dimittender fra Aalborg Universitet samt enkelte dimittenders egen erkendelse af uddannelsens formål og endelige værdi i deres arbejdsmarkeds relation i håbet om at tilvejebringe videnskabelig viden.

ANALYSESTRATEGI

For at sikre læserens forståelse samt at overskueliggøre og konkretisere projektets analytiske fremgangsmåde og sigte, redegøres der nedenfor for opgavens analysestrategi. Projektet tager, som tidligere nævnt, udgangspunkt i to metodiske tilgange; en kvantitativ analyse og en kvalitativ analyse. Det er i denne sammenhæng vigtigt at understrege, at selve analysen af enkeltdelene gennemføres separat: Én der udspringer fra den kvantitative analyse og én der udspringer fra den kvalitative analyse. Disse vil sammenføres med udgangspunkt i teoretiske og videnskabsteoretiske perspektiver, som tidligere er blevet beskrevet.

Den kvantitative analyse har, som kort beskrevet i problemformuleringens operationalisering i Kapitel 1, til hensigt igennem deskriptiv statistisk at afdække, hvilken opfattelse dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet har, når det kommer til sammenhængen mellem egen uddannelse og nuværende jobposition. Dimittendernes egen opfattelse af sammenhængen mellem eget uddannelsesformål og -motiv er derfor essentielt sammen med en afklaring af, hvor ofte eventuelle former for overuddannelsen forekommer blandt disse dimittender. Den kvantitative analyse, som skaber grundlaget for senere kvalitative interviews, vil derfor cirkle omkring de to afhængige variabler:

- 1) *Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job?*
- 2) *Ligger dit nuværende job inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori?*

Der vil altså igennem den kvantitative analyse bl.a. skabes en forståelse af, hvilke virksomhedskarakteristika der skaber enten større eller lavere risiko for den enkelte dimittends vej mod overuddannelse samt en afdækning af dimittendens subjektive forståelse af uddannelsens kvalitet og værdi, i det omfang data-materialet gør det muligt.

Der vil i den kvantitative analyse således helt konkret være enkelte uni- og bivariate analyser, hvor de anvendte variabler præsenteres og beskrives, samtidigt med at der undersøges, hvorvidt der eksisterer en sammenhæng mellem anvendte variabler. Herefter vil der fremstilles to binære regressionsanalyser, som i højere grad vil kunne beskrive sammenhængene til fulde. Analyserne udarbejdes på data fra Karrierecenteret ved Aalborg Universitets dimittendundersøgelse. Datasættet herfra er en tværsnitsundersøgelse fra 2012, hvor samfundsvidenskabelige dimittender i årene 2007-2011 indgår. Her undersøges der bl.a. om dimittenderne er i arbejde på undersøgelsestidspunktet, hvor hurtigt de fik første job, hvilken type job samt kompetencer, kvalitet og udformning af uddannelsen.

Specialets kvalitative interview vil i højere grad fokusere på den enkelte dimittends opfattelse af overgangen fra uddannelsesinstitution til arbejdsmarked. Her er den subjektive opfattelse af, hvordan uddannelsen har rustet den enkelte til arbejdsmarkedet og en afdækning af overgangen mellem uddannelsesinstitution til arbejdsmarked. Centralt for den kvalitative undersøgelse bliver særligt at afdække nedenstående, der udspringer fra problemstillingens fremstillede hypoteser:

- 1) Oplever dimittenderne en reel sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job?
- 2) Forsætter uddannelsen med at have den samme værdi for dimittenden, efter denne er indtrådt på arbejdsmarkedet?
- 3) Fastlåses dimittender, som indledningsvist er endt i en jobposition, der klassificerer dem som overuddannede, i lignende positioner fremadrettet?

Analysestrategien indbefatter således en metodekombination af to separate analyser med hvert deres empiriske grundlag, der slutteligt sammenholdes på tværs for at skabe kontinuitet og sammenhæng. Selve rækkefølgen af undersøgelsesdesignet er essentiel, da den kvalitative analyse lige så vel kunne eksekveres som eksplorativ indgang til de kvantitative analyser. Det vurderes dog som mest givtigt, at afsøge de kvantitative analysers resultater i de kvalitative interviews i det omfang det er muligt, hvormed at både interviewguidens relevans sikres, samtidigt med at kvaliteten i outputtet fra de kvalitative interviews nødvendigvis øges i takt med det indledende informationsniveau øges og forankres.

Formålet med undersøgelsen bliver derfor at afdække: Hvordan dimittenderne opfatter sammenhængen mellem uddannelse og arbejdsmarked, hvilke parametre der i højere eller lavere grad sandsynliggør et mere eller mindre relevant arbejde eller afsluttede studier, hvorefter den kvalitative analyse uddyber fænomenets bevægegrund – hvordan den enkelte opfatter sammenhæng og kvalitet i uddannelsen samt hvorvidt det ståsted afdækket i den kvantitative analyse stadigt gør sig gældende.

Indeværende kapitel vil beskrive, hvordan metodekombinationen i dette speciale tilstræbes. Derudover vil der være en præsentation af både anvendelsen af kvantitativ og kvalitativ metode, hvor det kvantitative datamateriale præsenteres sammen med de anvendte afhængige og uafhængige variabler, hvorefter den kvalitative analyses interviewguide, rekruttering og interviewform beskrives.

METODEKOMBINATIONEN

Specialet vil med sin todelte problemstilling søge empirisk afklaring inden for både den kvantitative og den kvalitative tradition. Både den kvantitative og kvalitative metode er dog i dette speciale tiltænkt og anvendt som mere eller mindre eksplorative elementer, da specialets sigte ikke er at være teoritestende eller direkte deduktivt. I stedet ønskes der i højere grad, 1) at afdække – i det omfang datamaterialet gør det muligt – hvor og i hvilken type virksomhed risikoen for overuddannelsen ser ud til at være størst, hvilke uddannelser har en særlig risiko og hvilke individuelle overvejelser, der kan have en påvirkning (kvantitativt) samt 2) at afdække dimittendens egen opfattelse af overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked (kvalitativt). Det kvalitative undersøgelsesområde skal forstås som dimittendens overvejelser i løbet af uddannelsen, opfattelsen af uddannelsens kvalitet, hvorvidt uddannelse egentligt har rustet dimittenden til at veksle uddannelsens værdi til arbejdsmarkedsværdi, samt hvordan deres arbejdsmæssige position og uddannelse har tilladt dem at rykke rundt på arbejdsmarkedet. Med andre ord, vil problemformuleringens tilknyttede hypoteser, der også er elaboreret ovenfor, træde i kraft i den kvalitative undersøgelse og analyse, hvor den kvantitative i modsætning primært har til formål at afdække problemformuleringens første undersøgelses-spørgsmål.

Der ønskes i metodekombinationen således ikke at være teoritestende, men fænomenet overuddannelse vil i stedet forsøges indfanget og forklaret igennem både den kvantitative og kvalitative metodes empiriske fund. Metodekombination i dette speciale tilstræber altså en mindre deduktiv tilgang, hvor teorien ikke udstår som empiriens primære fundament og forklaringsårsag. Overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked er og

opleves nødvendigvis fuldstændig individuelt, hvorfor empirien vil søge at skabe årsagsforklaringer til oplevelsen af overgangen og dermed – i nogles tilfælde – mulig overuddannelse. På samme måde er specialets kvantitative analyse hverken deduktiv eller teoritestende, men ønsker nærmere at afsøge forskellige tendenser inden for fænomenet.

KVANTITATIV METODEANVENDELSE

Præsentation af kvantitativt data

Indeværende afsnit præsenterer og diskuterer datasættet ”Dimittendundersøgelsen – Det Samfundsvidenskabelige Fakultet 2012”, som danner grundlag for den kvantitative analyse i dette speciale. Fordele og ulemper ved netop dette datasæt vil ligeledes vurderes og diskuteres i denne indledende præsentation, så både fordele og ulemper ved anvendelse belyses.

Selve undersøgelsen er foretaget af Aalborg Universitets Karrierecenter, og udgør blot én af en række undersøgelser, som er og bliver foretaget på de forskellige fakulteter. Undersøgelsesdesignet har dog de sidste år været under revision og er omstruktureret allerede fra i år. Dimittendundersøgelse fra 2012 bygger på et undersøgelsesdesign, hvor Karrierecentret hvert år har undersøgt et nyt fakultet, hvorved det samfundsvidenskabelige fakultet er blevet undersøgt hvert 3. år. Undersøgelserne er relativt compatible med hinanden, og kan historisk bruges til både at give et overordnet indblik, såvel som et mere longitudinelt indblik i dimittenderne fra Aalborg Universitet. Det er dog valgt i dette speciale *kun* at tage udgangspunkt i én undersøgelse fra det samfundsvidenskabelige fakultet (sidst gennemført i 2012), hvorfor både longitudinale og tværfaglige sammenligninger er fravalgt. Dette fravalg skyldes bl.a. i en bevidst afgrænsning af projektets problemstilling til det samfundsvidenskabelige fakultet for at sikre størst mulig homogenitet i analyserne ved at reducere den mulige varians på tværs af fakulteterne. Andre fakulteter ved Aalborg Universitet; NATTEK, SUND og HUM inddrages altså ikke, da fakulteterne fordrer vidt forskellige uddannelser, som ligeledes advokere til vidt forskellige arbejdsmarkeder – fakulteterne udgør i henhold til specialets ønskede spektre således en for høj grad af heterogenitet. Homogenitets-anskuelsen er den primære årsag til udelukkende at kigge på dimittender alene fra det samfundsvidenskabelige fakultet.

Herudover er tidsserier, som dimittendundersøgelsen kunne skabe grundlag for, ligeledes valgt fra, da tidsserierne ikke vil bidrage yderligere til forklaringen af, hvordan den enkelte dimittend oplever overgangen til arbejdsmarkedet eller deres position heri. En implementering og bearbejdning af det kvantitative datamateriale i sådant regi ville udelukkende give læseren en mere dybdegående deskriptiv indføring i, hvordan overuddannelsen har udviklet sig på Aalborg Universitet, hvilket ikke vurderes som specialets

primære eller centrale formål, som beror på en forståelse af de enkelte dimittenders overgange og mulige udvikling.

Dimittendundersøgelsen er valgt til at understøtte den kvantitative analyse, da undersøgelsens formål bidrager med: "[...] *nyttig viden om dimittendernes vej fra dimission til job, herunder deres overvejelser om karrieremuligheder undervejs i uddannelsen, deres nuværende beskæftigelse, hvilke jobfunktioner de varetager, samt hvordan de vurderer uddannelsens arbejdsmarkedsrelevans*" (Bazuin 2012:1). Hvilket vurderes som værende i direkte forlængelse af specialets problemfelt og formål. Dog skal det understreges, at datasættet ikke giver belæg for andet end en ren deskriptiv analyse og forståelse af fænomenet overuddannelse, hvilket ligeledes spiller en væsentlig rolle i besvarelsen af problemstillingen. Den kvantitative analyses særlige fokus bliver derfor, hvilke risici der kan være forbundet med overgangen fra uddannelse til arbejde og ikke mindst, hvor risikoen for overuddannelsen er størst. Udbredelsen og risikoen for overuddannelse ønskes således analyseret i det omfang datamaterialet tillader dette.

Datamaterialets svarprocenter og udvælgelsen af respondenter har en central rolle i forståelsen af de kommende kvantitative analyser og de forbehold der tages. Svarprocenten beror på de 2338 personer der i perioden fra marts 2007 til og med oktober 2011 dimitterede, hvorfra 1258 personer deltog i undersøgelsen, hvilket udgør en svarprocent på 53,9 % (Bazuin 2012:1). Ud af de 1258 personer som den fulde undersøgelsespopulation udgør beskæftiger dette speciale sig kun med 583 af disse. Dette skyldes særligt, at problemstillingens fokus ligger på ikke-professionsrettede uddannelser samt lange videregående uddannelser, hvilket betyder at bl.a. jura, socialrådgiverne samt forskeruddannelsen er frasorterede i andelen af de samfundsvidenskabelige dimittender. Derudover betyder problemstillingens fokus på overuddannelse, at de dimittender, der på undersøgelsestidspunktet endnu ikke er kommet i arbejdet eller går ledige, *ikke medtages* i undersøgelsespopulation. Denne form for selektion kan uden tvivl medføre en form for selektionsbias på det endelige sample, da de 583 respondenter, som passer kriterierne problemformuleringen fører med sig, udelukker 118 ledige dimittender og 46 dimittender, som er startet på en ny fuldtidsuddannelse. Inddragelsen af kun 583 respondenter er *ikke* et aktivt fravalg, men skyldes opbygningen af surveyen: De ledige og de dimittender der er i gang med en ny fuldtidsuddannelse får slet ikke stillet spørgsmålene, som udgør specialets afhængige variabler: Overenskomst samt Faglig sammenhæng (Jf. *Analysens afhængige og uafhængige variabler*). Inddragelsen af særligt de 118 ledige dimittender er derfor ikke mulig, til trods for at disse formentlig ikke udgør en ren gruppe af langtidsledige, men i stedet er et udtryk for suspensiv ledighed, fx imellem jobs. Udeladelsen efterlader altså datamaterialets validitet med et hul, hvor andelen af overuddannede dimittender i denne gruppe består som udefinerbare. Tendenserne som den kvantitative analyse finder frem til kan derfor både være et udtryk for hele populationen, men ligeledes også være enten en over- eller underestimering af overuddannelse på Aalborg Universitet. Valget af afhængige variabler giver derfor nogle validitetsproblemer i relation til årsagssammenhænge, da 1) den valgte undersøgelsespopulation på 583 respondenter kun udgøres af de dimittender, der er i arbejde på undersøgelsestidspunktet. En respondent kan derfor både have været ledig siden

dimission, men kan ligeledes også have varetaget op til flere jobs inden undersøgelsestidspunktet. 2) Undersøgelsen inddrager herudover respondenter som dimitterede helt tilbage i 2007, hvormed at de kan have været på arbejdsmarkedet i op til 5 år på undersøgelsestidspunktet. Der er således i denne kvantitative undersøgelse en relativt lang periode af respondenternes liv, som foreligger ukendt. Det kan altså betvivles om deres uddannelse har en direkte indflydelse på den nuværende jobsituation, da denne i kan afhænge af andre subjektive og individuelle livsvalg. Netop sidstnævnte er også et af hovedargumenterne for at overuddannelse nødvendigvis må undersøges igennem kvalitative metoder, da dette vil give en hel anden forståelse af fænomenet end den kvantitative metode – og dette datasæt – nogensinde vil kunne tilvejebringe.

Analysens afhængige og uafhængige variabler

Den kvantitative analyse vil berøre to forskellige afhængige variabler og en række uafhængige variabler (Jf. *Analysestrategien*). Målet med inddragelsen af to afhængige variabler i den kvantitative analyse er, at afdække størst mulige spektre af fænomenet overuddannelse på individniveau. Den kvantitative undersøgelse afdækker derfor både en mere subjektivt konstitueret del af dimittendundersøgelsen samt en mere objektivt funderet del. I praksis udformer det sig i valget af nedenstående afhængige variabler:

Afhængige variabler	
Spørgsmål 2.22	<i>Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job?</i>
Spørgsmål 2.9	<i>Ligger dit nuværende job inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori?</i>

Valget af de to uafhængige variabler er foretaget for, at fokusere på et både mere abstrakt og subjektivt niveau, så vel som et mere faktuel og objektivt niveau: Hvordan den faglige sammenhæng er mellem uddannelsen og nuværende job afhænger af dimittendens egen subjektive vurdering af, hvorvidt deres stilling eksempelvis er direkte sociologisk, erhvervsøkonomisk eller andet. Her kan forekomme divergerende tanker om samme stillingsbetegnelser, jobtyper og arbejdsopgaver, hvorfor forståelse af en faglig sammenhæng mellem uddannelsen og nuværende job må kategoriseres som en subjektiv og individuel vurdering. I modsætning hertil er spørgsmålet om, hvorvidt dimittendens nuværende job ligger inden for en akademisk overenskomst eller stillingskategori. Et spørgsmål som dette kan i højere grad argumenteres for at være mere faktuel og objektivt, da dimittenden i sin ansættelse også siger ja til en bestemt overenskomst og stillingsbetegnelse. Den akademiske overenskomst og stillingsbetegnelse må derfor siges at have en væsentligt højere grad af neutralitet ift. en individuel og subjektiv vurdering. Dette bunder særligt i at en dimittend der efter dimission – eller i efterfølgende jobs – *ikke har præsteret* at indtræde i en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse muligvis i højere grad end dimittenden, der er indtrådt i en akademisk overenskomst, ville argumentere for, at der ikke var en direkte faglig sammenhæng mellem uddannelsen og efterfølgende job. Dette kunne skyldes at oplevelsen af potentielle afslag, at mislykkes eller direkte

manglende færdigheder og kompetencer projiceres over på en manglende faglig sammenhæng, hvor dette i sin essens også kunne handle om uddannelsesekspansionens påvirkning på arbejdsmarkedets evne til at optage akademikere (til trods for at dimittenderne opretholder den laveste ledighed blandt samtlige arbejdsgrupper, kan dette muligvis også være grundet en nedadgående effekt og pres på stillinger i arbejdsmarkedet, som tidligere blev besat af andre). Det skal dog i samme ombæring også påpeges, at den akademiske overenskomst eller stillingsbetegnelse ikke nødvendigvis er lig med et reelt fagligt match. Der kan i realiteten stadig forekomme et mismatch til trods for at overenskomsten er akademisk. I sidste ende kan der ikke tages højde for alle de potentielle påvirkninger eller reliabilitets problematikker, men det er væsentligt at have disse for øje i den kommende analyse, da de naturligvis medgiver en vis usikkerhed i de variabler, der anvendes.

Nedenfor vil de spørgsmål, som udgør projektets uafhængige variabler præsenteres:

Uafhængige variabler	
Spørgsmål 2.13	<i>Hvor mange ansatte er der i den virksomhed, institution eller organisation, du er ansat i?</i>
Spørgsmål 2.14	<i>I hvilken region ligger din arbejdsplads?</i>
Spørgsmål 2.23	<i>Jobbet ligger også i forlængelse af...? (Speciale, specialisering, praktik)</i>
Spørgsmål 2.3	<i>Hvad er dit ansættelsesforhold i dit nuværende job?</i>
Spørgsmål 2.4	<i>Inden for hvilken sektor er din nuværende arbejdsplads?</i>
Spørgsmål 8.1	<i>I hvilken grad har din uddannelse rustet dig godt til dit arbejdsliv?</i>
Spørgsmål 9.1	<i>I hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket job din uddannelse ville føre til, umiddelbart før din dimission?</i>

Valget af de uafhængige variabler skyldes flere forskellige årsager. Spørgsmålene vedrørende sektor, region og virksomhedsstørrelsen bunder i særligt en forståelse af, at eksempelvis overenskomster i det private ikke altid er en selvfølge på samme måde som i den offentlige sektor (Santesson 2015). Hertil kommer en forventning om, at det oftest er ansatte ved mindre private virksomheder, der oplever, at de ikke ansættes under en akademiske overenskomst, da større virksomheder i højere grad har plads til specialiserede områder og stillinger, som den lille private virksomhed muligvis ikke har. I relation til regionsvariablen forventes det, at Region Hovedstaden, hvis der skulle være en signifikant forskel mellem andre regioner og denne, at være den eneste, hvor chancerne for dimittenderne får en akademisk overenskomst er lavere, alene grundet et ubalanceret forhold mellem udbud og efterspørgsel, som noget af den nyeste forskningen inden for overuddannelse og mismatch tyder mod (Christensen 2015).

Hertil kommer nogle mere subjektivt baserede variabler, som går på bl.a. dimittendens følelse af at være rustet til arbejdsmarkedet, hvilket kan give en indikation af, hvorvidt uddannelsen har rustet dimittenden inden sit møde med arbejdsmarkedet – og ligeledes, hvis denne ikke føler sig rustet, har det så en påvirkning på det arbejde, som dimittenden erhverver sig. Samme argumentation går igen ved spørgsmålet om, i hvor høj grad dimittenden overvejede hvilket job, som uddannelsen skulle føre til, da dette kan give en indikation af, om dét at dimittenden er arbejdsmarkedsorienteret giver en fordel i søgen efter et fagligt relevant og akademisk job. Slutteligt kan der argumenteres for, at hvis et arbejde ligger i forlængelse af enten

dimittendens specialisering, speciale eller praktikforløb, at dette nødvendigvis må være faglig relevant og rettet mod akademiske overenskomster, da man netop her bør varetage arbejdsopgaver inden for uddannelsens område.

Det er desuden i arbejdet med allerede eksisterende data, særligt vigtigt at forholde sig til datamaterialets styrker og svagheder inden analyserne udarbejdes: Indledningsvist, er det centralt at understrege, at de kvantitative analyser primært vil bidrage til at afdække rent deskriptive forhold omkring dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet match med arbejdsmarkedet – altså i hvilken udstrækning overuddannelsen er en realitet for disse dimittender. Det skyldes særligt, at der i datasættet ikke er variabler, der angiver eksempelvis karaktergennemsnit, valg af specialiseringer, alder, socioøkonomisk baggrund, forældrenes uddannelsesniveau, osv. Analysen kan derfor ikke forklare, hvem eller hvorfor dimittenderne – i den udstrækning det findes – oplever overuddannelse, men nærmere beskrive, hvorvidt det eksisterer som reelt fænomen.

Igennem analyserne af de afhængige variabler vil et særligt fokuspunkt være interne korrelationer. Dette skyldes, at man kunne argumentere for, at der både forekommer en vis korrelation mellem de uafhængige variabelers målepunkter samt at flere inddragede spørgsmål er subjektivt ladede. Dermed kan der i analysen af de afhængige variabler advokeres for en tautologisk fejlslutning, da undersøgelsens uafhængige variabler kan være afdækket af spørgsmål med karakter af multikollinearitet. Multikollinearitet forekommer når to eller flere af de uafhængige variabler måler eller forklarer det samme aspekt ved den afhængige variabel, hvilket i praksis ved den multiple logistiske regression ikke kan afdækkes igennem VIF (Variance Inflation Factor). En måde at undgå intern korrelation er ved at elaborere de uafhængige variabelers påvirkning på hinanden i forskellige regressionsmodeller ved enten at fjerne eller tilføje enkelte variabler til modellerne (Agresti & Finlay 2009:334; De Vaus 2002:327). Der vil i en sådan elaborering også tages højde for, hvorvidt enkelte variabler kan ekskluderes fra de endelige modeller, hvis disse ikke bidrager til forklaringskraften. Eliminering af irrelevante variabler mindsker således fejllid i analysen og øger regressionsmodellernes præcision (Breiman & Freedman 1983:131; Achen 2005:335-338).

Ibøende i de afhængige variabler er der ligeledes det mere subjektive og mere objektive udgangspunkt, som medfører at den afhængige variabel: "Akademisk overenskomst" formentligt kommer til at veje tungere på vægtskålen, da denne, som argumenteret ovenfor, ikke består af samme subjektive elementer, men nærmere af grundlæggende objektive og neutrale målepunkter i dimittendens færd på arbejdsmarkedet.

Ud over risikoen for korrelation og multikollinearitet er samplingen også et element, der skal tages højde for. Dette skyldes, at samplingen udgøres af samtlige dimittender i perioden fra marts 2007 til og med oktober 2011, hvorfor den fulde population, der indgår i undersøgelsen, må siges, at være fuldt ud repræsentativ for undersøgelsesområdet; Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet. Dog kan der, hvis undersøgelsens svarprocent diskuteres sættes spørgsmålstejn ved, hvorvidt undersøgelsen egentlig er repræsentativ. Der var som tidligere beskrevet 'kun' 53,9 % af respondenterne, der deltog i undersøgelsen i 2012. Der er

således en ganske stor non-responsgruppe, som ikke er analyseret eller dissekeret i en frafaldsanalyse, hvormed der ikke eksisterer en klar linje for, *hvorfor* der ikke er modtaget svar. Andelen af non-respons bliver derfor til spekulationer om, hvorvidt det kan skyldes at nogle har været forhindret i at besvare undersøgelsen eller ikke har modtaget forespørgslen om at deltage. Om gruppen er udgjort af en bestemt type mennesker der (ikke) vælger at deltage i sådanne undersøgelser vides ikke – til trods for at informationen er relevant (De Vaus 2002:83-85). Hertil kommer det selektionsbias som indeværende analyse har, da hverken ledige dimittender eller dimittender der har påbegyndt en ny fuldtidsuddannelse tages i betragtning. Denne uvished omkring datasættets populationssammensætning gør ligeledes, at der i de kvantitative analyser trædes varsomt i tolkningen af eventuelle signifikante resultater. Dette skyldes, at der grundet den manglende frafaldsanalyse ikke med indeværende datasæt kan konkluderes nogle endegyldige slutninger omkring overuddannelse og uddannelsens kvalitet på Aalborg Universitets Samfundsvidenskabelige Fakultet, da der ingen vished er for, hvorvidt dette speciales populationsandel udgøres af et repræsentativt udsnit. Det antages dog, at der stadig med varsom tolkning og forbehold kan drages nogle retningsgivende tendenser ud fra datamaterialet, hvorfor resultaterne stadig vurderes som relevant i spørgsmålet om overuddannelse og uddannelseskvalitet på individniveau.

Selve dataindsamlingsmetoden er bygget op omkring og indsamlet vha. CAWI (Computer-Assisted-Web-Interviews), og nærmere betegnet vha. SurveyXact. Der er i indsamlingen udsendt en indledende forespørgsel pr. brev, hvorefter der er blevet sendt to rykkere til de, der ikke havde svaret på spørgeskemaet. Ved webbaserede undersøgelser er der en generel forståelse af, at en høj svarprocent er sværere at opnå (De Vaus 2002:77-80). Dog kan fremgangsmåden i netop denne undersøgelse siges at opveje nogle af de kendte negative risici. En åbenlys fordel i brugen af eksisterende data er redueringen af tid og ressourcer, når man ikke skal eller kan indsamle data selv. Dog kunne en mere fuldendt eller direkte undersøgelse af dimittendernes egne overvejelser og motiver for uddannelse, uddannelsesvalg samt uddannelsens kvalitet være at foretrække – i denne sammenhæng vurderes denne undersøgelse mangelfuld men tilstrækkelig, da der foreligger interessante og nærliggende uanalyserede variabler og tendenser.

KVALITATIV METODEANVENDELSE

I indsamlingen af de kvalitative interviews og ved analysen heraf bliver formålet i modsætning til den kvantitative analyse at skabe grundlæggende forklarende elementer til besvarelse af specialets problemstilling. De kvalitative interviews kan således bidrage med en ny forståelse for overuddannelse som et reelt fænomen, da interviewet, som Kvale og Brinkmann skriver, er anvendelig til; *"[...] at forstå temaer i den oplevede dagligdagsverden ud fra interviewpersonens eget perspektiv"* (Kvale 2009:41).

Eksisterende – og ligeledes specialets – analyser baseres på en relativ statistisk forståelse af overuddannelse blandt dimittenderne og analyserne bidrager sjældent med longitudinale, biografiske eller individbaserede analyser eller resultater. Det eneste bidrag der i virkeligheden kommer tæt på et sådan design er Akademikernes Centralorganisations undersøgelse *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*, hvor der rent statistisk ses på den udvikling dimittender fra to årgange gennemgår til første job og i begrænset udstrækning karrieremønstre. Her er fokus dog ikke på, hvorvidt dimittenderne er over- eller adækvat uddannede, men nærmere hvor lang ledighed de møder, hvilket lønniveau de har, deres lønudvikling og de jobskifte der forekommer. Derudover er undersøgelsen baseret på dimittendårgangene 1997 og 2002, hvilket efterhånden ligger en del år tilbage i et marked, der er under konstant forandring (AC 2007). Overuddannelse er i sidste ende et fænomen, der baserer sig på, hvordan den enkelte dimittend agerer på markedet – det er et til- eller fravalg af jobmuligheder og et valg om at søge videre, hvis man er overuddannet, hvilket nuværende statistiske analyser *ikke* bidrager med. Den eneste forståelse, der på nuværende tidspunkt er cementeret, er spørgsmålet om, hvorvidt dimittendårgang Y er overuddannede i år X – og dermed ikke den udvikling de nødvendigvis gennemgår i løbet af et helt eller delvist arbejdsliv. Netop dét kan dette speciale bidrage med.

Interviewene med dimittenderne i dette speciale vil derfor cirkle omkring den individuelle oplevelse af overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked, evnen til at omstille uddannelsens værdi til markedsværdi samt hvilken forståelse den enkelte har af uddannelsens "duelighed" i mødet med arbejdsmarkedet. Der vil ikke være en afgrænsning af tid ud over den rent retrospektive i form af uddannelsen, som har en naturlig start ved indtræden på universitetet. Interviewet har således til formål, at lade informanterne tale åbent om deres personlige vej og oplevelse af overgangen. Interviewene vil derfor ikke være båret af gennemgribende struktur men nærmere lægge sig op af interviewstilen i det semistrukturerede interview, hvor der er plads til personlige og individuelle udfoldelser og behov. Det primære fokus vil dog stadig være at belyse overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked, overuddannelse eller match, samt den enkeltes individuelle oplevelse af arbejdsmarkedet. Centralt for interviewene er samtidigt specialets videnskabs-teoretiske ståsted, da dimittendernes udtalelser ikke nødvendigvis vil tages for pålydende. Analysen vil i stedet forsøge, at komme bag om informanternes udtalelser gennem den kritiske tilgang som mistankens hermeneutik fordrer. Tilgangen er ønskværdig, da den kritiske tolkning giver mulighed for at afdække, hvorvidt dimittendernes udtalelser udformes i overensstemmelse med "virkeligheden" eller, om interviewet er præget af socialt anerkendte forståelser og efterstræbelsesværdighed, bedre kendt som social desirability (de Vaus 2002:107-108). Slutteligt skal det noteres at samtlige interview er gennemført som telefoniske interview.

Udvælgelse af informanter

Udvælgelsen af informanter forekom på baggrund af det kvantitative datamateriale. Dette skyldes bl.a. evnen til at relatere og sammenligne specialets statistiske fund til de interviews der er gennemført, men ligeledes også for at skabe et velfunderet rekrutteringsgrundlag frem for rekruttering igennem eksempelvis snowballing.

Datasættet giver samtidigt mulighed for at dykke ned i flere forskellige uddannelser eller at vælge enkelte på tværs af samtlige. For så vidt muligt at sikre en homogen gruppe af informanter, hvis arbejdsmarked ligeledes er sammenligneligt på tværs, blev det klart at politik og administration samt sociologi var de to uddannelser, der synes at have den bedste synergi sammenlignet med andre uddannelser. Valget på to uddannelser skyldes særligt en begrænset mulighed for at rekruttere i datasættet. En klar betingelse for at kunne kontakte de enkelte respondenter i det kvantitative datamateriale var, at de på undersøgelsestidspunktet havde angivet, at de måtte kontaktes for uddybende spørgsmål. Ud af de 583 respondenter i samplet var der 441, der havde angivet at de måtte kontaktes – og endvidere kun 64 som studerede sociologi og 83 som studerede politik og administration. En rekruttering fra én uddannelse ville derfor ikke være mulig, hvis samtlige rekrutteringskrav, listet nedenfor, skulle opfyldes. En væsentlig beslutning i udvælgelsen af informanterne er ligeledes deres jobsituation, som kun er defineret på det kvantitative datagrundlags undersøgelsestidspunkt – for bør specialets kvalitative datagrundlag kun repræsentere de dimittender, der havde angivet dem selv som uden for en akademisk overenskomst eller i stedet være et spørgsmål om den generelle overgang med repræsentanter fra begge lejre? Valget er faldet på sidstnævnte, ikke i ønsket om at lave komparative analyser, men nærmere grundet metodiske og empiriske argumenter, hvor muligheden for at kunne generalisere ud over adspurgte dimittender og informanter består.

Rekrutteringsgrundlaget består således med 5 sociologer uden for en akademisk overenskomst og 57 i en akademisk overenskomst samt 7 dimittender fra politik og administration uden for en akademisk overenskomst og 75 i akademiske overenskomster. Særligt ved dimittenderne uden for en akademisk overenskomst er rekrutteringsgrundlaget derfor reduceret til et minimum. Det lykkedes dog på trods af dette at stille følgende krav op for den endelige rekruttering: Otte informanter, fire sociologer og fire politologer – ud af de fire sociologer er to privat ansat og to offentligt (stat, region eller kommune) og ud af fire politologer er to ligeledes privat ansat og to offentligt. Herudover skulle to fra den offentlige sektor være uden for en akademisk overenskomst og to fra den private sektor være uden for en akademisk overenskomst – gerne én repræsentant for hver uddannelse. Helt konkret lykkedes det at rekruttere 7 af 8 fordelt på følgende kriterier:

Uddannelse	Sektor	Akademisk overenskomst
Sociologi	Offentlig(Stat)	Nej
Sociologi	Offentlig(Kommune)	Ja
Sociologi	Privat	Nej
Sociologi	Privat	Ja
Politik og Administration	Offentlig(Stat)	Nej
Politik og Administration	Offentlig(Kommune)	Ja
Politik og Administration	Privat	Nej

Efter rekrutteringen blev der søgt efter relevante informationer om dimittendens arbejdsliv igennem særligt LinkedIn, hvor samtlige informanter og dimittender (med undtagelse af én enkelt) har offentligt tilgængelige profiler i en sådan udstrækning at dimissionsår, uddannelse og arbejdsgiveren i 2012, hvis oplyst i datasættet, kunne bekræftes. Det har desuden i den indledende søgning givet mulighed for at skabe et overblik over dimittendernes jobrejse, hvilket minimerede andelen af indledende spørgsmål i interviewet i den udstrækning det blev fundet relevant (den endelig præsentation af informanter kan ses i *Kapitel 5*).

Interviewform og interviewguide

Specialet vil arbejde med en semistruktureret interviewform, som kun vil være struktureret i den forstand, at interviewguiden er udformet med to overordnede temaer og spørgsmål som følges i den udstrækning, det giver mening i interviewet. Interviewet vil altså være fleksibelt, idet interviewguiden ikke nødvendigvis gennemføres stringent. Der vil samtidig være mulighed for at stille spørgsmål, der ikke fremgår af interviewguiden, men som derives ud fra samtalen med informanten og derfor ansues som relevant, da overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked nødvendigvis er individuel. Den overordnede hensigt vil dog være, at stille spørgsmålene i guiden på nogenlunde samme måde til alle interviewpersonerne for at sikre en form for sammenlignelighed på tværs af informanterne (Bryman 2008:438). Inspirationen til temaer og spørgsmål er, som argumenteret i analysestrategien, hentet primært fra specialets problemstilling og dertilhørende tre hypoteser, der bunder i litteraturreviewets fremstillede undersøgelser:

- 1) Oplever dimittenderne en reel sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job?
- 2) Mener dimittenderne, at deres uddannelse skaber den fornødne værdi, således at uddannelsen har skabt rammerne for, at dimittenderne oplever at kunne veksle intern værdi til ekstern markedsværdi, når arbejdsmarkedet melder sin ankomst?
- 3) Forsætter dimittender, som indledningsvist er endt i jobpositioner, der klassificerer dem som overuddannede, i disse fremadrettet?

Interviewguiden udspringer derfor primært fra en analytisk undren over, hvorfor undersøgelser inden for dette område kun fokuserer på overuddannelses fænomenet, som i sin grundeksistens ikke kan forekomme

uden for individets eget valg af arbejdsgiver, fra et rent strukturelt, statistisk og makroorienteret niveau. Det er i sidste ende enerådende individer, der begår sig på markedet – men emnet er til trods for dette, og så vidt specialet er orienteret, *ikke set* igennem individets egne øjne eller gennem den personlige overgang fra uddannelse til arbejdsmarked. Interviewguiden udspringer derfor af et ønske om, i den grad det er muligt, at afdække information, som de kvantitative analyser ikke kan – gennem den personlige erkendelse og forståelse. Interviewguiden har, som også tidligere argumenteret, altså ikke nogen direkte tråd over til specialets teoretiske baggrund, da teorien først og fremmest er tiltænkt som medræsonnør i analysen af den indsamlede empiri, hvilket indebærer at teorien ikke vil inddrages udelukkende med det formål at være teoritestede og sikrer empiriens validitet. I stedet vil teorien inddrages som en mulig forklaringsårsag og forståelsesramme af empiriens resultater – teorien vil altså ræsonneres i relation til empirien. Hermed ikke sagt, at den forforståelse, det teoretiske grundlag har skabt, ikke vil påvirke rollen som interviewer og den analyse, der skabes på baggrund af dimittendens svar. Forforståelse af uddannelsens akkreditering, individets positionering og markedets reaktion på denne udvikling, som Collins beskriver, giver tværtimod et væsentligt bidrag til en forståelse og diskussion, af den påvirkning udviklingen har haft netop på den enkelte informant og dimittend.

Gennemgående for interviewguiden er dimittendens egen forståelse af deres nuværende og tidligere jobsituation, deres oplevelse af overgangen til arbejdsmarkedet, deres opfattelse af kvaliteten af den uddannelsen de har taget, hvorvidt de har følt sig rustet til arbejdsmarkedet og ikke mindst om de har følt eller føler sig overkvalificerede eller overuddannede i deres arbejdsliv. Interviewguidens to overordnede temaer er således: 1) Jobrejsen og 2) Uddannelsens kvalitet og relevans. Centralt i forståelsen af udformningen af guiden er den grundlæggende nysgerrighed og analytiske undren over fænomenet. Et fænomen, som ikke umiddelbart er blevet gransket ud fra et rent kvalitativt perspektiv, hvor dimittenden selv kunne berige forståelsen af, hvad overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked egentlig byder og hvorfor de ender i de positioner i arbejdsmarkedet, som de gør. Interviewguiden er bygget op omkring en forventning om at kunne bidrage med ny viden eller nye forståelser for, hvad overuddannelse egentligt er, hvis det ses fra individets eget perspektiv³.

Efterfølgende fokuseres først på den kvantitative analyse, hvorefter de gennemførte kvalitative interviews vil gennearbejdes i kapitlet efter.

³ Interviewguiden er præsenteret som "Bilag A – Interviewguide" bagerst i projektet, hvor der er mulighed for at nærlæse temaernes spørgsmålsformuleringer.

Kvantitativ analyse 4

I dette kapitel vil de to afhængige variabler analyseres i det omfang det findes relevant og givende i henhold til specialets problemformulering. Der vil i kapitlet ligeledes tages højde for metodeafsnittets omtalte problematikker med intern korrelation, spuriøse sammenhænge og andre metodiske udfordringer datasættet måtte medbringe.

Den kvantitative analyse vil bygges op i en meget klassisk forstand, hvor der indledningsvist fokuseres på en præsentation af de afhængige variabler i en uni- og bivariat analyse, hvorefter regressionsanalyserne præsenteres. Variablene vil simultant afspejle både den mere subjektive ansporing, hvor dimittendens egen forståelse af den faglige sammenhæng mellem uddannelsen og det job, som de besad på undersøgelsestidspunktet, samt den mere objektive tendens fra datasættet om dimittendens vej mod enten en akademisk eller ikke-akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse. Der vil ligeledes i analyserne være fokus på, hvordan de enkelte uddannelser klarer sig i relation til hinanden.

Univariate analyser

Den univariate analyse vil introducere specialets to afhængige variabler samt deres umiddelbare fordeling blandt de samfundsvidenskabelige dimittender på undersøgelsestidspunktet i 2012.

Den mere subjektive afhængige variabel: *"Hvordan er den faglige sammenhæng mellem din uddannelse og dit nuværende job?"* har tre udfald som indbefatter a) at uddannelsen og job ingen faglig sammenhæng har, b) at jobbet ligger udenfor uddannelsens traditionelle fagområde eller c) at jobbet ligger i forlængelse af uddannelsen og dennes fagområde. I præsentationen nedenfor ses en fordeling af de 580 respondenter på denne variabel:

Tabel 2: Faglig sammenhæng ("Den subjektive")

	Frekvens	Valid procent
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	44	7,6%
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	203	35%
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	333	57,4%
I alt	580	100%

Ud fra tabellen kan der ses, at 57,4 % af dimittenderne angiver, at deres arbejde ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde. 35 % angiver, at jobbet kræver generelle akademiske kompetencer fra deres videregående uddannelse og 7,6 % angiver, at der ingen faglig sammenhæng er mellem deres uddannelse og den jobsituation de på undersøgelsestidspunktet besad. Bemærkelsesværdigt ved denne fordeling er, at andelen af dimittender der angiver, at deres arbejde ligger i direkte forlængelse af uddannelsen, kun udgør knap 60 %. Næsten halvdelen af dimittenderne angiver derfor, at det job, som de besad på undersøgelsestidspunktet i 2012, ikke ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde – eller slet ikke har nogen faglig sammenhæng med den uddannelse de har taget. Dette virker umiddelbart som en relativ høj andel af dimittender, der ifølge denne tabel kunne klassificeres som mere eller mindre overkvalificerede – for hvad betyder en række specialiseringer, hvis ikke de anvendes i sidste ende? En sådan argumentering rækker dog ikke særlig langt, da variablen kun baserer sig på det enkelte individs personlige opfattelse af jobsituationen. Det er ikke virksomhedens, kommunen eller statens forståelse af, hvorvidt det arbejde dimittenden foretager sig kræver en dimittend fra en bestemt uddannelse.

Nedenstående variabel der måler på et mere objektive parameter; *"Ligger dit nuværende job inden for akademisk overenskomst/akademisk stillingskategori?"*, fordelte sig indledningsvist over tre kategoriseringer: a) Jobbet ligger ikke inden for en akademisk overenskomst, b) som udgangspunkt ligger jobbet ikke inden for akademisk stillingskategori, men det kan udvikle sig til det og c) jobbet ligger inden for en akademisk overenskomst. Det er dog valgt, da den anden og tredje kategori principielt begge indfanger dimittender uden for en akademisk overenskomst, at slå disse sammen. Fordelingen på den objektive afhængige variabel nedenfor er derfor kun illustreret med de to udfald; at være eller ikke at være i en akademisk overenskomst:

Tabel 3: Akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse ("Den objektive")

	Frekvens	Valid procent
Jobbet er <i>ikke</i> inden for en akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse	119	21,5%
Jobbet er inden for en akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse	434	78,5%
I alt	553	100%

Tabellen viser, som umiddelbart forventeligt, at andelen af dimittender, der ikke har et arbejde inden for en akademisk overenskomst, er lavere end den umiddelbare tendens den faglige sammenhæng pegede mod. Til trods for dette er den i mere objektive variabel stadig 21,5 % af dimittenderne, hvis job ikke ligger inden for en akademisk overenskomst, hvilket svarer til hver 5. dimittend fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet. "Kun" 78,5 % af dimittenderne angiver, at deres job på undersøgelsestidspunktet ligger inden for en akademisk overenskomst.

Billedet er altså ikke rendyrket positivt – i stedet underbygger ovenstående frekvenser fra Aalborg Universitet faktisk de bekymringer specialets litteraturreview præsenterede om en generel tendens mod større overud- dannelses og overkvalificering. Men hvem er disse dimittender? Hvordan fordeler denne overkvalificering sig uddannelserne imellem?

Bivariate analyser

Den bivariate analyse viser fordelingen af de to afhængige variabler ift. variabelen uddannelse. Der laves derfor to forskellige krydstabuleringer, hvor der vil kommenteres på sammenhængen mellem de forskellige uddannelser og de enkelte afhængige variabler. I krydstabuleringerne vil der ikke anvendes nogle former for signifikanstests, af to simple årsager: 1) Uddannelsesvariablen er nominal med mere end to udfald, hvormed signifikansen ikke ville definere, hvorvidt én uddannelse adskiller sig fra en anden men i stedet definere, hvorvidt fordelingen på hele den afhængige variabel er signifikant forskellig fra HA mod sociologi. 2) Målet med krydstabuleringen ligger ikke i at forklare, hvorvidt der eksisterer en direkte forskel uddannelserne imellem, men nærmere at kortlægge hvorvidt nogle uddannelser i højere grad end andre er præget af en overkvalificering. De dybere forskelle mellem uddannelserne og disses signifikanser vil dog først dechifrereres i regressionsanalyserne.

Inden præsentationen af nedenstående tabel, skal det understreges, at procentureringen bevidst er angivet ud fra den uafhængige variabel uddannelse, da det vil give et bedre indblik i, hvordan de enkelte uddannelser reelt performer på den subjektive afhængige variabel om den faglige sammenhæng.

Tabel 4: Krydstabulering mellem faglig sammenhæng og uddannelse

	Uddannelse				
	HA (samfunds- og erhvervsøkonomi ⁴)	Historie & Internationale forhold ⁵	Politik og administration	Socialt arbejde	Sociologi
Der er ingen faglig sammenhæng mellem uddannelsen og mit nuværende job	16 (8,7%)	15 (12,4%)	5 (4,5%)	4 (4,8%)	4 (4,9%)
Jobbet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men kræver generelle/faglige kompetencer fra min videregående uddannelse	69 (37,5%)	54 (44,6%)	28 (25,5%)	22 (26,5%)	30 (36,6%)
Jobbet ligger inden for uddannelsens traditionelle fagområde	99 (53,8%)	52 (43%)	77 (70%)	57 (68,7%)	48 (58,5%)
I alt	184 (100%)	121 (100%)	110 (100%)	83 (100%)	82 (100%)

Når man kigger på tværs af tabellen, er de uddannelser der først falder en i øjnene historie og internationale forhold, hvor hele 12,4 % af dimittender angiver, at der ingen faglig sammenhæng er mellem uddannelsen og deres job – ligeledes angiver 44,6 %, at arbejdet ligger uden for uddannelsens traditionelle fagområde, men at de anvender generelle kompetencer fra den videregående uddannelse. Det efterlader historie og internationale forhold med under halvdelen af en population på 121 dimittender, der vurderer, at deres arbejde lå i forlængelse af uddannelsen på undersøgelsestidspunktet. I modsatte ende af skalaen ligger politik og administration. Her angiver hele 70 % af dimittenderne, at deres arbejde på undersøgelsestidspunktet ligger i forlængelse af deres uddannelse og kun 4,5 % vurderer, at der ingen faglig sammenhæng er imellem deres arbejde og uddannelsen, hvilket står i relativ skærende kontrast til historie og internationale forhold – særligt taget i betragtning, at deres basestørrelse er stort set identiske.

I denne mere subjektive vurdering ses der altså en tendens mod, at uddannelserne politik og administration og socialt arbejde får slået hul på arbejdsmarkedet på en fornuftig måde efter dimission. Hvorimod at historie og internationale forhold samt HA (samfunds- og erhvervsøkonomi) tegner et mere blandet billede. Her er det i gennemsnit kun cirka halvdelen af dimittenderne, der på undersøgelsestidspunktet, er i et arbejde, som ligger i forlængelse af deres uddannelse. I den næste tabel afsløres dog, at der kan forekomme en relativ stor diskrepans mellem dimittendernes subjektive opfattelse af, hvorvidt ens arbejde ligger i forlængelse af uddannelsen og den mere objektive realitet om, hvorvidt dette også er en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse:

⁴ Uddannelserne samfunds- og erhvervsøkonomi er slået sammen, da populationsbasen for samfundsøkonomi var uhensigtsmæssig lav. Begge uddannelser ligger under samme skole.

⁵ Uddannelserne historie og internationale forhold er slået sammen, da populationsbasen for internationale forhold var uhensigtsmæssig lav. Begge uddannelser ligger under samme skole.

Tabel 5: Krydstabulering mellem akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse og uddannelse

	Uddannelse				
	HA	Historie & Internationale forhold	Politik og administration	Socialt arbejde	Sociologi
Jobbet er <i>ikke</i> inden for en akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse	37 (21,5%)	25 (22,1%)	8 (7,4%)	38 (47,5%)	11 (13,8%)
Jobbet er inden for en akademisk overenskomst/ stillingsbetegnelse	135 (78,5%)	88 (77,9%)	100 (92,6%)	42 (52,5%)	69 (86,3%)
I alt	172 (100%)	113 (100%)	108 (100%)	80 (100%)	81 (100%)

Der ses i ovenstående tabel en helt anden tendens for særligt socialt arbejde, end den mere subjektive afhængige variabel beskrev. Socialt arbejde, som gav udslag som den næst mest positive i tabel 4, viser sig her som den absolut mest negative med hele 47,5 %, hvis job ikke kan betegnes som inden for en akademisk overenskomst. Tendensen er dog ikke overraskende, da hovedparten af dimittenderne fra socialt arbejde er professionsbachelor, eksempelvis socialrådgivere, der ønsker en overbygning på deres uddannelse – men ikke nødvendigvis i samme ombæring en akademisk stillingsbetegnelse til trods for at de nu klassificeres som LVU'er. Forskellen imellem de to tabeller for netop denne uddannelse, kan også være udmøntet i, at der ligger en helt anden forestilling om, hvad uddannelsen skal føre til for de dimittender, der tager overbygningen i socialt arbejde. Forestillingen om at deres arbejde nødvendigvis skal være inden for en akademisk overenskomst, er måske ikke den afgørende faktor i spørgsmålet om, hvorvidt arbejdet efter endt uddannelse anses som relevant. Tendensen er ligeledes kun ved socialt arbejde, hvorfor der muligvis her kan argumenteres for et særtilfælde – særligt taget i betragtning, at uddannelsen oftest anvendes som en overbygning på professionsbachelor.

Et stykke længere nede af stigen, dog stadig med cirka hver 5. dimittend klassificeret som overuddannet, kommer historie og internationale forhold og HA. Herefter kommer sociologi med 13,8 %, der angiver ikke at være i en akademisk overenskomst på undersøgelsestidspunktet og på toppen er igen politik og administration, hvor hele 92,6 % af deres dimittender på undersøgelsestidspunktet har et job, der ligger inden for en akademisk overenskomst. Der ses altså en tendens blandt samtlige uddannelser (på nær socialt arbejde), at et sted imellem hver 5. og hver 10. dimittend fra disse uddannelser ender i ikke-akademiske overenskomster og stillingsbetegnelser, hvilket umiddelbart – også til trods for den samlede undersøgelsespopulations manglende karakterisering – peger mod en generel problematik. Spørgsmålet er så bare; hvor er denne problematik størst og hvilke faktorer spiller en rolle ift. de enkelte dimittenders vej ind i overuddannelse. Dette vil være de bærende spørgsmål i næste afsnit, hvor specialets regressionsanalyser præsenteres.

Regressionsanalyserne

Specialets regressionsanalyser tager udgangspunkt i de to afhængige variabler, der er præsenteret i de ovenstående uni- og bivariate analyser. Det er imidlertid valgt, at rekode variabelen "Faglig sammenhæng" om til en dummy variabel, så begge afhængige variabler har samme format og dermed begge kan anvendes i en multiple logistisk regression. Den subjektive variabel rekodes således, at de dimittender der har angivet, at deres job ikke ligger i direkte forlængelse af deres uddannelse står alene og de to udfald, som peger mod enten generelle akademiske kompetencer eller ingen faglig sammenhæng slås sammen. Den subjektive variabels udfald vil derfor have følgende værdier: Værdien 0) når uddannelsen ikke anses som værende i direkte forlængelse af uddannelsen og værdien 1) når uddannelsen anses som værende i direkte forlængelse af dimittendens uddannelse. Alternativet til rekodningen ville være at gennemføre en ordinal logistisk regression, da den afhængige variabel før var ordinalt skalleret. Denne løsning vurderes, til trods for at variationen i variabelen reduceres og dermed også de nuancer som muligvis lå i variabelen, som den bedst mulige løsning, da samplets størrelse er så småt (580 respondenter), at den ordinale logistiske regressions grupperinger ville forårsage så små grupperinger, at den statistiske sikkerhed ville falde til kritisk lavt niveau.

Den objektive variabel vedrørende dimittendernes nuværende overenskomst har ligeledes værdien 0) når jobbet ikke ligger inden for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse og værdien 1) når dimittendens job ligger inden for en akademiske overenskomst eller stillingsbetegnelse. Modellerne nedenfor viser derfor odds ratioer for;

- 1) At definere ens jobposition som værende i direkte forlængelse af uddannelsen ift. at definere jobbet *kun* som værende i forlængelse af generelle akademiske kompetencer eller slet ikke i forlængelse af den akademiske faglige profil.
- 2) At sikre et arbejde, der ligger inden for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse ift. ikke at gøre det.

Herudover er det valgt at inddrage de otte uafhængige variabler, som tidligere er blevet præsenteret i afsnittet "Analysens afhængige og uafhængige variabler" samt to baggrundsvariabler køn og dimissionsår. Et eksempel på den anvendte formel i dette projekt ser derfor således ud (eksemplet er baseret på den subjektive afhængige variabel: "Faglig sammenhæng"):

$$\begin{aligned}
\text{Log}(\text{faglig_sammenhæng}) \left[\frac{P(y=1)}{1-P(y=1)} \right] = & \alpha + \beta x_{udd_generelt_rustet} + \beta x_{før_dim} \\
& + \beta x_{sammenhæng_job_speciale} + \beta x_{sammenhæng_job_specialisering} \\
& + \beta x_{sammenhæng_job_praktik} + \beta x_{type_ansættelse} + \beta x_{hvilken_sektor} \\
& + \beta x_{virksomhedsstr} + \beta x_{region} + \beta x_{UDD_ny} + z_{Dimissionsår} + z_{køn}
\end{aligned}$$

P er sandsynligheden for at respondenterne har erhvervet sig et job efter dimission, som er i direkte forlængelse af deres uddannelse (1), frem for et job som ikke er i forlængelse af uddannelsen (0), hvis dimittenden enten føler sig rustet, har været i praktik, arbejder inden for en bestemt sektor eller bestemt virksomhedstype, etc.

α er teknisk set skæringspunktet i y-aksen, og er defineret ud fra den specifikke kombination af uafhængige variable (β), hvor alle disse har værdien nul. Forskellen fra den binære logistiske regression er, at der i den multiple er flere variabler, der påvirker α , som udtrykker logit-værdien af den afhængige variabel, når samtlige uafhængige variabler (β) er lig nul (Kreiner 2007:416, 451).

β er logit-forskelle mellem de uafhængige variablers værdier og dermed også et udtryk for sammenhængen mellem de enkelte udfald på den afhængige variabel og de uafhængige variabler (Kreiner 2007:416, 451). Sammenhængen er givet ved nulhypotesen om, at der ingen sammenhæng er mellem de uafhængige variabler og hvilken faglig sammenhæng dimittenden oplever. For at kunne argumentere for en sammenhæng mellem den afhængige og de uafhængige variabler skal nulhypotese forkastes, hvorved der forekommer en sammenhæng mellem mindst én af de uafhængige variabler (kompetencer). Specialet vil dog ikke arbejde direkte med β -estimerne, da sandsynlighederne for sammenhængen mellem afhængige og uafhængige variabler i stedet vil beskrives igennem $\text{Exp}(B)$, der udtrykker forholdet mellem odds, bedre kendt som odds ratio. Forskellen mellem de to mål ligger i, at β -estimerne ville kunne definere den nøjagtige sandsynlighed for, at en respondent med X_{1a} , X_{3b} og X_{7c} opnår udfaldet for succes på den afhængige variabel. I modsætning hertil fortæller odds ratioen i stedet noget om Y, når X_{1a} står i relation til X_{1b} – det er således et relationelt mål mellem to af de uafhængige variabler i henhold til deres chancer for at opnå succes på den afhængige variabel.

Der vil i analyse af regressionsmodellerne ligeledes analyseres på modellerne i henhold til P-værdien, Nagelkerke samt Hosmer og Lemeshow testen. Nagelkerke er et væsentligt parameter i tolkningen, da denne angiver, hvor stor en del af variansen i den afhængige variabel regressionsmodellen indfanger. Denne form for tolkning af i hvor høj grad ens regressionsmodel indfanger variansen i den afhængige variabel er også kendt som Pseudo R² (Peng et al. 2002:6). Hosmer og Lemeshow-testen er såvel som selve regressionsmodellen opbygget omkring en nulhypotese, der dog i modsætning til den generelle norm og tommelfinger-

regel omkring nul-hypoteser, ikke skal forkastes. H_0 angiver nemlig, at antallet af prædikerede observationer stemmer overens med antallet af forventede observationer, hvilket følgelig er ønskværdigt. Hosmer og Lemeshow-testen skal derfor være insignifikant og H_0 skal ikke forkastes, da prædikerede og forventede observationer gerne skal stemme overens (Kreiner 2007:460-461).

Der er i udarbejdningen af regressionsanalyserne forsøgt at arbejde med flere forskellige modeller, for i sidste ende at opnå bedst mulige regressionsmodel til de variable datasættet repræsenterer. I konstruktionen af forskellige modeller er det bl.a. valgt at fjerne de to kontrolvariable køn og dimissionsår, da de ikke opnåede et acceptabelt signifikansniveau i nogen af modellerne. Hertil skal det understreges, at de ikke kun er fjernet på grund af deres insignifikans, for de kunne følgelig stadig have haft en påvirkning på modellen, dog viste særligt køn en negativ effekt på Hosmer og Lemeshow testen i den regressionsmodel, hvor overenskomsten står som afhængig. Ligeledes steg modellens forklaringskraft (nagelkerken) med hele 3 % efter fjernelsen. Disse årsager, sammen med at variablene ingen synlig påvirkning havde på modellen, var med til beslutning om, at de skulle fjernes. Dette har desuden haft en stabiliserende effekt på modellen, da det ligeledes har reduceret antallet af frihedsgrader relativt ift. disse.

På næste side præsenteres de endelige regressionsmodeller for de afhængige variabler "Faglig sammenhæng" og "Overenskomst":

Tabel 6: Regressionsanalyserne

Uafhængige Variabler	Faglig sammenhæng ("Den subjektive")		Overenskomst ("Den objektive")	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
<i>I hvilken grad har din uddannelse rustet dig til dit arbejdsliv?</i>				
I høj grad (referencegruppe)	-	-	-	-
I nogen grad	-,565	,569**	-,566	,568 '
I ringe grad	-1,111	,329***	-,901	,406*
Slet ikke	-21,885	,000	-23,939	,000
<i>I hvilken grad gjorde du dig overvejelser om, hvilket job din uddannelse ville føre til, umiddelbart før din dimission?</i>				
I høj grad (referencegruppe)	-	-	-	-
I nogen grad	-,542	,582*	-,472	,624
I ringe grad	,151	1,163	-,150	,861
Slet ikke	,148	1,160	-1,038	,354*
<i>Jobbet ligger i forlængelse af ... (multiple-choice)</i>				
... mit speciale (Ikke valgt=0, valgt=1)	,319	1,376	,165	1,180
... min specialisering (Ikke valgt=0, valgt=1)	,892	2,440***	,699	2,012*
... min praktik (Ikke valgt=0, valgt=1)	,717	2,049*	1,422	4,145*
<i>Hvad er dit ansættelsesforhold i dit nuværende job?</i>				
Vikariat/ Løntilskud (referencegruppe)	-	-	-	-
Projektansat/ vikariat	-,771	,463 '	,396	1,486
Fastansat	-,594	,552 '	,645	1,907
<i>Inden for hvilken sektor er din nuværende arbejdsplads?</i>				
Privat (referencegruppe)	-	-	-	-
Stat	1,260	3,524***	1,958	7,083***
Region	,190	1,209	2,088	8,069***
Kommune	,173	1,189	1,356	3,882***
Interesseorganisation	1,199	3,317 '	2,674	14,501**
<i>Hvor mange ansatte er der i den virksomhed du er ansat i?</i>				
Mirko/ lille virksomhed (referencegruppe)	-	-	-	-
Mellemstor virksomhed	,347	1,414	,877	2,405*
Stor virksomhed	,233	1,262	,823	2,278**
<i>I hvilken region ligger din arbejdsplads?</i>				
Region Hovedstaden (referencegruppe)	-	-	-	-
Region Nordjylland	-,035	,965	-1,079	,340*
Region Midtjylland	,019	1,019	-,473	,623
Region Syddanmark	,706	2,026	-,132	,876
Region Sjælland	,158	1,171	-,966	,381
Udlandet	,299	1,348	-,865	,421
<i>Uddannelse</i>				
HA (referencegruppe)	-	-	-	-
Historie & Internationale Forhold	-,832	,435**	-,814	,443*
Politik og Administration	,255	1,291	,209	1,233
Socialt Arbejde	,171	1,187	-3,218	,040***
Sociologi	-,676	,509 '	-,718	,488
Constant	,491	1,634	,937	2,554
Nagelkerke	0,275		0,408	
Hosmer og Lemeshow	0,478		0,115	
N =	542		517	

Signifikansmarkering: p<0,1 = ' p<0,05=* p<0,01=** p<0,001=***

Modellerne ovenfor har flere både signifikante og interessante elementer, hvorfor der nedenfor vil være en kort gennemgang af modellerne hver for sig, hvor signifikante variabler fra de enkelte regressioner trækkes frem. Herefter vil de elementer i modellen, som findes særligt interessante i henhold til projektets problemstilling om, hvorvidt der ses en tendens mod overuddannelse, beskrives i større detalje:

Den faglige sammenhæng

Indledningsvist kan der peges på, at regressionsanalysen forklarer en væsentlig del af variationen i den afhængig variabel; "Faglige sammenhæng". Regresionsmodellen har en nagelkerke på 0,275, hvormed at 27,5 % af variabelens varians kan forklares med denne regressionsmodel. Hertil kommer at modellen har en insignifikant Hosmer og Lemeshow test, hvilket indikerer at antallet af observerede og forventede observationer stemmer nogenlunde overens. Nul-hypotesen om, at det forventede antal ikke afviger væsentligt fra det observerede forkastes derfor ikke.

Den subjektive regressionsmodel har signifikante udfald inden for et 95 % sikkerhedsniveau på 6 ud af 10 variable samt fire udfald med et signifikansniveau indenfor 90 % sikkerhed. Hvis dimittendernes arbejde ligger i forlængelse af enten specialiseringen eller praktik, giver det op mod 2,4 gange større chance for, at der er en direkte faglig sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejdsplads. Ligeledes er chancen for at ramme et job med faglig sammenhæng større, hvis dimittenden får et statsligt arbejde sammenlignet med et job i den private sektor. Resterende variable inden for et 95 % sikkerhedsniveau beretter om, hvad de bivariate analyser allerede har afsløret, at historie og internationale forhold har en væsentligt lavere chance for et job med direkte faglig sammenhæng til uddannelsen sammenlignet med HA. Ligeledes har de dimittender der umiddelbart før deres dimission i nogen grad gjorde sig overvejelser omkring, hvilket job uddannelsen førte til en mindre chance for at få det fagligt relevante job sammenlignet med dimittenderne, der i høj grad overvejede arbejdsmarkedet. Samme tendens ses klart ved dimittendernes følelse af at være rustet.

Den akademiske overenskomst

I henhold til modellens forklaringskraft ser vi her en endnu stærkere tendens i "Overenskomst"-modellen, hvor hele 40,8 % af variansen i den afhængige variabel kan forklares med de anvendte uafhængige variabler. Ligeledes er Hosmer og Lemeshow testen insignifikant og nul-hypotesen om at forventede og observerede antal stemmer overens forkastes ikke.

Den objektive regressionsmodel har sammenlignet med den subjektive model flere signifikante udfald inden for et 95 % sikkerhedsniveau, hvor hele 8 ud af 10 af variablerne ligger på dette niveau, herudover er der kun ét udfald med et signifikansniveau inden for de 90 %. Praktikken og specialiseringen boner igen ud, denne

gang med op mod 4 gange større chance for at få en akademisk overenskomst, hvis arbejdet ligger i forlængelse af en tidligere praktikplads. Interessant er også, at det for den akademiske overenskomst ikke kun er det statslige job, der giver en større chance end det private, men både statslige, regionale, kommunale og interesseorganisationer, der giver op mod 14 gange større chance for at sikre sig en akademisk overenskomst sammenlignet med de private organisationer og virksomheder. Væsentlig er også virksomhedernes størrelse, der indikerer, at en stor virksomhed giver større chancer sammenlignet med de små. Den bivariate analyses resultater skinner igen igennem på den akademiske overenskomst, når man kigger på uddannelserne, hvor historie og internationale forhold og særligt socialt arbejde i relation til HA har væsentligt reducerede chancer. Samme negative tendens viser sig, på de variabler der er signifikante, når det kommer til dimittendens jobovervejelser før dimission samt, hvorvidt de har følt sig rustede til arbejdsmarkedet. Interessant – men måske ikke overraskende – ved denne model er nærmere udslaget på, hvilken region arbejdspladsen ligger i, hvor arbejdspladser i Nordjylland har 0,3 gange større risiko for ikke at få et arbejde i en akademisk overenskomst, som de dimittender der får et arbejde i Region Hovedstaden.

Samlet analyse

Helt overordnet kan der konstateres, at de to modeller, der hvor de signifikante udslag forekommer, minder meget om hinanden. Der ses en generel tendens til, at de dimittender der i mindre grad har følt sig rustede til arbejdsmarkedet også har haft større risiko for ikke at ramme hverken den akademiske overenskomst eller den faglige sammenhæng mellem uddannelse og efterfølgende arbejde. Ligeledes ses der en negativ effekt baseret på, hvilken uddannelse dimittenden har erhvervet sig på universitetet, her slår historie og internationale forhold ud i begge modeller med cirka 0,4 gange lavere chance for at ramme et job med akademisk overenskomst eller faglig sammenhæng sammenlignet med baseline, uddannelsen HA. Dette kommer dog ikke som en overraskelse taget de deskriptive analyser i betragtning, hvor netop historie og internationale forhold klarede sig gennemgående dårligere end de andre uddannelser på det samfundsvidenskabelige fakultet. Herudover kan der med fordel kastes et blik på regressionsmodellen med overenskomsten som den afhængige variabel, hvor uddannelsen i socialt arbejde, som også tidligere er diskuteret, sammenlignet med HA uddannelsen har 0,04 gange større risiko for ikke at ramme en akademisk overenskomst, når dimittenden træder ud på arbejdsmarkedet.

Modellen viser altså en tydelig forskel på risikoen for at ende som overkvalificeret på arbejdsmarkedet, og de deskriptive analyser peger sideløbende mod, at uddannelserne på Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet som minimum sender hver 10. dimittend ud i overuddannelse. Analyserne peger altså således mod, at Aalborg Universitet udviser samme tendens mod overuddannelse, overkvalificering eller mismatch, som flere uddannelsesanalytikere advarer imod – og som flere af disse analytikere argumenterer for, bunder dette måske netop i Collins forståelse af credentialism, hvor uddannelsen er en nødvendighed,

til trods for at den måske ikke som tidligere også sikrer de mest lukrative arbejdsforhold, stillinger og økonomiske incitamenter – i hvert fald hvis argumentationen i sidste ende holder stik.

Der ses ligeledes i modellerne, at de jobs der ligger i forlængelse af specialiseringer og praktikforløb har større chance for at ligge i forlængelse af dimittendens uddannelse og ligeledes at ligge inden for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse. Særligt, at arbejdet ligger i forlængelse af tidligere praktikforløb fordrer en fire gange større chance for at sikre en akademisk overenskomst. Dét der dog særligt springer i øjnene ved begge modeller, er hvilken sektor dimittenden befinder sig i – og for overenskomst-modellen også virksomhedsstørrelsen.

Modellerne antyder et mønster mod de private virksomheder, da begge modeller viser relativt store og mere positive udslag, hvis dimittenden ansættes enten statsligt, regionalt, kommunalt eller i en interesseorganisation sammenlignet med det private erhverv. Særligt chancen for at få en akademisk overenskomst stiger væsentligt inden for kommunale og regionale jobs med henholdsvis syv og otte gange større chance for en akademisk overenskomst sammenlignet med det private erhverv. Interesseorganisationerne er ikke på samme måde en overraskelse, da denne andel er meget lav og derfor i højere grad kunne forventes at være udslagsgivende, hvilket den også har vist sig at være med op mod 14 gange større chance for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse sammenlignet med det private. Men hvad skyldes forskellen? Hvis vi vender blikket mod Collins teoretisering omkring monopoliserede erhverv og uddannelsens ekspansion, er dette muligvis ikke så overraskende. Collins argumenterede jo netop for, at de statslige (non-produktive) stillinger blev oprettet på grund af uddannelsens ekspansion og evne til at optage denne store mængde af dimittender. Løber man derfor med Collins teoretisering, er denne udvikling i den non-produktive sektor skabt netop til akademikere og må derfor nødvendigvis også være præget af en større andel af akademiske overenskomster og stillingsbetegnelser. Samtidigt, hvis man vender bøtten på hovedet, kan de private virksomheder og dimittenderne der søger denne vej muligvis være præget af ”skabelsen af nye jobs”, som i højere grad fordrer overuddannelse og overkvalificering end allerede eksisterende stillinger. Og i hvor stor en udstrækning eksisterer akademiske overenskomster i det private erhverv, når vi snakker samfundsvidenskabelige uddannelser? Hvis man peger på store private virksomheder som Rambøll, McKinsey og Deloitte må de akademiske overenskomster helt sikkert være en realitet – men det handler måske netop om størrelsen på virksomheden, hvis man kigger på chancen for at få en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse. Her stiger chancen for at lande en akademisk overenskomst til over det dobbelte i mellemstore og store virksomheder sammenlignet med de små, hvilket bevidner, at de større virksomheder formentlig har bedre overenskomster og større intern specialisering end de små, hvilket giver en mindre risiko for ikke at sikre den akademiske overenskomst – og dermed ikke at ende som overkvalificeret eller overuddannet.

Slutteligt er dimittendens følelse af at være rustet interessant – ikke kun fordi at statistikken viser, at jo mindre rustet dimittenden føler sig, jo lavere er chancen for at få et job, der ligger i direkte forlængelse af

uddannelsen eller et arbejde indenfor akademisk overenskomst. Variablen er interessant netop fordi, at dimittenderne har svaret på dette spørgeskema imellem 1-4 år efter de selv dimitterede: De har derfor haft en længere efterrationaliseringsperiode, hvor de dimittender der ikke har fået et godt job sagtens retrospekt kan argumentere for, at det er fordi, at uddannelsen ikke har rustet en på bedst mulige måde. Ligeledes kan dimittender, der har fået et arbejde og en overenskomst som niveaumæssigt passer deres uddannelse, rationalisere sig til, at det er uddannelsen, der har sikret dem denne position. Spørgsmålet er, om dimittendernes rationalisering af spørgsmålet egentlig kan argumenteres for 100 % valid eller om resultatet baserer sig på retrospektive opfattelser – en vice versa effekt. Variablen viser, om ikke andet, at risikoen for overuddannelse falder, hvis dimittenden efter dimission i høj grad følte sig rustet til arbejdsmarkedet.

Om resultaterne af den kvantitative analyse, der afspejler en uddannelsestendens meget lig den projektets litteraturreview beskrev, i sidste ende giver et klart billede af de samfundsvidenskabelige dimittender fra Aalborg Universitet, kan der sås tvivl om på grund af datagrundlagets population. Der kan ikke med sikkerhed afdækkes, hvorvidt de respondenter, der indgår i datasættet og vælger at deltage i en sådan undersøgelse, er de ressourcestærke eller -svage. Hvorfor det netop er svært at konkludere, om det billede analysen viser, reelt er værre eller bedre, hvis man kiggede på et repræsentativt sample. Realistisk set, kan dette ikke svares på, for der kan kun gisnes om hvem og hvorfor. Dog er det svært at argumentere for, at datagrundlaget – med en svarprocent på over 50 – ikke kan give et delvist billede eller et pejlemærke om, hvordan dimittenderne egentligt har klaret sig. Den kvantitative analyses resultater – om end ikke generaliserbare og repræsentative – menes dog til trods herfor at kunne sige noget om de dimittendårgange, der ramte det danske arbejdsmarked inden 2012, hvor undersøgelsen blev gennemført. Det vidner om, som Collins beskriver, at til trods for at dimittenderne i sidste ende kan risikere at være overkvalificerede til det arbejdsmarked, de ender på, kan det ikke betale sig at lade være med at tage en uddannelse. Det interessante spørgsmål bliver derfor, hvordan har dimittenden selv oplevet sin overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og hvor står de henne i dag, om end de på undersøgelsestidspunktet af den kvantitative undersøgelse, for knap 3 år siden, klassificerede sig selv som uden for en akademisk overenskomst?

Kvalitativ analyse 5

Specialets kvalitative analyse er bygget op således, at der indledningsvist vil være en præsentation af informanterne, hvorefter empirien fra de syv telefoniske interviews med dimittenderne gennemanalyseres.

PRÆSENTATION AF INFORMANTER

Inden analysen kan finde sted, er en kort præsentation af informanterne i specialets kvalitative analyse nødvendig. Dette udspringer af et ønske om at lade de enkelte informanter "tale for sig selv" inden den mere dybdegående analyse på tværs af informanterne. Herudover anses det som en essentiel del af den kvalitative analyse, at dimittendens ståsted fra den kvantitative undersøgelse beskrives, således at den rejse dimittenden har foretaget kan blive eksemplificeret på bedste vis. Af etiske årsager samt at hensyn til dimittendernes nuværende og tidligere jobpositioner, arbejdspladser og relationer vil informanternes rigtige navne samt tidligere og nuværende arbejdspladser anonymiseres. Det eneste der vil fremgå er stillingsbetegnelser, da de udgør et væsentlig forståelseselement. Der vil i stedet anvendes pseudonymer for informanternes navne og virksomhederne vil kun omtales i sektor og eventuel størrelse i de tilfælde, det findes relevant.

Præsentationen nedenfor deles op i to grupper, dimittenderne med den akademiske overenskomst og dimittenderne uden for en akademisk overenskomst. Denne opdeling er ikke med henblik på at skabe eller fundere nogen form for komparativ analyse imellem de to grupper, tværtimod bunder det nærmere i en overbevisning om, at denne fordeling gør beskrivelsen af specialets informanter væsentlig mere overskuelig for læseren, end hvis de var præsenteret enkeltvist eller i en stor masse.

Dimittenderne i de akademiske overenskomster

Disse dimittenders primære fællestræk ligger i, at de alle på undersøgelsestidspunktet for den kvantitative analyse havde et arbejde, der lå inden for en akademisk overenskomst. De har igennem deres arbejdsliv desuden primært fundet jobs, som matcher deres uddannelse og ikke mindst uddannelsesniveau og har ikke på noget tidspunkt været uden for akademisk overenskomst. To ud af de tre arbejder på nuværende tidspunkt inden for den offentlige sektor i store virksomheder og kun én af dimittenderne har været og er stadig på det private arbejdsmarked. Alle dimittender har under eller sideløbende med deres uddannelse både været i praktik, haft studierelevant arbejde og projektsamarbejde med én eller flere virksomheder.

De tre "adækvate" dimittender er dimitteret i tre forskellige år, henholdsvis 2008, 2009 og 2011 – og paradoksalt nok er dimittenden fra 2011 den der, siden hendes dimission for fire år siden, har haft flest jobs. Hun har i løbet af de sidste fire år varetaget tre forskellige offentlige stillinger i henholdsvis staten, regionen og kommunen. De to andre dimittender har siden deres dimission kun hver især varetaget to forskellige jobs. Én af dimittenderne angiver ligeledes, at det arbejde hun varetog på undersøgelsestidspunktet for den kvantitative undersøgelse lå i forlængelse af både hendes speciale og hendes praktikforløb, hvor de to andre angiver, at deres arbejde lå i forlængelse af enten speciale eller praktikforløb.

Helt generelt ses der for disse dimittender, en klar sammenhæng mellem den uddannelse de har taget og det arbejde de har på nuværende tidspunkt. Nogle har igennem deres arbejdsliv, til trods for at de ikke har været uden for en akademisk overenskomst, dog alligevel følt, at de på nogen tidspunkter har været overkvalificerede eller overuddannede til den stilling de besad, hvilket må siges at være særlig interessant.

Deres arbejdsopgaver og drive til videreuddannelse er meget forskelligt – deres opfattelse af uddannelsens kompetencer, kvalitet og relevans er ligeledes meget forskellig, men der hersker ingen tvivl om, at dimittenderne ikke ville være, hvor de er i dag, uden den uddannelse de har taget.

Dimittenderne uden for de akademiske overenskomster

Dimittenderne, der i 2012 var uden for en akademisk overenskomst, er en væsentlig mere broget flok, men fællestrækket for flere af dem er, at de på nuværende tidspunkt i deres arbejdsliv har fået en akademisk overenskomst, hvilket ikke umiddelbart kunne forventes. De har igennem deres individuelle arbejdsliv både bevæget sig langt omkring, mens andre slet ikke har bevæget sig. En af dimittenderne har siden sin dimission i 2008 varetaget 7 forskellige stillinger – nogle af dem simultant grundet en karriere inden for Forsvaret. Hun er ligeledes den eneste, der undervejs i uddannelsen har varetaget både et studierelevant job, været i praktik og haft et virksomhedssamarbejde. En anden dimittend har siden sin dimission kun arbejdet for ét stort privat firma og har igennem de seneste syv år i stedet avanceret i virksomheden – han har i modsætning til de andre hverken haft studierelevante jobs, praktikforløb eller virksomhedssamarbejder. De to sidste dimittender i

denne gruppe ligner til forveksling de adækvate dimittender ovenfor og har siden deres dimission hver i sær varetaget to jobs. Den ene af disse dimittender har ikke haft nogen relevant studiejob, hvorimod den anden, der som den eneste ikke har fået sig en akademisk overenskomst, har haft et studierelevant studiejob undervejs i sin uddannelse. Alle dimittenderne arbejder inden for store statslige eller private virksomheder – to i hver – og tre af dem oppebærer, som ovenfor nævnt, i stillinger med akademiske overenskomster.

Dimissionsåret for de fire dimittender varierer ligeledes mellem tre dimissionsår; 2008, 2009 og 2011. Én af dimittenderne har til trods for, at han i 2012 ikke var i en akademisk overenskomst, angivet, at det arbejde han varetog i virksomheden på daværende tidspunkt både lå i forlængelse hans specialisering og hans speciale.

Overordnet set kan der for disse dimittender argumenteres for en klar forandring i deres arbejdsliv fra 2012. Flere af dimittenderne tilkendegiver også, at de i løbet af deres arbejdsliv ikke nødvendigvis har varetaget jobs, som lå i forlængelse af deres uddannelse eller som overhovedet krævende en længere videregående uddannelse. Samtidigt er fællesnævneren, for i hvert fald tre af dimittenderne, at de efter en mere turbulent eller anderledes start på deres arbejdsliv, alle er nået frem til et arbejdsliv og -marked, hvor akademiske overenskomster og faglig relevans er iboende. Til trods for det, er deres anvendelse af de kompetencer, som uddannelsen har givet dem, meget broget – og det er muligvis ikke alene uddannelsens skyld, at de i sidste ende har positioneret sig på arbejdsmarkedet, som de har i dag.

Tabeloversigt med informanter

Informantens navn	Uddannelse	Sektor (Daværende)	Akademisk overenskomst (Daværende)	Sektor (Nuværende)	Akademisk overenskomst (Nuværende)
Marie	Sociologi	Offentlig(Stat)	Nej	Offentlig(Stat)	Ja
Cille	Sociologi	Offentlig(Kommune)	Ja	Offentlig(Region)	Ja
Signe	Sociologi	Privat	Nej	Privat	Ja
Sanne	Sociologi	Privat	Ja	Privat	Ja
Trine	Politik og Administration	Offentlig(Stat)	Nej	Offentlig(Stat)	Nej
Marianne	Politik og Administration	Offentlig(Kommune)	Ja	Offentlig(Kommune)	Ja
Jesper	Politik og Administration	Privat	Nej	Privat	Ja

ANALYSEN AF DE KVALITATIVE INTERVIEWS

Analysen af de kvalitative interview bygges op i temaer. Dimittenderne vil derfor ikke blive præsenteret enkeltvist for at granske deres vej ind og igennem uddannelsessystemet, til de ender på arbejdsmarkedet. I

stedet vil fokus ligge på en række tematikker, som er mere eller mindre fælles for dimittenderne, og som alle er tolket som væsentlige og centrale elementer i overgangen til arbejdsmarkedet. Analysen vil lægge stor vægt på, at lade dimittenderne tale for sig selv for efterfølgende at fortolke deres egne fortolkninger. Der bliver kigget på dimittendernes uddannelsesvalg, deres jobrejse og ikke kun til deres første job, men også den ledighed som flere har oplevet og de udfordringer, som arbejdsmarkedet har budt dem på den ene eller anden måde samt, hvilken rolle deres uddannelse har spillet for deres færd på arbejdsmarkedet. Slutteligt bliver der analyseret på om dimittenderne er – eller har været – overuddannede, overkvalificerede eller mismatchede.

Uddannelsesvalget

Fælles for alle dimittenderne er deres uddannelsesvalg. En udvælgelsesproces som de alle er blevet konfronteret med og har taget stilling til. Men ville de egentlig gerne læse det, som de endte ud med og – i bagklogskabets lys – ville de så stadig have valgt den samme uddannelse, som de i sin tid tog eller har de fortrudt?

Politologerne

De tre dimittender fra politik og administration havde alle sammen noget til fælles i deres valg: Politik og administration var ikke deres enerådige første prioritet. Trine var den eneste, der som udgangspunkt havde søgt ind på uddannelsen, men havde sociologien i baghånden qua det fælles samfundsvidenskabelige basisår. Hvad der i den sidste ende fik valget til at hælde mod politik og administration, var hendes grundlæggende interesse for politologien, som sociologien ikke havde, trods hun så uddannelserne som; *"[...] ret nært beslægtede"* (Trine: 5). Marianne på den anden hånd, havde det første år hun søgte om en videregående uddannelse søgt ind på sociologi, hvor hun fik afslag – og som hun selv beskriver det, blev valget af politik og administration en ret tilfældig affære, da hun skulle genansøge sociologien året efter:

"[...] så sidder jeg med det her uddannelseskatalog, fordi jeg skal finde uddannelsesnummeret, som man skulle angive i sin ansøgning og så lige – jeg kan ikke huske om det var lige ovenover, for de har nok stået i alfabetisk rækkefølge – der står der Politik og Administration. Og så tænker jeg, hov, hvad er det – og så kom jeg til at læse studiebeskrivelsen, der var af den og gik ind og læste lidt mere og tænkte; 'jamen hov, det er jo egentlig det her jeg skal læse, det er jo ikke sociologi jeg skal læse, det er jo det her, jeg gerne vil'. Så det var faktisk sådan, det endte på den" (Marianne:5).

Der var hverken for Trine eller Marianne en drivkraft mod et bestemt arbejde eller område i arbejdsmarkedet, de var nærmere drevet af en samfundsinteresse – det grundlæggende i samfundsfaget, polito-

logien samt den offentlige forvaltning og administration. En interesse i området og en forhåbning om at arbejde inden for dette – men uden nogen specifik karrierevej planlagt. Trine understreger herudover, at den videregående uddannelsen var et bevidst valg, da hun; *"[...] ved gud ikke har nogle praktiske evner"* (Trine:5), som hun kunne føre ud i livet. Arbejdsmarkedsorientering var altså ikke vandet på møllen – det var nærmere en interesse, der først senere fik vakt et fokus mod det arbejdsmarked, de senere skulle møde, hvilket også resulterede i, at de begge i løbet af deres uddannelse søgte og fik relevante studiejobs eller praktikker.

Jesper havde på samme måde som Marianne noget andet i kikkerten til at starte med og ville egentligt gerne have læst statskundskab, men kunne ikke komme ind. Han havde i modsætning til de andre i starten af hans uddannelse et ønske om at; *"[...] arbejde inden for udenrigstjenesten, som udenrigsministeriet – på en eller anden måde inden for diplomatiet, hvilket jeg altid har synes var enormt spændende"* (Jesper:6). Ønsket var samtidigt drevet af en enorm interesse for både historiske og samfundsfaglige fag samt det politologiske, der også udsprang af et ønske og en overvejelse om han på et senere tidspunkt skulle gå ind i politik. Den politiske interesse falmede dog og han valgte på sit 9. semester at tage et halvt år på cand.merc. i økonomistyring og informatik, hvor han lærte om virksomhedssystemer, hvilket han nu proklamerer, som det eneste han egentlig har været i stand til at overføre direkte til sit arbejdsliv. Flere gange i interviewet understreger Jesper dog, at; *"Altså, jeg ser det ikke som spildte fem år"* (Jesper: 4). Men:

"Jeg er nok træt af, at jeg ikke valgte økonomi eller erhvervsøkonomi. Jeg tror, det ville have givet mig mere af det, som jeg efterfølgende har fundet ud af, at jeg brænder mere for [...]. Men derfra og så til at sige at jeg fortryder det, det vil jeg ikke sige. Jeg havde mange gode oplevelser – også fagligt" (Jesper:6).

Det er imidlertid tydeligt, at Jespers efterrationalisering omkring de økonomiske fag bunder i en forståelse af, hvad der på det arbejdsmarked, han befinder sig på i dag, kunne have været fordelagtigt, da han i sit uddannelsesvalg selv bevidst valgte økonomien fra, fordi han var så træt af matematik, at uddannelsen helst ikke skulle indeholde det matematiske aspekt – i hvert fald ikke som primus motor.

Sociologerne

De fire sociologer er ikke meget anderledes end Marianne, Trine og Jesper. To af dem, Sanne og Cille, endte med at vælge en lang videregående uddannelse ud fra ren tilfældighed. Sanne; *"[...] havde egentlig nok slet ikke forventet, at skulle på universitetet"* (Sanne:5), men blev inspireret af hendes mand, der studerede og havde et forløb med sociologien, til at vælge i den retning. Sociologien – og særligt bysociologien – inspirerede hende i hendes valg og resulterede også i en meget tidlig specialisering i selv samme retning, hvilket har præget både hendes overgang til, men også selve arbejdslivet. Cille udtrykte i modsætning til Sanne, ikke en generel interesse i sociologien, men beskrev hendes uddannelsesvalg, som noget hun besluttede lige op til, at hun egentlig skulle starte:

"[...] Øh, og så havde jeg hørt, en der havde sagt, at 'det der sociologi var meget spændende' og så søgte jeg ind på det – så jeg vidste faktisk ikke ret meget om det, da jeg startede" (Cille:4).

Det var således hverken en faglig interesse eller et sigt mod nogle bestemte områder i arbejdsmarkedet, der drev Cilles valg – og i konfrontationen med årsagen til det valg hun i sin tid traf, konstaterer hun meget nøgternt, at; *"Det var en veninde, der spurgte om jeg ville flytte til Aalborg med hende. Og så skulle jeg jo lave et eller andet"* (Cille:5). Den umiddelbare tilgang, som nærmest kan karakteriseres med en form for manglende inspiration, eller som et instrumentelt valg, ændrede sig dog med tiden, hvor der på kandidaten blev rettet et fokus mod sundheds- og sygdomssociologien og kvantitativ metode: *"Men ikke før kandidaten – det var først på kandidaten"* (Cille:5).

Signe var også meget instrumentel i sit valg af uddannelse, men ikke foruden interessen. Hun overvejede både at læse til socialrådgiver, at læse matematik;

"Og så var der også psykologi, men det blev for blødt, jeg skulle have nogle tal også – og der synes jeg egentlig at sociologien kombinerede alle de der ting jeg gerne ville, men hvad jeg kunne bruge det til, vidste jeg ikke rigtig. Jeg vidste bare at det kombinerede de ting, som jeg interesserede mig for – og det tror jeg egentlig også var det der drev værket og at jeg kom igennem det på en eller anden måde. Jeg kommer ikke fra en akademisk familie, der er ikke andre end mig, der har læst på universitetet, så jeg havde heller ikke den der hjemmefra, der kunne hjælp undervejs. Og så tror jeg bare det var vigtigt, at det var spændende" (Signe:8-9)

I retrospekt, til trods for at Signe udtrykker sin glæde for sociologien, ville hun formentlig have valgt en cand.merc. med en overbygning i HR i stedet. Det bygger, på samme måde som med Jesper, formentlig på den erhvervserfaring hun på nuværende tidspunkt har tilegnet sig og kunne se, som værende fordelagtigt i det erhverv hun befinder sig i, for; *"[...] det kalder nogen gange lidt på nogle andre kompetencer"* (Signe:10).

Slutteligt har vi Marie. Marie har formentlig den mest sammensatte profil af alle dimittender, da hun både har en cand.scient. i sociologi og ikke mindst er uddannet løjtnant ved Forsvaret. Fælles for hele hendes profil er interessen for samfundet, organisation og ledelse. Hun beskriver hendes uddannelse i sociologi med stor glæde og understreger flere gange, at det helt sikkert er hendes rette hylde. Uddannelsen ved Forsvaret og hendes tid i hjemmeværnet udsprang fra et nicheområde, som hun havde arbejdet med igennem sin kandidat på sociologiuddannelsen og da hun stiftede bekendtskab med hjemmeværnet:

"[...] blev jeg faktisk så glad for det, at jeg tænkte, at det måtte jeg lave noget mere fuldtid – så nu får den der drengedrøm lov til at få fuld gas – piger kan nemlig godt have drengedrømme. Så ja, det var ligesom den vej. Og så ville jeg gerne ende med at lave noget, hvor jeg både kunne bruge mine civile akademiske kompetencer og det jeg kunne i grønt" (Marie :2).

Marie beskriver selv hendes vej igennem systemet som en modningsproces, hvor det gik op for hende, hvad det var hun egentlig interesseret i, hvilket også resulterede i, at hun endte med 'civile kompetencer' inden for sociologien, som hun i dag sætter stor pris på.

Dimittendernes uddannelsesvalg bærer altså præg af, hvis det har været inspireret eller begrundet med noget, at være funderet i en interesse inden for det felt, som uddannelsen varetog. Selve arbejdsmarkedet eller en orientering mod positionering, økonomi eller jobmuligheder kan altså ikke siges at være dominerende for de syv nuværende dimittender, som ellers ifølge Collins ville være det primære mål med uddannelsen. Hvordan udviklede de forventninger, dimittender havde til arbejdslivet sig så og, som der allerede er taget lidt hul på, hvilket område ville de i sidste ende gerne erhverve sig et job inden for? Følte de sig rustede? Hvordan var deres overgang fra uddannelse til første job?

Overgangen fra uddannelse til det første job

Forventningerne til arbejdslivet

Nogle enkelte dimittender, såsom Jesper, Marianne og Trine, der alle er uddannede politologer, havde en forventning eller ønske om at arbejde inden for en bestemt sektor eller muligvis inden for et bestemt erhverv, men blandt både sociologierne og politologerne havde langt de fleste ingen konkrete forventninger til, hvad arbejdsmarkedet kunne eller ville tilbyde dem, når de kom dertil. Flere af dimittenderne valgte dog i løbet af deres kandidat at søge projektsamarbejde med forskellige virksomheder, at tage i praktik eller finde sig et studierelevant studiejob, som gav dem en forståelse af erhvervslivet, arbejdsopgaver og ikke mindst områder, som de kunne tilgå på grund af deres uddannelse. Flere udtaler sig lige som Marie om, at:

"Jeg havde det ikke sådan, at det nødvendigvis skulle være en specifik branche, det var mere det her med, at det gerne måtte være analyse- og forskningsbaseret og videns- og udviklingsorienteret. Noget der ligesom kunne gøre en forskel, hvis man kunne være så heldig, og samtidigt give mening for nogen" (Marie :6)

Det interessante i denne sammenhæng er dog, at ingen på noget tidspunkt nævner, at de tager uddannelsen for at sikre dem et arbejde, hvilket den manglende arbejdsmarkedsorientering vidner om – nærmere snakker eksempelvis Trine om, at hun ingen praktiske evner har og derfor ikke kunne se sig selv gøre andet end at tage en uddannelse. Sanne og Signe snakker begge om, at det aldrig rigtig lå i kortene, at de nødvendigvis skulle tage en lang videregående uddannelse, men endte nu alligevel med at tage en grundet en vakt interesse inden for det samfundsvidenskabelige felt, som de ikke kunne lade passere. Denne tilgang gjorde sig også gældende for eksempelvis Marie, som fandt sociologien særlig interessant og Marianne der i sin søgen efter sociologiens uddannelsesnummer i uddannelseskataloget så politik og administration, der beskrev netop det, hun gerne ville.

Uddannelsesvalget og forestillingen om arbejdsmarkedet beskrives af de fleste altså ikke som noget eksplicit tilvalg i målet om at opnå bestemte områder i erhvervslivet. Valget er nærmere, i den udtalte beskrivelse, et spørgsmål om en grundlæggende interesse – eller i nogen udstrækning tilfælde – hvilket ikke umiddelbart stemmer overens med Collins teoretiske argumentation om individets higen efter en position og status i markedet (hvis denne altså operationaliseres og defineres som en bevidst og velfunderet beslutning om at forbedre sin position i markedet). En så unuanceret tolkning som den ville dog være for overordnet og fundamentalistisk, da individets valg ikke nødvendigvis kun baseres på enerådige og individuelle tolkninger og forståelser af verden, som en sådan stringent tolkning af Collins ville medbringe. Samfundets strukturer må i stedet, bl.a. qua specialets videnskabsteoretiske forståelse, til en vis grad påvirke den virkelighedsopfattelse og internalisering, som den enkelte gennemgår. Den lange videregående uddannelse, optegnet i 1:1 forholdet med arbejdsmarkedet, er altså ikke nødvendigvis et valg disse dimittender selv har rationaliseret sig frem mod, som Goldthorpe ville advokere i sin teori om risikoaversion. Det er nærmere et spørgsmål om, at formålet med uddannelsens er landet i en sådan diskurs, at den aldrig i individets internalisering og rationalisering vil vurderes som et *for* risikofyldt valg, da det, som Collins advokerer, ikke kan betale sig at lade være med at tage en uddannelse. Dette afspejler sig også tydeligt i dimittendernes egne forventninger til arbejdsmarkedet.

Følelsen af at være rustet til arbejdsmarkedet

5 ud af 7 af dimittenderne beskrev i deres interview, at de følte sig rustede til det arbejdsmarked, de skulle overgå til, da deres tid på universitetet var ved at rinde ud – forskellen lå dog i, at de fem ikke var enige om, hvad der ligger bag deres følelse af at være rustet:

Marie og Trine tillægger begge deres studierelevante studiejobs en stor værdi, da de netop har givet et indblik i, hvad arbejdsmarkedet bød på. Derudover var Trines første job en forskerstilling, hvilket; "[...] *mindede lidt om at læse stadigvæk*" (Trine:5), som gjorde at hendes overgang forløb meget let. I samme vending betoner hun også, at overgangen fra hendes forskerstilling, og til det arbejde hun varetager på nuværende tidspunkt, også var præget af en følelse af kontrol og rettidighed: "[...] *det var ikke det store chok, må jeg indrømme*" (Trine:5). På samme måde beskriver Marie sit første job, der også var en projektrelateret stilling:

"Jeg synes ikke at jeg manglede kompetencer som sådan – jeg havde selvfølgelig ikke så frygteligt mange andre erfaringer at trække på ud over dem fra studiet og mit studenterjob. Så jeg tror egentligt, at det passede meget godt overens det, som de ville have mig til at lave og det jeg kunne på daværende tidspunkt" (Marie :5).

Begge havde altså en følelse af at være rustede til arbejdsmarkedet særligt på grund af deres studierelevante jobs ved siden af studiet, der havde givet dem lige dét ekstra til at varetage et reelt arbejde – til trods for at de ikke havde nogen særlig erhvervserfaring. Jesper og Cille beskriver på samme måde deres overgang som

positiv – og følelsen af at være rustet som velfunderet – men i modsætning til Trine og Marie, havde de dog et behov for luftforandring og nye udfordringer i hverdagen, som universitetet ikke kunne byde på, selvom at nye udfordringer også vækker usikkerhed, da hverdagens trygge rammer skiftes ud. Usikkerheden bliver dog hurtigt konverteret til en følelse af tilfredshed med at kunne løfte opgaver selv, det at kunne bidrage, præstere og levere. Jesper beretter særligt om, hvordan:

”Man har jo gået i en eller anden beskyttet bobbel, når man har læst. Så det var det her med, at der var en eller anden usikkerhed omkring alle de problemstillinger, man pludselig stod med ift. jobbet og når man havde en dårlig dag – om man gjorde det godt nok og slog til i den position man havde. Det tror jeg er meget naturligt. Det kunne man nok også have i dag, hvis man skiftede fra et sted til et andet ... Der ville man have den samme usikkerhed” (Jesper:5).

Overgangen til det første job var samtidigt præget af positive oplevelser; det at kunne varetage et rigtigt arbejde og kunne fordybe sig i nogle områder. Præstationsangsten, hvis man kan tillade sig at beskrive usikkerheden således, kom sig måske i lige så høj grad af, at; *”[...] når man kommer med en universitetsbaggrund, så skal man også kunne nogle ting, og det var det pres, som jeg tror, man på en eller anden måde skal omsætte”* (Jesper:5). En reel omsætning af en ens arbejdskraft til værdi for virksomheden. Dét faktum at nogen pludselig betalte for ens arbejdskraft, var for begge en væsentlig omstilling i deres møde med arbejdsmarkedet, da ansvarsfølelsen over for arbejdsgiveren af selv sammen grund steg.

Omstillingen til arbejdsmarkedet var imidlertid for Sanne og Signe i højere grad præget af en grundlæggende usikkerhed og følelsen af manglende erfaring og redskaber til at håndtere de stillinger, som de indledningsvist mødte på arbejdsmarkedet. En årsagsforklaring hertil kunne være deres præmature overgang til arbejdsmarkedet: Sanne startede, et år før hun var færdig, som deltids projektmedarbejder i den virksomhed, hvor hun efter dimission varetog et fuldtidsjob – hun skrev sit speciale imens hun arbejdede og mødte i sit arbejdsliv områder, som uddannelsen ikke havde rustet hende til. Hun roser dog uddannelsen for at have givet hende nogle værktøjer til netop at tillære sig ny viden og cope med de problemstillinger, hun mødte. På samme måde mødte Signe arbejdsmarkedet tidligt og tilmed i et arbejde, som ikke var under en akademisk overenskomst, hvilket selvfølgelig gør, at man ikke på samme måde kan påpege, at uddannelsen ikke havde rustet hende til arbejdslivet, da uddannelsen ikke på samme måde klargør til ikke-akademiske erhverv. Signe understreger da også selv, at: *”Jeg tror, hvis jeg havde fået et andet [arbejde], noget mere sociologisk, så tror jeg måske også, at jeg havde følt mig stærkere. Både sådan rent metodisk, men også teoretisk”* (Signe:7).

Spørgsmålet er så: Var det faktummet, ved de fem dimittender der i højere grad følte sig rustede, at de havde færdiggjort deres uddannelse – eller er det, som Marianne beskriver, og Signe også tilslutter sig, at det grundlæggende handler om den virksomhed, man kommer ud i, de kollegaer man møder og det sociale fællesskab, der eksisterer på arbejdspladsen. Jesper fortæller i hvert fald, at den virksomhed han startede i, slet ikke var modne til at tage imod nye folk; *”[...] de brændte unge mennesker af på det tidspunkt, fordi der ikke var noget setup omkring det [indslusning]”* (Jesper:5). På den anden side, kan der ligeledes argumenteres

for, at det simultant med sociale egenskaber også relaterer sig til Collins argumentation omkring professionaliseringen af erhverv; Ikke kun i den klassiske forstand, hvor uddannelsen kan determinerer specifikke erhvervsområder, men nærmere på et mikroniveau, hvor professionerne og de erhvervsrelaterede fællesskaber afskærer "amatører" og "ukvalificerede", hvis de ikke kan klare mosten. Et helt tredje scenarie ligger i det faktum, at Jesper i dette tilfælde ramte arbejdsmarkedet i sin absolutte højkonjunktur i 2008. Den enkelte medarbejder kunne derfor lettere, sammenlignet med mange tidligere år, hurtigere finde sig et nyt job i en ny virksomhed – samtidigt kunne virksomhederne, i deres overflod, sagtens tåle at miste en medarbejder (der måske alligevel relativt hurtigt blev udskiftet med en ny). Én ting, der er sikkert, er, at det for flere af dimittenderne er en kombination af uddannelsen og de erhvervsrelaterede studierelevante aktiviteter de har tilegnet sig igennem uddannelsen, der fordrer følelsen af at være rustet. Hvilket underbygger, at Collins teoretisering omkring produktivitetsens link til den praktiske erfaring, hvor produktiviteten i arbejdet først konstitueres, når individet kommer ud på arbejdsmarkedet, holder stik. Særligt når de enkelte dimittender, der ikke i så høj grad følte sig rustede, tilmed beskriver, at den overgang de egentlig oplevede var okay, da arbejdsgiveren sjældent fremsatte større opgaver end, den enkeltes kompetencer rakte til.

Produktiviteten, eller i dette tilfælde; at føle sig klar eller rustet til at varetage arbejdsopgaver på et sådant niveau at det reelt udmunder i produktivt arbejde, tillægges af dimittenderne ikke enerådigt uddannelsen. Flere tillægger i stedet deres praktiske erfaring fra erhvervslivet en stor værdi, da de her har tilegnet sig kompetencer, som i sidste ende fordrer det arbejde de skal varetage efter dimission, hvilket på sin vis også minder om Bourdieus kapitaltilegnelse: Den kulturelle og sociale kapital der tilegnes i de små møder med erhvervslivet i praktikken og de studierelevante studiejobs giver i sidste ende dimittenden en større symbolsk kapital og dermed en større vekselværdi til sit endelige møde med arbejdsmarkedet. Produktiviteten kan altså argumenteres for, at være et produkt af de erfaringer og den viden som den enkelte tilegner sig, som i sidste ende i mødet med arbejdsmarkedet kan give en følelse af at være rustet – for markedet fremstår grundet tidligere erfaringer og tilegnelser som mere eller mindre bekendt og afmystificeret.

Ledigheden

Der er blandt dimittenderne to forskellige former for ledighed, som rent kvalitativt er meget forskellige, da de rammer to forskellige steder i dimittendens reelle arbejdsliv. Ud af de fem dimittender, der har oplevet ledigheden, har to af dem kun oplevet ledigheden imellem dimission og første arbejde, hvor den anden gruppe har oplevet ledighed imellem jobs, hvilket for de tre dimittender, der netop oplevede denne ledighed, har givet udslag som en hårdere oplevelse.

Cille og Marianne har kun oplevet ledigheden imellem deres afsluttende eksamen på universitetet og deres første job. Marianne, som dimitterede i 2009, nåede kun at gå ledig i omkring 14 dage og Cille, der

dimitterede i 2011, gik ledig omkring en måneds tid eller to. Cille søgte i perioden tre jobs og fik alle tilbudt, hvorimod at Marianne søgte hele otte jobs, og fik tilbud fra to kommuner, hvoraf hun havde nået at takke ja til det første tilbud, inden hun fik tilbudt jobbet i den anden. Begge søgte jobs uden for Nordjylland og fik også begge jobs uden for regionen, hvor de endte i henholdsvis Region Midtjylland og Region Syddanmark og havde ikke nogen umiddelbar fornemmelse af, at dét at erhverve sig et arbejde kostede blod, sved eller tårer. Marianne beretter dog om, at:

"Jeg vil sige, jeg nåede heldigvis at blive ... det var lige inden det for alvor ... inden det begyndte og gå galt med arbejdsløsheden for de samfundsvidenskabelige. Det var lige, det var faktisk bare – vi taler måneder ... Jeg havde en veninde, der blev uddannet arkitekt samme år og hun gik arbejdsløs, hun blev færdig i maj og gik arbejdsløs indtil december. Så jeg var meget heldig" (Marianne:3).

Signes forløb var ikke på samme måde præget af en følelse af held. Hun har igennem hendes arbejdsliv i forbindelse med begge sine barsler oplevet problematikker med sin daværende arbejdsplads. Hendes historie indebærer en del kompleksitet, da hun, som tidligere skrevet, startede hendes fuldtidsarbejdsliv før, hun havde afsluttet sin uddannelse. I løbet af hendes specialeskrivning – hvor hun stadig varetog sit arbejde på nedsat tid – ville skæbnen, at hun blev gravid med sit første barn og endte med at gå direkte på barsel efter den afsluttende eksamen:

"Jeg holdte barsel fra maj til november, hvor jeg startede igen. For jeg havde jo et job. Jeg var jo fastansat. Men så var det, da jeg kom tilbage, at rigtig mange af vores kontorer var lukkede og der var rigtig mange opgaver, som vi havde mistet [...] og de aftaler vi havde, hvor vi skulle levere opgaver, var lukket. Så det job, som jeg havde siddet i, eksisterede ikke mere ... og jeg fik faktisk at vide, da jeg kom tilbage fra barsel, at der ikke var et job til mig, så vi måtte prøve at lave en fratrædelsesordning" (Signe:2).

Arbejdsgiveren endte dog med at tilbyde Signe en anden stilling på et af de andre kontorer i virksomheden, hvor hendes arbejdskraft og evner kunne være til gavn. Der var imidlertid ingen tvivl om for Signe, at det ikke var hendes drømmejob, og det var stadig ikke akademisk, men det faktum at en lille ny lige var kommet til verden gjorde, at hun takkede ja, for så senere at ville søge videre. Et års tid efter opstart i den nye stilling, blev hun gravid igen og arbejdspladsen valgte at lukke den aftale som hende og hendes kollega arbejdede på og sagde hende op. Fagforeningen kørte en sag mod arbejdspladsen, da de; "[...] i princippet havde fyret mig på grund af min graviditet, hvilket gjorde, at jeg i den barsel ikke havde noget job. Jeg fik en godtgørelse betalt, som kunne dække nogle ting, men jeg skulle jo så ud og være jobsøgende" (Signe:3).

I perioden som uregistreret ledig på barsel søgte Signe to jobs og fik et tilbud ved en større privat virksomhed, som der blev takket ja til, selvom barslen af selv samme grund måtte stoppe 3 måneder før forventet – hun var ikke klar – men; "[...] det her var jo bare drømmejobbet" (Signe:3), og et job inden for en akademisk overenskomst, hvilket Signe havde været meget bevidst om, at hendes næste job skulle være.

Marie var også ledig i en enkelt periode på tre måneder og beskriver det, som:

"[...] den værste tid i hele mit liv, jeg er ikke god til ikke at have noget at lave, jeg har altid gået meget op i det, jeg laver. Det er en stor del af mig og det betyder meget, for den jeg er. Det jeg laver, er den jeg er. Så der var lige den ene periode – det var frygteligt" (Marie :3).

Ledigheden skyldtes for Marie, at det første job efter hendes dimission var en tidsbegrænset etårig projektstilling. Op til og imens hun var ledig, søgte hun flere stillinger om ugen, ikke kun fordi man skulle, men også fordi at det var en måde at aktivere sig selv på. Der blev i løbet af de tre måneder ikke kun søgt akademiske og relevante jobs, der blev også søgt i ydreperiferien, hvorfor hun også endte med et arbejde som uddannelsesvejleder. Inden tilbuddet som uddannelsesvejleder var Marie til et par samtaler om akademiske stillinger, hvor manglende erfaring var den afgørende faktor for tre samtaler i både den offentlige og private sektor. Dog gik der heller ikke lang tid før jobbet som uddannelsesvejleder blev opsagt til fordel for Forsvaret.

Manglende erfaringen var også den udslagsgivende faktor i jobsøgningen for Trine i hendes ledighedsperiode på omkring 4 måneder. Hun søgte omkring 25 jobs i løbet af perioden og var til en 5-6 samtaler, hvor netop den manglende erfaring, eller specifik erfaring inden for specialiserede arbejdsområder, var udslagsgivende for de afslag, der kom. Ledigheden var ikke på samme måde som for Signe og Marianne på grund af opsigelser, hvilket gjorde at den oplevelse hun havde med ledigheden var væsentligt anderledes. Det var et aktivt valg. Et aktivt valg om ledighed grundet et behov for luftforandring og nye arbejdsområder til trods for, at arbejdspladsen ellers gerne ville have forsat hendes tidsbegrænsede kontrakt. Helt grundlæggende i hendes ledighed og søgestrategi mod nye jobs var en klar afgrænsning til akademiske jobs, da:

"Jeg godt kunne forudse, at hvis jeg ikke fik noget som lå inden for mit eget felt, ville jeg ret hurtigt komme til at kede mig – hvis jeg fx søgte HK-stillinger. Altså ikke fordi at jeg ikke kunne løse opgaverne, det er ikke det. Men jeg ville nok sidde og kede mig – og det var jeg ikke interesseret i, for det er jo ikke en holdbar situation. Men det var også ud fra en idé om, hvis man først gjorde "dét" [søgte en ikke-akademisk stilling], så ville det blive sværere, at komme væk fra den type stilling igen" (Trine:3).

Det interessante ved Trine er, at hun faktisk er den eneste dimittend, der i dag sidder uden for en akademisk overenskomst – hun vurderer dog selv, at arbejdet ligger i forlængelse af hendes uddannelse og arbejder også kun sammen med andre akademikere. Helt grundlæggende opfatter hun heller ikke sig selv som hverken overkvalificeret eller overuddannet i den stilling, hun sidder i, da hendes arbejdsopgaver fordrer stor selvstændighed og relevans. Mere om dette senere (Jf. *Overuddannet eller mismatchet*).

Helt overordnet set, har dimittendernes ledighedsperioder ikke være præget af hverken længere ledighed, demotivation eller manglende kompetencer. I stedet er selve erhvervserfaringen tit dét, som jobbene står og falder med, hvilket uddannelsen i sig selv ikke kan forbedre. Det er den praktiske erfaring, som tidligere

nævnt, ifølge Collins også kun kan tillæres på arbejdsmarkedet – og det er vel også det, den famøse tre måneders prøvetid egentlig er funderet på, et spørgsmål om, hvis dimittenden er kommet igennem samtale sociale nåleøje, at kunne erhverve sig de kompetencer arbejdspladsen efterspørger til udførelsen af bestemte opgaver. Altså den praktiske erfaring, som Collins også slår på tromme for. Uddannelsen øger ikke produktiviteten, men sikrer, at det kun er den professionelt afgrænsede gruppe af individer, der søger vejen mod de akademiske og specialiserede jobs, fordi de kan præsentere deres kvalitetsstempel og dermed adgang til markedet. Produktiviteten kan argumenteres for at være den erfaring, som dimittenderne beskriver; erfaringen sikrer nemlig virksomheden, at kvaliteten af arbejdet i en vis udstrækning er på plads – og uden erfaringen har uddannelsen ikke anden umiddelbar værdi end som en adgangsbillet. Vender man argumentationen, kan man på samme måde argumentere for, at erfaringen er umulig at opnå, hvis ikke uddannelsen bestod som en reel værdi i den enkeltes arbejde. Erfaringen inden for specialiserede professionsområder på arbejdsmarkedet forekommer altså ikke uden adgangsbilletten i form af uddannelsens akkreditering – men er uddannelsen kun en adgangsbillet? Eller bruger dimittenderne rent faktisk de kompetencer, som uddannelsen har givet dem som andet end ren vekslingsværdi mod arbejdslivets egentlige konkurrenceparametre erfaring og produktivitet?

Uddannelsens værdi på markedet

Hvordan uddannelsen kommer til sin ret i arbejdslivet er et væsentligt element i forståelse af, hvad der egentligt betyder noget for det enkelte individ på arbejdsmarkedet. Er uddannelsens evne til at give en et bestemt syn på dét, der gør, at dimittenden leder efter de relevante jobs, hvor uddannelsen kan komme i spil – eller er uddannelsen for dimittenderne bare en adgangsbillet til arbejdsmarkedets lotteri. Det er valgt, for at sikre en vis grad af homogenitet i forståelsen af de enkelte uddannelser og deres værdi på arbejdsmarkedet, at opdele dimittenderne i de to uddannelsesgrupper de udspringer fra. Det er igen ikke et ønske om at gøre uddannelsens værdi til et komparativt mål, men nærmere en erkendelse af, at uddannelserne indeholder kvalitativt forskellige elementer, som potentielt kan være udgjort af den uddannelsen, de i sin tid tog.

Sociologerne

På tværs af de fire sociologer er billedet relativt klart; de mener alle, at deres uddannelse er vedblevet med at have relevans ift. det arbejdsmarked, som de er indtrådt på. Relevansen er dog ikke entydig, hvilket formentlig heller ikke kommer som nogen overraskelse, da relevansen af uddannelsen – og mere præcist hvilke elementer af uddannelsen der er relevante – afhænger af, hvilket arbejde der i sidste ende varetages. To af sociologerne bruger helt klart deres kvalitative evner i langt større grad end deres kvantitative, hvilke også medvirker, at; "[...] jo længere tid der går, jo længere væk kommer man også fra det. Så hvis jeg pludselig

skulle til at lave alt det her evaluering, så skulle jeg læse op på det" (Signe:5). Signe beskriver samtidigt også det skisma, der ligger i, at man har valgt et specifikt arbejdsområde – det at have fået så mange gode kompetencer, men ikke nødvendigvis inden for det område man i sidste ende kommer til at arbejde med:

"Det er nogle af de gode råd, som jeg fik dengang, som der står helt klart for mig og som jeg stadig trækker på. Sådan er det også ift. noget af det teori, jeg har læst. Der er noget, der virkelig har printet sig fast og noget som virkelig har inspireret mig, som jeg stadigvæk bruger [...]. Men jeg ville da have ønsket, at jeg tidligere havde vist, at det var inden for dét område jeg skulle ende, for så kunne jeg have læst mere af det teori – for jeg synes jo også, at jeg har læst rigtig meget teori, som jeg aldrig kommer til at bruge igen" (Signe:8).

På samme måde beskriver Sanne den meget tunge og 'hardcore' statistik, som hun aldrig har haft brug for i sit arbejdsliv. Hun beskriver særligt, hvordan der var nogle ting, som de blev slæbt igennem, om de matematiske aspekter der lå bag analyserne og redskaberne og; "[...] *det har overhovedet ikke været relevant*" (Sanne: 6). Her understreger Cille dog på den anden side, at der i hendes arbejdsliv har været evnerne til at programmere, der været det afgørende element:

"Der er ingen tvivl om, at hvad der har været vigtigt. Grunden til at jeg har haft så mange muligheder for jobs, er på grund af de kvantitative metoder jeg har kunnet og så det, at jeg har kunnet programmere i SAS. Det er jeg slet ikke i tvivl om, det er meget åbenlyst" (Cille:5).

Arbejdslivet har for Cille imidlertid kun været søsat siden hun dimitterede i 2011, hvormed hun er den dimittend med kortest erhvervserfaring i bunken. Noget tyder dog på at tendensen for sociologerne er meget generel. For på samme måde som de øvrige har Marie også oplevet, at hendes uddannelse har haft en central rolle i hendes nuværende arbejde. Hun arbejder både meget kvantitativt men også kvalitativt med interviews og som observatør. Særligt for Marie er hendes beskrivelse af, hvordan teorien og det sociologiske begrebsapparat spiller en stor rolle, for det arbejde hun udfører. Tilmed understreger hun, at hendes tid i Forsvaret også var præget af den sociologiske baggrund, igennem den forståelse hun havde fået for sin omverden og for organisationer – det har påvirket den måde, hvorpå man tilgår en opgave. Hun beskriver det selv meget detaljeret: Det handler om det her;

"[...] sociologiske teori-apparat som man tager med sig. Det er de der briller, som man får på og nærmest ikke kan tage af igen, når man er blevet uddannet inden for sociologien – så for mig er det et repertoire, man har liggende i rygsækken, som man bruger uden at tænke så meget på det" (Marie :6).

Der er for sociologerne altså en klar forskel på, hvordan de bruger deres uddannelse, men også i hvor vid en udstrækning. Sanne og Signe især bruger i langt mindre grad deres kvantitative kompetencer i form af udarbejdelse af undersøgelser og statistiske analyser, særligt hvis man tager Cilles meget kvantitativt orienterede arbejde i betragtning. Men det handler dybest set også om, at de jobpositioner som de varetager

kræver vidt forskellige kompetencer og tilgange. Det er altså ikke relevant for Signe at arbejde med statistikken på samme måde, som Cille gør. Hvilket også viser sig i differentieringen af deres teoretiske begrebsapparater på forskellige områder. Én ting der imidlertid kan cementeres, er deres fælles forståelse af, at uddannelsen ikke kun er adgangsbilletten til deres arbejdsliv, den bibeholder i lang udstrækning sin værdi – om end kun inden for nogle særlige områder.

Politologerne

De tre dimittender fra uddannelsen i politik og administration er et stykke hen af vejen enige med sociologerne i deres betragtninger – uddannelsen har en værdi i arbejdslivet, den har givet en grundlæggende og central forståelse for samfundets sammensætning rent politisk og ligeledes kendskabet til mere økonomiske strenge, men værdien er ikke på samme måde låst fast. Erfaringen bliver med tiden den væsentlige størrelse for arbejdslivet ifølge både Jesper og Trine. Mariannes forståelse ligner, i modsætning til de andre politologer, i vid udstrækning sociologernes, da uddannelsen, og det fundament som den har skabt, i hendes øjne, gør en forskel for arbejdslivet og for evnen til at lære nye ting.

Trine og Jesper beretter om, hvordan uddannelsen har givet dem en værktøjskasse, som de ikke ville have været foruden – til trods for at de også retter væsentlige kritikker imod politologernes metodiske kundskaber og mængden af kompetencer, man står med som færdiguddannet. Begge peger i samme retning, hvor uddannelsen stadig ses som uundværlig – men ikke uden kritik. Som Jesper beskriver:

"Jeg synes, jeg har fået dannelse og indsigt i ting, der har været gode nok, men ift. mit karrierevalg og det jeg render og laver nu, så har det ikke givet særlig meget værdi at være god til diskursanalyser – og hvad pokker vi ellers havde. Det er også svært at sige, at det har været spild ... kvalitative analyser – var det godt eller dårligt at have det? Det var jo fint nok, at vide hvordan man skal spørge ind og få svar på ting, at kunne analysere ting både kvantitativt og kvalitativt. På den måde var det okay, selvom jeg ikke bruger det til daglig, har det kun gjort mig dygtigere og givet mig nogle værktøjer, som man ubevidst bruger – og derfor kommer jeg aldrig til at fortryde, det jeg har læst" (Jesper:8).

Det er således ikke et spørgsmål om, at uddannelsen på nogen måde er overflødig, men nærmere et spørgsmål om en dannelse og indsigten i nogle teoretiske forståelse og metodikker, som man ellers ikke ville have fået forærende. Uddannelsen skaber således værdi i arbejdslivet for den enkelte, men opretholder ikke sin værdi ift. markedet – og det er måske netop det afgørende skisma i forståelsen af den værdi, som uddannelsen skaber. Værdien har flere sider og skabes ikke kun i relationen til den vekselværdi, som Collins beskriver i sin teoretisering af uddannelsessystemets relation til markedet. Værdien består for dimittenderne i den reelle værdi, som viden, erkendelse og forståelse medbringer – og som samtidigt vedbliver igennem arbejdslivet: *"Det jo ligesom det, der har dannet fundamentet, som man står på – og når man vakler, så er det der, man træder op igen"* (Signe:8). Samtidigt består uddannelsens værdi i den vekselform uddannelsen

tager i sit møde med markedet. Det er således ikke en enerådig værdi og veksselform, som Collins beskriver, det er ikke kun et læ for produktivitets mantra, men også en værdiskabelse, der i en hvis udstrækning kan argumenteres for at sikre produktiviteten, da produktiviteten afspejler det enkelte individs kundskaber. Collins har dog ret i, at selve uddannelsens vekselværdi kun eksisterer i dimittendens indtræden på markedet:

”Det bliver mindre og mindre betydningsfuldt, hvad man har af uddannelsesbaggrund, det er i hvert fald det indtryk man får. Uddannelsen er vigtigere, når man lige er kommet ud; hvilket studie og hvordan man har klaret sig. Men efter et stykke tid, så siger erhvervserfaringen mere” (Trine:7).

Der er ingen universel skabelon for, hvad der passer på den enkelte dimittend, når de rammer arbejdsmarkedet – og der er stor forskel på, hvad der efter flere år på arbejdsmarkedet stadig anses som det mest relevante aspekt fra ens uddannelsestid, men det er måske ikke så mærkeligt, når arbejdsmarkedet selv består af så mange forskellige facetter. Man indhyles og formes i arbejdsmarkedet, på samme måde som uddannelsen på universitetet gjorde i læringsprocessen mod samfundsvidenskaben frem for humanvidenskaben, hvor én retningen eller ét spor af videnskabens eller arbejdsmarkedets facetter bliver dominerende over andre.

Akademiker blandt fagfolk

Særligt en af dimittenderne, som ellers beskriver hendes uddannelse som værdiskabende i hendes arbejdsliv, har flere gang på sin egen arbejdsplads og i fagfællesskaber med andre faggrupper, mødt fordomme og; *”[...] forbehold over for akademikere; at andre har følt, at det har været splid, at det var en AC’er der sad og udførte mit job” (Marianne:7).* Marianne beskriver selv, hvordan der, da hun startede på sit job i den lille kommune, også startede fire andre akademikere, hvor der før i tiden kun havde været én og tilmed i en helt anden afdeling. Tilstrømningen af akademikere på arbejdspladsen gjorde at Marianne og hendes nye kollegaer på sin vis: *”[...] skulle bevise, over for de der HK’ere, at vi altså ikke var sådan nogle farlige bæster i jakkesæt [...]” (Marianne:5).* Det var en følelse af, at blive putte i bås som akademikere – at når man var akademikere, så måtte man partout også have den holdning; *”[...] at alle HK’er skulle fjernes fra jordens overflade og skiftes ud med AC’ere” (Marianne:8).* En forestilling om en form for bureaukratisering af arbejdsdelingen, der til forveksling minder om Collins udlægning – som Marianne bestemt ikke tilslutter sig – men er kommet til at lide under i hendes samarbejde med særligt sygeplejersker, lærere og fagprofessionelle. Problematikken ligger for Marianne i, at de fagprofessionelle ikke selv kan se, at de skærer over en kam i deres retorik omkring djøfiseringen af den lille kommune, hvilket også har betydet, at en central egenskab i Mariannes arbejdsliv har været evnen til at kunne sætte fingeren på pulsen og mærke efter, hvor man er landet samt hvilke mennesker man er iblandt.

Følelsen blandt de fagprofessionelle er muligvis ikke helt uberettiget – for flere uddannelsesforskere og spekulanter, som litteraturreviewet også viser, argumenterer jo netop for at "djøfiseringen" af arbejdsmarkedet medfører en nedadgående effekt, ikke kun for dimittenderne selv, men også på de fagfolk der sidder tilbage og bliver presset ned i hierarkiet pga. deres korte- eller mellemlange uddannelser (der på helt samme måde som de lange videregående uddannelser også mister grundlæggende arbejdsmarkeds værdi, når tilstrømningen til universiteterne forsat stiger) (Jf. *Litteraturreviewet*; Hansen 2011). Læreruddannelsen er et godt eksempel: En uddannelse, der i mange år bestod af høj prestige og videreførelse af kundskab og viden, er i dag en af de uddannelser, der år på år, møder rekordlave optag fordi prestigen i at være lærer langsomt svinder væk. I stedet slås studenter fra gymnasiet og handelsskolen om at få det højeste gennemsnit, så deres optag på en af de tre "vidundere"; medicin, statskundskab eller psykologi kan sikres. Det er, som Collins ville argumentere, en udvikling af en sinecure sektor, der igennem årene har optaget de mange akademikerer som uddannelsessystemerne har produceret til glæde for ... hvem? Markedet eller individet selv? Men hvad og hvem definerer, om dimittenderne reelt er overuddannede eller overkvalificerede – for statistikerne tager ikke højde for, hvordan den enkelte udvikler sig i sit arbejdsliv, hvilket kan argumenteres for at være en metodisk tilgang, der i mange år nu har vendt det blinde øje til og forsikret sig selv om, at en rent strukturalistiske forklaring på et efterhånden vidtomspændende fænomen var tilstrækkelig.

Overuddannet eller mismatchet?

Af de syv dimittender, havde fire af dem; Jesper, Signe, Marie og Trine, tilbage i 2012 i dimittendundersøgelsen klassificeret deres jobs som uden for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse og de sidste tre; Cille, Sanne og Marianne, inden for en akademisk overenskomst eller stillingsbetegnelse, hvis man kigger på de rent statistiske resultater. Kvalitativt berettede Trine dog ikke om en følelse af hverken at være overuddannet, overkvalificeret eller i stand til at varetage hendes arbejde med mindre uddannelse, end den hun har, hvorimod at Marianne beskriver, at hun i nogle situationer godt kunne varetage hendes job med mindre uddannelse og Cille der i sit tidligere job følte sig overkvalificeret i en akademisk overenskomst, hvilket også var medvirkende til hendes andet jobskifte. Dimittendernes egen opfattelse af deres arbejde er altså ikke nødvendigvis enstemmigt med den objektive klassificering. Fælles for næsten alle dimittenderne er dog, at alle – bortset fra Trine der i sin ikke-akademiske overenskomst, ikke føler sig overuddannet eller overkvalificeret – på nuværende tidspunkt har et arbejde inden for en akademisk overenskomst, hvilket rent objektivt betyder, at de ikke er overuddannede.

Overuddannelsen har dog i de akademiske overenskomster en relativt pragmatisk størrelse, hvilket udspiller sig på forskellige måder. Marianne føler sig eksempelvis ikke overuddannet, når der spørges direkte ind til det, men beskriver selv hendes tilgang til arbejdet som meget pragmatisk. Følelsen af at være overkvalificeret tilslutter hun sig heller ikke umiddelbart, til trods for at nogle af de fagprofessionelle, hun møder i hendes hverdag, godt kan have deres forbehold mod akademikere i hendes position (Jf. *Akademiker blandt fagfolk*).

Men i spørgsmålet om følelsen af at kunne varetage nogle af arbejdsopgaverne med mindre uddannelse end den hun har, indvender hun:

"Ja. Det har jeg da. Man kan da godt sidde og tænke ... nu har jeg lavet mange dagsordener og mange referater igennem tiderne og der har da været nogle gange, hvor man sidder og tænker, hvor meget mening giver det, at det er mig, der sidder og laver dem? Men der kan jeg jo så måske – nogle gange kan jeg godt se, at jeg kan lave dem på et andet niveau, end nogle af de kollegaer jeg har, fordi jeg har en større indsigt [...]. Men når man har brugt en hel dag på at sidde og lave kaffebestillinger og forplejning og lokaler, så føler man altså, at man kunne have brugt sin tid bedre på noget andet (Marianne:8).

På samme måde som Marianne, havde Cille i hendes andet job en oplevelse af, at hun var overkvalificeret til det arbejde hun varetog, og hun; "[...] havde det sådan, at det var meget sjovt at prøve, men samtidigt var der en bevidsthed om, at det ikke var noget, som jeg skulle i lang tid" (Cille:7). I modsætning til Marianne tilsluttede Cille sig dog ikke tanken om, at hun kunne have varetaget hendes arbejde med mindre uddannelse, end den hun havde, da der stadig var en række tunge arbejdsopgaver, som skulle varetages af en akademiker. Den kvalitative oplevelse af overkvalificeringen i et akademisk job ligner på mange måder to af dimittenderne, der reelt var overuddannede i en periode. Der ligger dog en væsentligt forskel i det faktum, at de overuddannede dimittenders arbejde samtidigt *ikke bestod* primært af akademiske arbejdsopgaver. Marie beskriver, hvordan hun i sit arbejde som uddannelsesvejleder ikke havde behøvet 5 år på universitetet, da der ikke var mulighed for at sætte hendes sociologiske repertoire i spil i de arbejdsopgaver, hun varetog. I Signes første job herskede der heller ingen tvivl om, at hun var overuddannet. Hun arbejdede i hendes første job side om side med konturuddannede og socialrådgivere og da hun skulle skrive hendes speciale, sagde hendes leder tilmed; "[...] jeg er da ligeglad med, om du skriver dit speciale" (Signe:10). Men hun skrev det, for det var vigtig for hende selv – og samtidigt var hun ikke i tvivl om, at hun ville noget mere. Centralt for Signe blev altså ikke kun at opnå det akademiske arbejde, men også at sikre hendes familieliv, at have en fleksibilitet da det; "[...] handler lige så meget om, hvordan det passer sammen med min hverdag" (Signe:6), hvilket også lykkedes hende med hendes nuværende akademiske arbejde.

Der er et generelt fællestræk på tværs af dimittenderne: De ikke-akademiske arbejdsopgaver har, i større eller mindre udstrækning, startet en refleksionsproces omkring eget arbejde og arbejdsopgavers indhold, som giver dimittenderne en væsentligt forståelse af deres arbejdes indhold og potentielle behov for at udvikle sig. En udvikling der også kan ske internt i en virksomhed, som den gjorde for Jesper, der i løbet af de sidste 8 år har gjort karriere i den samme private virksomhed, hvilket har ført ham op i toppen af en af verdens førende IT-virksomheder, hvor han startede som grøn og uden for en akademisk overenskomst. Men et spørgsmål, der ofte ikke tages i betragtning, er forskellen mellem, hvad overuddannelse i sin statiske forstand egentligt er i henhold til at være mismatchet – og dækker ordene over noget kvalitativt forskelligt? I Krakas analyse: *Stadig flere akademikere er overuddannede til deres job, bruges ordene overuddannelse og*

mismatch synonymt igennem artiklen (Kraka 2012). En helt ny analyse af Jan Christesen: *Overuddannelse blandt akademikere – Fagområder og geografiske områder set i sammenhæng*, publiceret d. 8. maj 2015, anvender i vid udstrækning samme terminologi om overuddannelse, overkvalificering og match, men dog ikke direkte ordet mismatch (Christensen 2015), hvilket også går igen i artiklen: *Vi overuddanner* (Albrecht 2012). Helt generelt ses samme tendens på tværs af flere af publiceringer, uden at der egentlig stilles spørgsmålstejn ved, om ordene egentligt dækker over noget kvalitativt forskelligt. Helt konkrete definitioner af overuddannelse er heller ikke lette at støve op i hverken danske eller engelske versioner, men baseres på noget, der ligner dette: *"Having been educated to a higher academic level than necessary"* (Oxford Dictionaries), mængden af uddannelsen overskrider således det, der reelt er efterspurgt eller nødvendigt. Det grundlæggende tvivlsspørgsmål går så på, hvorvidt uddannelse kan gå til spilde? Eller i så fald, hvornår den gør det? Argumentationen om, at overuddannelse eksisterer, når et individ med højere uddannelse end nødvendigt varetager en jobposition, der kunne varetages af en med et lavere uddannelsesniveau, tilslutter jeg mig, *hvis tilstanden er statisk*, som statistikkerne også behandler fænomenet – sågar specialets egen kvantitative analyse. Men uddannelsen er hverken spildt eller overdreven, hvis individets position *forandres*, hvormed det i stedet bliver et positionerings eller placeringsspørgsmål, hvilket i høj grad kan argumenteres for at være et mismatch: Kompetencer og evner er ikke overflødige eller uanvendelige – de vil altid gøre en forskel for arbejdspladsen – men det er et spørgsmål om, at de placeres rigtigt. Overuddannelsesargumentationen er således korrekt, hvis individet ikke bevæger sig ud af eksempelvis ikke-akademiske overenskomster eller stillinger, men i resten eller størstedelen af sit arbejdsliv ikke anvender tillærte kompetencer eller evner på sin arbejdsplads. Mismatchet derimod, kan argumenteres for at forekomme i de tilfælde, hvor individet selv er bevidst om sin "lave" position set relativt i henhold til uddannelsesniveauet, og derfor aktivt søger at forbedre sin position i markedet – og derfor også på et senere tidspunkt flytter sig i markedet. Mismatchet er altså i højere grad en dynamisk tilstand, som ikke på samme måde som den statiske overuddannelse fastholder individet i sin position, hvor tolkningen heraf samtidig ses i lyset af uforanderlighed.

Virksomhedernes indirekte betydning

Ovenstående definering af overuddannelse og mismatch har et andet væsentligt aspekt, som bør inddrages: Virksomhedens påvirkning og/eller rolle i relationen til dimittendens positionering i markedet. For hvor stor en påvirkning har virksomhedens størrelse og sektor egentligt haft for de syv dimittender? Der hersker imidlertid ingen tvivl om, at den overkvalificering som både Cille og Marianne har følt berøring med i deres arbejdsliv, i nogen grad stammer fra det faktum, at Cille på daværende tidspunkt befandt og Marianne på nuværende tidspunkt befinder sig i en mindre kommune, hvor arbejdsdelingen ikke differentieres på samme måde som i de helt store virksomheder. En mindre kommune, trods at den er lille sammenlignet med andre, ville officielt set klassificeres som en mellemstor virksomhed, men i sammenhæng med eksempelvis Marianne er det den enkelte afdelingens størrelse, man skal tage i betragtning.

Tager man sektoren i betragtning er det umiddelbart den offentlige sektor, der har en betydning for dimittendernes følelse af overkvalificering, da det er her, de fleste beretter om arbejdsopgaver uden for det akademiske spektrum. Den private sektor som, hvis man tager den kvantitative analyse i betragtning, burde have en større risiko for overuddannelse, viser sig i de kvalitative interviews kun at have ét reelt udfald, hvor dimittenden Signe følte sig både overkvalificeret og overuddannet. Her kan man dog argumentere for, at der ud af de i alt 17 jobs, som samtlige dimittender har været i, har kun 5 af disse været i den private sektor, hvilket også kan skabe en form for skævvridning i forståelsen af den private sektor ift. den offentlige. Kun ét privat arbejde er udmundet i et reelt mismatch, da Jespers umiddelbare overkvalificering har accelereret internt, hvor 3 ud af 11 offentlige jobs har været i ikke akademiske overenskomster. Hvorvidt sektoren i sidste ende betyder noget for dimittenderne, er altså usikkert – og Randall Collins teori om den non-produktive sektor kan argumentere både for og imod, da den offentlige sektors ekspansion i sidste ende også tilsluttes ekspansionen af dimittender. Virksomhedsstørrelsen virker derimod til at have en mere central rolle, da flere af dimittenderne som enten er eller har været i en mindre virksomhed beskriver deres arbejdsopgaver som af varierende karakter. Spørgsmålet er så, om det i sidste ende kommer som en overraskelse? Man kunne forestille sig, at der i de mindre virksomheder i højere grad var et behov for at alle bidrog til, når det kom til de praktiske opgaver, da der netop ikke er den samme differentiering internt på arbejdspladsen som ved de større virksomheder. Interessant er, at de små virksomheder dog stadig formår at sikre akademiske overenskomster til dimittenderne, hvilket i sidste ende måske betyder, som Marianne også understreger, at man bare skal have en lidt mere pragmatisk tilgang til sit arbejdsliv.

Diskussion 6

"The 'career mobility' reasoning here is that even formally overeducated workers are not currently in positions that draw on their full range of skills, but they may be on a trajectory that will eventually allow those skills to be expressed and rewarded" (Bills 2004:55).

Indledningsvist i specialet blev række spørgsmål stillet. De gik på, hvorvidt betydningen af den stadig stigende andel af akademikerer påvirkede uddannelsens kvalitet og værdi, om overuddannelsen reelt udgør et problematisk fænomen på samme måde, som anden forskning på feltet beskriver, samt hvorvidt samfundets høje andel af akademikere fører til en nedadgående effekt, der øger presset på de kortere akademiske uddannelser. Disse spørgsmål cirkulerer alle sammen rundt om den samme misere; problematikken omkring overuddannelse. Men er overuddannelsen så firkantet og statisk, som fænomenet umiddelbart giver udtryk for? Det vil jeg ikke mene – og særligt ikke, taget ovenstående argumentation omkring forholdet mellem overuddannelse og mismatch i betragtning: Der ses nemlig qua de kvalitative interviews, at overuddannelse ikke nødvendigvis kan anskues som et statisk fænomen i de akademiske dimittenders arbejdsliv, som litteraturreviewet og specialets kvantitative analyse umiddelbart antog. Overuddannelse er ikke nødvendigvis lig med en kontinuert overuddannelse, fænomenet er i stedet i relation til den udvikling individet gennemgår i sit arbejdsliv, hvis denne ikke vælger at opretholde status quo. Overuddannelse som fænomen er nærmere funderet i to afgrænsede og distinkte definitioner, hvor overuddannelse i sin rene form relaterer sig til det individ, der igennem hele eller store dele af sit arbejdsliv, varetager jobs, som denne reelt er overkvalificeret til – altså et mere eller mindre statisk fænomen, hvor individet ikke udvikler sin position i markedet. Mismatch på den anden side, relaterer sig til det individ, der indledningsvist eller i enkelte perioder af sit arbejdsliv varetager jobs, som denne reelt er overkvalificeret til, men som der aktivt søges væk fra. Dette fænomen er altså langt mere dynamisk: Et mismatchet individ vil i modsætning til det overuddannede individ, søge og stræbe efter at udvikle sin position i markedet til minimum et adækvat niveau set i relation til dennes uddannelse og erfaringer. Men er det uddannelsen i sig selv, der skaber individets ønske om at skabe en opadgående mobilitet i markedet fra en position som overkvalificeret til et adækvat leje? Langt hen af vejen ja, da individet, som interviewene med de fire

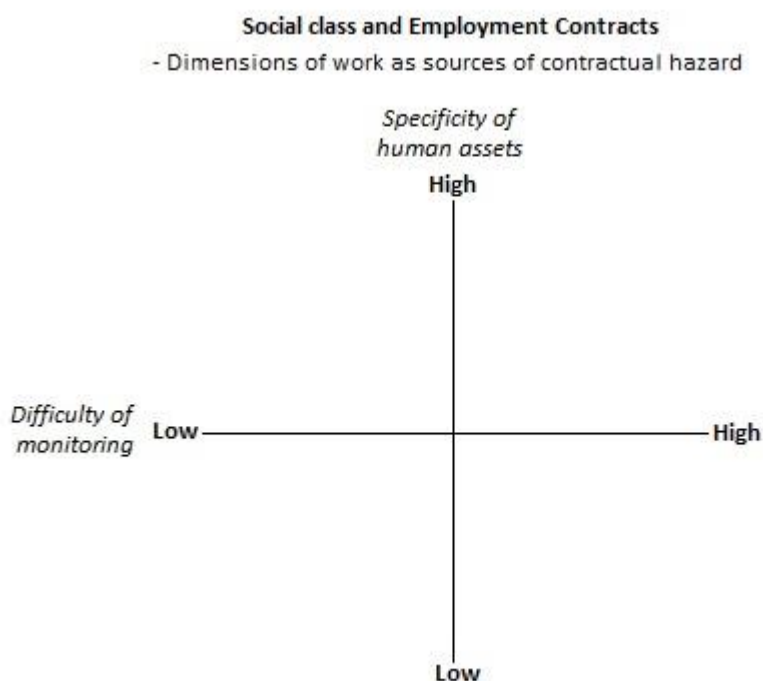
overkvalificerede dimittender også viser, *selv* skal have en erkendelse af, at det job de varetager, positionerer dem lavere end umiddelbart forventet af en akademiker. Uddannelsen fordrer altså en selvkritisk tilgang til arbejdsmarkedet og den position, der umiddelbart opnås. Dét der imidlertid ligger uden for individets eget valg er, hvilke stillinger de tilbydes i deres søgen efter et eller nyt arbejde, for her har virksomhederne i markedet det afgørende ord – her slår uddannelsen sjældent til alene – og særligt ikke, hvis vi tager den mismatchede dimittend i betragtning. Uddannelsen bliver i sig selv således ikke den afgørende faktor for det skifte, der ønskes foretaget, men er primus motor i individets selverkendelse og ønske om forandring. Dét udslagsgivende, ikke kun for følelsen af at være rustet til arbejdsmarkedet, men også for det endelige skifte – i hvert fald for Signe, Jesper og Marie – var erhvervserfaringen fra deres tidligere stilling(er), hvor uddannelsen ikke nødvendigvis blev aktiveret, men et sted der sikrer en erhvervelse af kompetencer: Dimittenden har således erhvervet sig kompetencer igennem stillinger som overkvalificeret, der forsikrer arbejdsgiveren om, at den enkelte kan varetage nuværende akademiske stillinger: *”Det var en investering for mig. Det var et middel til at nå målet”* (Signe:9). Hvilket i vid udstrækning underbygger Collins’ pointe om, at uddannelsen i vid udstrækning – i relation til markedet – tager en vekselseform, da uddannelsen i sig selv ikke nødvendigvis sikrer den produktivitet, der efterspørges. Er det således ikke lykkedes informanterne at veksle deres uddannelse til en adækvat position i markedet i første forsøg, har de efterfølgende erhvervet sig kompetencer på arbejdsmarkedet, der kan veksles til en opadgående tendens, hvilket i sidste ende kan eliminere overuddannelsen i sin statiske form. Det er, hvad Goldthorpe ville kalde; *”[...] an understanding not on continuity of employment but rather on continuity of employability”* (Goldthorpe(B) 2000:226). En tilegnelse af erfaring og træning, der ikke kun fremmer kompetencer relateret til den pågældende organisation, men også kompetencer der fremadrettet sikrer en form for progression i arbejdsmarkedet.

Der behøves endvidere i distingveringen af de definitionerne, overuddannelsen og mismatchet samt det at være adækvat uddannet, en bredere funderet forståelse af arbejdsmarkedets mulige facetter. Dette skyldes særligt, at den firkantede og statiske differentiering, hvor der udelukkende kigges på uddannelsestitler, -længde og overenskomster, på baggrund af specialets kvalitative analyse ikke kan anses som fuldstændig. I stedet kan der argumenteres for, at der bør kigges på, hvad arbejdet *indeholder af akademiske og faglige kompetencer og selvstændighed* for at kunne klarlægge, hvorvidt en dimittend enten periodisk har været mismatchet eller reelt – i det lange løb – kan klassificeres som overuddannet. Collins bidrager i denne sammenhæng ikke med en væsentlig udbygning af, hvordan overuddannelsen i sin grundform kan operationaliseres ud af arbejdsmarkedet, men konstaterer kun de årsagssammenhænge, han mener, ligger til grund for fænomenet i sig selv, hvilket ikke bidrager med en dybere forståelse af fænomenets udfoldelse på markedet. Det er altså i forsøget på at konkretisere argumenterede forståelse af overkvalificeringen som både statisk og dynamisk fænomen derfor valgt, at inddrage Goldthorpe, som også tidligere blev introduceret i specialets teoretiske afsnit:

Goldthorpes forståelse af ansættelseskontrakter og -forhold anslås i denne sammenhæng til at kunne bidrage væsentlig til forståelsen og uddybningen af overuddannelsens temporære karakter (mismatchet), da denne

teoretisering af positioneringer i arbejdsmarkedet giver mulighed for at dykke ned i en todimensionel forståelse af det enkelte individs arbejdsforhold i relation til anvendelse af kompetencer og arbejdsgiverens evne til at monitorere arbejdsgangene og produktiviteten (Goldthorpe(B) 2000:207-210). Indledningsvist skal det dog understreges endnu engang, at selve klasseaspektet ikke inddrages til at berige specialets forståelse af mismatch og overuddannelse som fænomen, da argumentationen ikke funderes i et spørgsmål om statusgrupper, klasser eller den social mobilitet per se – hvilket heller ikke er ønsket med inddragelsen af Goldthorpes theoretisering. En sådan inddragelse af Goldthorpes theoretisering anses ikke som nogen form for vold mod klasseteorierne, særligt da Goldthorpe grundlæggende opererer med en *erhvervsmæssig rangering*, som ikke nødvendigvis kun relaterer sig til et klassespørgsmål, men nærmere til et spørgsmål om arbejdets karakter (Munk 1999:69). Det centrale i theoretiseringen bliver i stedet forståelse af arbejdets indhold og form (ofte ekspliciteret i ansættelseskontrakter og -forhold), hvor arbejdet, den enkelte dimittend oppebærer, kan vurderes ud fra dets indhold og dermed bidrage til en forståelse af, hvornår den enkelte dimittend reelt er overuddannet, mismatchet eller adækvat uddannet. Grundlæggende placeres arbejdet i relation til nedenstående todimensionelle kort, hvor 1) muligheden for at overvåge arbejdets kvantitet og kvalitet samt 2) andelen af kompetencer og viden arbejdet kræver for at kunne udføres (produktivitetsens værdi)⁶ udgør akserne (Goldthorpe(B) 2000:214):

Figur 2: Goldthorpes dimensioner i arbejdet



⁶ For dybere indføring i Goldthorpes theoretisering henvises da til: Goldthorpe (B), John H. (2000), "Social Class and the Differentiation of Employment Contracts". I Goldthorpe, John (2000), *On Sociology. Numbers, Narratives, and the integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press, pp.213 –229.

En akademiker i en adækvat stilling ville i dette tilfælde, som flere af dimittenderne også gør, placerer sig i den øvre-højre kvadrant, hvor anvendelse af akademiske kompetencer og viden er høj samt monitoreringen af arbejdet lav. Den overuddannede eller mismatchede kandidat, som Signe eksempelvis var, placerer sig derimod oftest i den nedre-højre kvadrant, hvor monitoreringen ligeledes er lav, men anvendelse af tilegnede akademiske kompetencer også er lav. Til en sammenligning ville eksempelvis ufaglærte og faglærte placerer sig i den nedre-venstre kvadrant (Goldthorpe(B) 2000:209-223).

Der ligger imellem de to ydre punkter således en række mellempositioner med varierende andel af eftertragede kompetencer og monitorering. Husker vi tilbage på de dimittender, der set fra en rent statisk forståelse af overuddannelse – ud fra dimittendens overenskomst – ikke var overuddannede, var der alligevel to, som enten i nuværende eller tidligere jobs havde følt sig overkvalificerede til dele af deres arbejde. Dimittender som disse kan i relation til denne teoretisering muligvis argumenteres for at befinde sig i grænselandet mellem akademisk og ikke-akademisk overenskomst i højere grad end de dimittender, der udtrykker stor tilfredshed, udfordring og selvstændighed. De befinder sig måske i det, Collins argumenterer for som den akademiske underklasse og kan på grund af arbejdets indhold og form i højere grad argumenteres for at ligge længere nede mod den nedre-højre kvadrant, end eksempelvis Jesper ville gøre (Collins 2011:244).

Der hersker samtidigt umiddelbart en tydelig forskel på, hvilke opgaver én medarbejder i et lille firma eller mindre kommune varetager sammenlignet med medarbejderen i en Styrelse eller et større private firma – og det er netop denne forskel der skaber en ubalance imellem dimittender på samme niveau, da forskellen skaber en differentiering mellem individerne, der rent praktisk burde ligge på nogenlunde samme niveau. Konsekvensen er en social differentiering af dimittenderne på arbejdsmarkedet, hvilket er meget lig den differentiering og ulighed Collins også identificerer blandt ham selv og sine forskningsrelaterede kollegaer (Collins 2011:243; Bills 2004:54).

Kunne man i forlængelse heraf forestille sig at det særligt er de kontrakter eller de arbejdsforhold, hvor dimittenden befinder sig tæt på eller i grænselandet til de akademiske overenskomster, der i større grad vil medvirke, at overenskomster, som ikke tidligere har været akademiske, med tiden konverteres hertil og skaber denne omdiskuterede nedadgående effekt?

Jeg har intet fyldestgørende empirisk grundlag for at tage et sådant standpunkt, men tendenserne i ovenstående kvalitative analyse må på sin vis tale for sig selv. Man kunne måske argumentere for, at den ekspansion uddannelsessystemet har gennemgået og udvidelsen af den sinecure sektor – ikke mindst det fremtidige behov for jobskabelse som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd peger på i litteraturreviewet – må skabe en differentiering i arbejdsdelingen, der også medfører det nedadgående pres i arbejdsstyrken, som også senere kan afspejle sig i lønforskelle (Collins 2011:243). En differentiering som litteraturreviewet, Collins, Bills og mange andre efterhånden beskriver.

Konklusion 7

Målet med indeværende speciale har været at besvare to grundlæggende spørgsmål i relation til overuddannelse som fænomen:

Ses der blandt dimittender fra Aalborg Universitets samfundsvidenskabelige fakultet en tendens mod overuddannelse eller mismatch, der afspejler tendensen beskrevet blandt uddannelsesanalytikerne og hvordan opfatter den enkelte dimittend sin egen position i arbejdsmarkedet set i relation til uddannelsen?

Specialets kvantitative analyse underbyggede i høj grad den tendens mod overuddannelse på det samfundsvidenskabelige fakultet på Aalborg Universitet, som uddannelsesforskerne også peger på. Overordnet set var der fra 7,4 og op mod hele 22,1 % af dimittenderne, der i deres job tilbage i 2012 var uden for en akademisk overenskomst (hvis man ser bort fra den store andel fra Socialt Arbejde). Særligt interessant i den kvantitative analyse, men måske ikke overraskende, var det faktum, at jo mindre virksomhed, jo større risiko er der for ikke at få en akademisk overenskomst simultant med at de private virksomheder ligeledes øger risikoen for at ende uden for akademisk overenskomst. Jeg vil dog i denne sammenhæng igen argumentere for, at den primære faktor i denne sammenhæng er virksomhedsstørrelsen, da store private virksomheder i højere grad har differentieringsniveauet til akademiske overenskomster.

Resultaterne fra de kvalitative analyser med sociologerne og politologerne giver i modsætning til den kvantitative analyse en indsigt i den udvikling den enkelte har gennemgået i deres arbejdsliv og vidner om, at dimittenderne uden for akademiske overenskomster langt hen af vejen udvikles og accelererer igennem deres arbejdsliv – deres position i markedet er således altid i bevægelse, i den udstrækning den enkelte ønsker det. For tre ud af fire af de mismatchede dimittender har det betydet en udvikling mod akademiske overenskomster. Udviklingen i arbejdslivet – adækvat uddannet eller ej – tilskrives af dimittenderne både den værdi uddannelsen har skabt fundamentet for, men også den erfaring som tillæres på arbejdsmarkedet, hvilket ligger i tråd med Collins teoretisering omkring arbejdets produktivitet som et resultat af kendskab til et erhverv.

Dimittenderne oplever generelt en sammenhæng mellem deres uddannelse og deres job – enkelte påpeger dog, at det kun er på et overordnet og generelt niveau. Fælles er samtidigt, at ingen ville have været foruden uddannelsen, hvilket bevidner om en væsentlig værdi, ikke kun i vekslingen men også forsat, i arbejdslivet.

Virksomhedernes indirekte påvirkning på den positionering den enkelte opnår viser sig i de kvalitative interviews ikke kun som en påvirkning på den enkeltes overenskomst, men også som central faktor i typen af arbejdsopgaver som varetages. Mindre virksomheder kan således qua både de kvantitative og kvalitative resultater argumenteres for at have en særlig rolle i både risikoen for og i følelsen af at være overkvalificeret til den position man optager i markedet.

Centralt for konklusionen er uden tvivl erkendelsen af, at overuddannelse *ikke kan ansues* som et statisk fænomen, men i stedet skal behandles som en proces i et individuelt arbejdsliv, der i vid udstrækning også er påvirket af markedets dynamiske udvikling og den enkelte virksomheds kapacitet. Fænomenet hverken kan eller må således ansues som en isoleret og statisk størrelse og må i stedet behandles som individuel og (oftest) under kontinuert forandring.

EMPIRIENS VALIDITET

Inden perspektiveringen får lov at sætte sit endelige aftryk på specialet, er der endnu en relevant diskussion, der nødvendigvis må kommenteres i henhold til specialets empiri og dennes validitet. Grunden til at dette trækkes frem skyldes, at netop spørgsmålet om validiteten af de empiriske fund anses som værende af essentiel karakter i relation til specialets ovenstående konklusion.

Tager man den kvalitative analyse og dimittendernes uddannelsesvalg i betragtning, må spørgsmålet om, hvorvidt de dimittender, der i deres valg af uddannelse var målrettede og erhvervsorienterede, har haft en større sandsynlighed for at klare sig godt i deres senere arbejdsliv end de, hvis valg var præget af større tilfældighed, nødvendigvis stilles. For hvis den kvalitative analyse af netop uddannelsesvalget er korrekt, hvor alle – overuddannede eller ej – i deres valg af uddannelsen beskriver dette uden eller med en meget svag erhvervsorientering eller målrettethed, har det så en effekt på deres senere arbejdsliv? 5 ud af de 7 dimittender havde ingen forventninger eller forhåbninger om, hvad uddannelse ville bringe af specifikke muligheder. Den manglende rationelle orientering mod arbejdsmarkedet, og det faktum at flere af dimittenderne ikke fik deres umiddelbare første prioritet, kan i relation til specialets resultater måske afspejle, at en rationel orientering mod erhvervslivet i sit uddannelsesvalg ikke nødvendigvis er et succeskriterie for senere i sit arbejdsliv at styre uden om overuddannelsen. Af netop denne grund, kan specialets resultater muligvis argumenteres for, at sikre en større generaliserbarhed end hvis det empiriske datagrundlag i den kvalitative analyse i stedet havde et positivt selektionsbias. Hvorvidt specialet helt har sikret den immanente risiko for et positiv selektions bias er dog uvist, hvis man tager det faktum i betragtning, at der i både den kvantitative

og kvalitative empiri ikke har været muligt at inddrage den særlige gruppe af dimittender, der på dimittendundersøgelsens undersøgelsestidspunkt var ledige. Gruppen af ledige udgjorde for sociologerne og politologerne næsten en femtedel af den fulde population (17,98 %). Hvilket muligvis kan have forårsaget en skævvridning i de resultater, som specialet har frembragt, hvor en tendens mod langt mindre overuddannelse end litteraturreviewet i hvert fald pegede på, som en kontinuert konsekvens af den indledende overgang dimittenden har til arbejdsmarkedet, ikke ser ud til at have samme massive omfang som umiddelbart forventet. Overuddannelsen ligner altså i højere grad et initialt mismatch, men kan den store andel af ledige som mangler i datamaterialet have gjort en forskel? Og er den forskel muligvis opvejet af tendens væk fra det positive selektionsbias som den manglende rationalitet og arbejdsmarkedsorienteringen i uddannelsesvalget beretter om? Svaret vil altid være til diskussion, men jeg er overbevist om, at den tendens litteraturreviewet tegnede ikke kan betragtes som endegyldig efter konklusionen af dette speciale.

PERSPEKTIVERING

Inden der rundes endeligt af, vil jeg gerne præsentere to overvejelser, som indeværende speciale og dertilhørende resultater har affødt: Helt konkret vil jeg kort opridsede to relevante diskussioner, som denne opgave kunne fordre eller give inspiration til i videre undersøgelser:

Skellet mellem de større og de små virksomheder giver anledning til at sondre over den innovation, som alle de nye akademikere nødvendigvis står overfor, hvis der, som Arbejderbevægelsens Erhvervsråd siger, allerede nu skal skabes 9100 nye jobs i den private sektor, for at sikre den ekspansion uddannelsessystemet muligvis skal gennemgå for at sikre en strukturelt uændret ledighed (Baadsgaard 2012). Men hvis en sådan ekspansion skal ske på arbejdsmarkedet, og hvor dimittenderne samtidigt forventes at være innovative i deres forsøg på at finde eller skabe et job, må de så ikke samtidigt forvente at møde et marked, der ikke nødvendigvis kun kan tilbyde rene akademiske arbejdsopgaver? Innovationen af nye stillinger kunne antages at forekomme i de små og mellemstore virksomheder, som endnu ikke har udviklet specialiserede arbejdsområder, som de store virksomheder formentlig har. Innovationen ville skabe nye stillinger – men bør dimittenderne i sådanne stillinger ikke også forvente, at en del af arbejdsopgaverne indeholder arbejdsopgaver på et lavere niveau. Enten fordi de små virksomheder endnu ikke har arbejdsopgaver til at udfylde hele dage for den nytilkomne akademiker – eller fordi der i mindre virksomheder i højere grad forventes, at der løftes i samlet flok, når det kommer til mere administrative og lavpraktiske opgaver. Specialet peger i hvert fald imod en sådan tendens – og særligt når man kigger på dimittenden Marianne, der sammen med fire andre akademikere startede op i en lille kommune, der tidligere kun havde haft én enkelt akademiker ansat. Det skal dog ikke nødvendigvis kun anses som en negativ udvikling, måske nærmere som en fordel, da den indsigt det mere lavpraktiske arbejde giver i organiseringen af en virksomhed potentielt kan føre til en større orga-

nisatorisk forståelse; "[...] nogle gang kan det faktisk være godt, at løse nogle forholdsvist simple sekretæropgaver, for de kan også give indsigt i nogle arbejdsgange, som gør, at man får en bedre forståelse for noget andet på et højere plan" (Marianne:7).

Vender vi blikket mod klasses Diskussionen, som specialet ellers hidtil har taget afstand fra, kan der argumenteres for en støt stigende serviceklasse, hvis man tager Goldthorpes begreb. Den udvikling som både Collins og Goldthorpe peger mod i henholdsvis Goldthorpes første essay om serviceklassen, *On the Service Class, its Formation and Future* (1982) og Collins *The Credential Society* (1979) vidner om en ekspansion og forandring i klassebegrebet, grundet en differentiering i arbejdsdelingen, som ovenstående argumentation også indikerer. Serviceklassens ekspansion, der kunne argumenteres for at have en sammenhæng med uddannelsens ekspansion, som Collins beretter om, udgør en differentiering af serviceklassen på to niveauer; en higher-grade og en lower-grade (Goldthorpe (B) 2000:209). Denne differentiering af overklassen minder til forveksling om Collins beskrivelse af den akademiske over- og underklasse (Goldthorpe 2011:243-244). Inddelingerne bevidner således om en intern hierarkisering af den klasse, som tidligere repræsenterede overklassens homogenitet, der i dag måske nærmere er repræsenteret ved en relativ stor intern heterogenitet, der i sidste ende bl.a. kunne afspejle sig i aflønningsforskelle og karrierevanskeligheder, som Collins peger mod i sit essay fra 2011. Hvor stor en sådan forskel muligvis kunne være, afspejler dette speciale ikke, da eksempelvis dimittendernes lønforhold er uvisse. Der ses dog, som diskussionen også pegede på, en vis forskel i det arbejde den enkelte gennemfører, hvilket også kunne vidne om en udtalt hierarkisering af dimittender med samme uddannelsesniveau, med samme eller lignende uddannelse og fra samme uddannelsesinstitution, der i virkeligheden måske burde afspejle en mere homogen gruppe?

Begge elementer kan uden tvivl skabe grundlag for videre undersøgelser og analyser, der ville skabe endnu større forståelse for fænomenet. Specialet har dog ikke haft hverken midler, mulighed eller omfang til at dykke ned i flere og bredere aspekter, men vil opfordre de, hvis interesse er vagt, til at søge videre ind i disse facetter, da der stadig er megen interessant viden, som endnu ikke er afdækket til fulde.

Litteratur

- Abbott**, Andrew (1988): *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, The University of Chicago press.
- AC** – Akademikernes Centralorganisation (2007): *Højtuddannedes veje fra uddannelse til beskæftigelse*. Januar 2007.
- Achen**, Christopher h. (2005): "Let's Put Garbage-Can Regressions and Garbage-Can Probits Where They Belong" i *Conflict Management and Peace Science*, vol. 22, Routledge, Taylor & Francis Group Journals.
- Agresti**, Alan & **Finlay**, Barbara (2009): *Statistical Methods for the Social Science* (Fourth edition), Pearson Prentice Hall, Inc. New Jersey.
- Albrecht**, Jakob (2012): *Vi overuddanner*. Asterisk nr. 63 København: Danmarks Pædagogiske Universitet.
- Baadsgaard**, Mikkel (2012): *Arbejdsudbuddet blandt akademikere fremover*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, 15. januar 2012.
- Baadsgaard**, Mikkel; Sune Enevoldsen Sabiers, Mie Dalskov Pihl, Martin Madsen, Erik Bjørsted, Frederik I. Pedersen og Jonas Schytz Juul (2013): *Danmark i en krisetid - Velstand kræver uddannelse*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- Bazuin**, BetTrine Spleth (2012): *Dimittendundersøgelsen 2012 – Rapport for det samfundsvidenskabelige fakultet(SAMF)*. Karrierecenteret Aalborg Universitet, DK.
- Berg-Sørensen**, Anders (2010): "Hermeneutik og fænomenologi", i Jespersen, Michael Hviid (red.) m.fl.: *Videnskabsteori – i statskundskab, sociologi og forvaltning*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Berger**, Peter & Thomas Luckmann (1966): *Den sociale konstruktion af virkeligheden: En sociologisk afhandling*. Akademisk Forlag.

- Beck, Ulrik** (2004): *Risikosamfundet – På vej mod en ny modernitet*. København: Hans Reitzels Forlag.
- Bills, David B.** (2004): *The Sociology of Education and Work* (First edition) Blackwell Publishing Ltd, UK.
- Bourdieu, Pierre** (1994): *Af praktiske grunde: omkring teorien om menneskelig handlen*. Forfatterne og Hans Ritzlers Forlag. København.
- Brannen, Julia** (1995): "Combining Qualitative and Quantitative Approaches: An Overview" in Brannen (red.) *Mixing Methods: qualitative and quantitative research*. (Kapitel 1, side 3-37).
- Breiman, L. & Freedman, D.** (1983): "How Many Variables Should be Entered in a Regression Equation?" i *Journal of the American Statistical Association*, vol. 78, nr. 381.
- Brown, David K.** (2001): *The Social Sources of Educational Credentialism; Status Cultures, Labor Markets, and Organizations*, in *Sociology of Education*, vol. 74, Extra Issue: Current of Thought: Sociology of Education at the Dawn of the 21st Century, pp. 19-34. Published by American Sociological Association.
- Bryman, Alan** (2008): *Social Research Methods* (Third edition) Oxford University Press Inc. New York, USA.
- Christensen, Jan** (2015): *Overuddannelse blandt akademikere - Fagområder og geografiske områder set i sammenhæng*. Kommunernes Landsforening (KL), d. 8. maj 2015.
- Collins, Randall** (1979): *The Credential Society*, Academic Press, Inc. London.
- Collins, Randall** (2002): *Credential inflation and the Future of Universities*, in the *Italian Journal of Sociology of Education*, 2, 2011, pp.228-250. University Press.
- De Vaus, David** (2002): *Research Design in Social Research* (Fifth edition) Allen & Unwin. Australia.
- Goldthorpe, John H.** (1982), "On the Service Class: Its Formation and Future". In Giddens, Anthony & Gavin Mackenzie (eds.), *Social Class and the Division of Labour*. Cambridge: Cambridge University Press, 162–185.
- Goldthorpe (A), John H.** (2000), "Class Analysis and the Reorientation of Class Theory: The Case of Persisting Differentials in Educational Attainment". In Goldthorpe, John (2000), *On Sociology. Numbers, Narratives, and the integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press, 161-181.

- Goldthorpe (B)**, John H. (2000), "Social Class and the Differentiation of Employment Contracts". In Goldthorpe, John (2000), *On Sociology. Numbers, Narratives, and the integration of Research and Theory*. Oxford: Oxford University Press, 206 –229.
- Hansen**, Erik Jørgen (2011): *Uddannelsessystemerne i sociologisk perspektiv*. Forfatterne og Hans Reitzels Forlag, København.
- Jespersen**, Micheal Hviid, Kasper Lippert-Rasmussen & Peter Nedergaard (2012): *Videnskabsteori i statskundskab, sociologi og forvaltning* (2. Udgave) Forfatterne og Hans Reitzel Forlag. København K.
- Kreiner**, Svend (2007): *Statistisk problemløsning, Præmisser, teknik og analyse* (2. Udgave) Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Randers.
- Kvale**, Steinar og Svend Brinkmann (2009): *Interview – Introduktion til et håndværk* (2. Udgave) Hans Reitzels Forlag. København.
- Langergaard**, Luise Li, Søren Barlebo Rasmussen & Asger Sørensen (2011): *Videnskab og virkelighed* (1. udgave, 5. oplag) Frederiksberg C, Forlaget Samfundslitteratur.
- Munk**, Martin (1999): *Studier af social mobilitet, klasser og ulighed – En oversigt*. Manuskript, maj 1999.
www.skeptron.uu.se/broadly/sec/p-munk-9905.doc
- Peng**, Chao-Ying Joanne, Kuk Lida Lee & Gary M. Ingersoll (2002): *An Introduction to Logistic Regression Analysis and Reporting*. The Journal of Educational Research, Indiana University-Bloomington.
- Pihl**, Mie Dalskov (2015): *Ledighed blandt nyuddannede sætter dybe spor i samfundsøkonomien*.
- Riis**, Ole (2000): *Metoder på tværs - Om forudsætningen for sociologisk metodekombination*, i Sociologisk Arbejdsrapport, Nr. 6.
- Regeringen** (2011): *Et Danmark der står sammen*, Regeringsgrundlaget, oktober 2011.
- Santesson**, Tine (2015): *Privatansatte vil også have overenskomst*, i Djøfbladet (djoefbladet.dk), d. 15. april 2015.
<http://www.djoefbladet.dk/nyheder/2015/4/privatansatte-vil-ogsaa-have-overenskomst.aspx>
- Schultz**, Esben Anton (2012): *Stadigt flere akademikere er overuddannede til deres job*. Tænk tanken Kraka, 26. marts 2012.

Wenneberg, Søren Barlebo (2010): *Socialkonstruktivisme, positioner, problemer og perspektiver* (1. Udgave)
København: Samfundslitteratur.

Østergaard, Morten (2012): *Uddannelse er Regeringens svar på krisen*. Åbningstale af Aalborg Universitets
Campus i Sydhavnen Købehavn, 3. september 2012.

<http://ufm.dk/minister-og-ministerium/ministeren/taler/arkiv/tidligere-minister-morten-ostergaards-taler/2012/uddannelse-er-regeringens-svar-pa-krisen>

Bilag

I opgaven

Bilag A: Interviewguiden

Vedlagt på CD-rom

Interview – Cille

Interview – Jesper

Interview – Marianne

Interview – Marie

Interview – Sanne

Interview – Signe

Interview – Trine

Interviewguiden – Bilag A

(Orange skrift er beskrivelser og introduktioner)

(Grøn skrift er noter til selv)

Tak for din deltagelse.

Inden vi starter, vil jeg lige starte med at præsentere mig selv, jeg hedder Sine Højmosen Stage og skriver på nuværende tidspunkt mit speciale som omhandler overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked. Du er, som du allerede er bekendt med, da vi snakkede sammen d. _____, blevet kontaktet af mig fordi du helt tilbage i år 2012 besvarede Aalborg Universitets Karrierecenters dimittendundersøgelse, som jeg bl.a. har brugt som mit statistiske datagrundlag og til baggrund for rekrutteringen til dette interview.

Vi skal i dag snakke lidt om din overgang fra uddannelse til arbejdsmarked og hvilken oplevelse du havde af "brugbarheden" af de kompetencer som uddannelsen gav dig. Vi skal derudover snakke lidt om dit første og eventuelle senere jobs, hvordan du har oplevet denne/disse, dine arbejdsopgaver og sammenhængen mellem den uddannelse du har taget og det/de job du varetager eller har varetaget.

Kort fortalt vil der være to overordnede temaer:

1. Jobrejsen
2. Uddannelsens kvalitet og relevans

1. Tema: "Jobrejsen"

1. Nuværende jobsituation

- a. Vil du prøve her til at starte med, at beskrive din nuværende jobsituation? Hvilken type job det er og hvilken stillingsbetegnelse har du?

(Probe på om informanten er ledig eller på orlov, hop da til "ledighed/orlov")

(Probe på virksomhedsstørrelse, sektor, geografi, skift i stillingsbetegnelse, mulighed for udvikling, fagligt miljø, etc.)

- b. Har du kollegaer som varetager samme jobfunktion eller som har samme stillingsbetegnelse som dig?
 - i. **Hvis ja:** Kender du til dine kollegaers uddannelsesniveau?
(Probe på kollegaer med samme stillingsbetegnelse = samme uddannelsesniveau)
- c. Rent hypotetisk ... hvis nu din arbejdsplads skulle ansætte en ny medarbejder, som skulle varetage samme job som du gør eller med samme stillingsbetegnelse, hvilken uddannelse skulle vedkommende så have?
(Probe på om mindre uddannelse kunne være tilstrækkeligt)
- d. Hvordan adskiller dit nuværende job sig fra tidligere jobs:
 - i. Har du en fornemmelse af, hvordan dit arbejde ligger i forlængelse af din uddannelse?
- e. Har du en følelse af at kunne udrette eller varetage mere eller mindre end, hvad arbejdspladsen kan tilbyde dig? (Arbejdsopgaver, ansvar, selvstændighed)
- f. Har du løbende i dit arbejdsliv oplevet af de krav din(e) arbejdsgivere har stillet dig er ændret?
(Probe på forskel i arbejdsopgaver/-indhold, intern udvikling på arbejdspladsen)

2. Ledighed/ orlov

- a. Har du på noget tidspunkt i løbet af din karriere været arbejdsløs?

Hvis nej: Næste blok

Hvis ja:

- i. Kan du huske, hvor lang en periode din ledighed strakte sig over?
- ii. Hvis du prøver at huske tilbage på de periode – hvor mange jobs tror du så, du søgte?
 - Søgte du kun job der var relevante ift. din uddannelse? (Hvorfor/hvorfor ikke?)
 - Oplevede du at en eller flere arbejdsgivere pegede på den eller de samme manglende kompetencer eller erfaringer? (Hvilke?)
 - Har du rent geografisk udvidet det område, hvor du søgte arbejde imens du var ledig?
- iii. Var der en speciel grund eller årsag til den ledighedsperiode du oplevede?
(Tidsbegrænsede kontrakter, dimittendledighed, opsigelse, eget valg eller andet?)

- iv. Hvad mener du selv der kan have forårsaget perioden med arbejdsløshed? (Har der været en bestemt grund – manglende relevant arbejde, forkert profil, manglende kompetencer, andet?)

(Probe på den enkeltes forståelse af uddannelsens værdi)

5a. Det bevidste valg af "mindre kvalificerede jobs"

- b. Har dit/dine valg af jobs været præget af et ønske om større fleksibilitet eller færre timer?

3. Overgangen fra uddannelse til første job

- a. Hvornår og hvordan fik du dit første job (hvor lang tid før/efter dimission)?
- b. Hvilken type job var dit første job? (Hvilken stillingsbetegnelse?)
(Probe på virksomhedsstørrelse, sektor, geografi, kollegaer med samme stillingsbetegnelse = samme uddannelsesniveau, skift i stillingsbetegnelse, mulighed for udvikling, fagligt miljø, etc.)
- c. Ville du mene, at dit første job lå i forlængelse af din uddannelse? (hvorfor/ hvorfor ikke?)
(Probe på specifikke kompetencer/specialiseringer eller generelle kompetencer, bruger man sin uddannelse)
- d. Oplevede du, at dit første job er/var relevant for din uddannelsesprofil?
- e. Havde du en følelse af, at du kunne udrette eller varetage mere eller mindre end, hvad din første arbejdsplads tilbød dig? (Arbejdsopgaver, ansvar, selvstændighed)
- f. Hvordan var din oplevelse af den overgang der skete mellem universitetet og arbejdsmarkedet?
(Probe på den enkeltes oplevelse af indtræden på arbejdsmarkedet – et det let, overskuelig, besværligt, flydende, etc.)
- g. Havde du en følelse af at være rustet til arbejdsmarkedet? (Jobparat)

2. Tema: Uddannelsens kvalitet og relevans

Vi skal her til sidst snakke lidt om uddannelsens kvalitet og relevans. Der vil i den forbindelse være nogle spørgsmål der igen går på noget nogle retrospektive overvejelser – men ligeledes også hvordan du generelt har oplevet uddannelsens evne til at skabe værdi.

4. Overuddannelse, adækvat eller underuddannet?

- a. Hvis du prøver at huske tilbage på dit uddannelsesvalg – hvorfor valgte du så netop sociologien/ politik og administration?
(Probe på arbejdsmarkedsorientering vs. Interesse)
- b. Havde du i løbet af din uddannelse nogle konkrete forventninger til – eller forestillet dig, hvad du kom til at lave?
- c. I bagklogskabens lys, mener du så, at uddannelsens kvalitet og relevans levede op til dine forventninger? (Jobforventninger, kompetencer, efterspørgsel, etc.)
 - i. Førte uddannelsen til de jobs, som du i løbet af din uddannelse havde forventet og ønsket dig?
- d. Mener du, at uddannelsen forsætter med at have en relevans for dig i dit arbejdsliv?
(Probe på uddannelse som "adgangsbillet" til arbejdsmarkedet, uddannelsen mister værdi ift. erfaring)
- e. Hvis du tog de kritiske briller på, vil du så mene, at du i løbet af din uddannelse lærte noget som i sidste ende – på arbejdsmarkedet – var overflødigt?
(Probe på omfanget af "overflødigt" – hele kurser, forløb, konkrete kompetencer, etc.)
- f. Har du på noget tidspunkt i din karriere følt, at du var overuddannet til det arbejde du varetog eller varetager på nuværende tidspunkt? (Hvorfor/hvorfor ikke, hvordan?)
- g. Har du på noget tidspunkt følt, at du kunne varetage dit/dine jobs med mindre uddannelse end den du har? (Hvorfor/hvorfor ikke, hvordan?)

5. Afrunding og afslutning

- a. Nu er jeg ved at være i mål med alle mine spørgsmål så inden vi runder af vil jeg høre dig, om du har nogen spørgsmål eller kommentarer?

Tak for hjælpen og gode indspark – det var uden tvivl relevant for mit speciale og den videre proces!