

Københavns Universitets bestyrelse

**SAGSNOTAT**

23. NOVEMBER 2021

**Vedr.** Tal om uddannelse – tematisk analyse af employability og kandidatoptag

**Sagsbehandler** Uddannelser og studerende

**UDDANNELSER & STUDERENDE****DATA & SYSTEMER**

NØRREGADE 10

1165 KØBENHAVN K

DIR 35 33 69 05

MOB 93 56 57 43

louise.bysøee@adm.ku.dk

www.us.ku.dk

**Indhold**

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| 1. Sammenfatning .....                               | 2  |
| 2. Tematisk analyse af employability .....           | 3  |
| Færdiguddannede dimittender .....                    | 4  |
| Ledighed i 4.-7. kvartal .....                       | 5  |
| Efterspurgte og tilegnede kompetencer .....          | 6  |
| Vigtigste elementer for at få job .....              | 8  |
| Job og beskæftigelse .....                           | 8  |
| Analyser og bemærkninger – Employability .....       | 11 |
| Økonomi .....                                        | 11 |
| Antal dimittender .....                              | 12 |
| Ledighed .....                                       | 12 |
| Tilegnede og efterspurgte kompetencer .....          | 13 |
| Vigtigste elementer for at komme i job .....         | 14 |
| Job og beskæftigelse .....                           | 15 |
| 3. Tematisk analyse af kandidatoptag .....           | 16 |
| Optagsregion for bachelorstuderende .....            | 16 |
| Kandidatoptag – Hvor kommer de studerende fra? ..... | 17 |

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Kandidatoptag og binært køn .....              | 19 |
| Analysen og bemærkninger - Kandidatoptag ..... | 20 |
| Geografisk oprindelse/Optagsregion .....       | 20 |
| Kandidatoptag – hvor kommer de fra? .....      | 21 |
| Kandidatoptag og binært køn.....               | 21 |

## 1. Sammenfatning

Som en del af *Tal om uddannelse* udarbejdes der hvert år 1-2 tematiske analyser inden for emner, der er særlig relevante det år. Regionalisering og beskæftigelse står i kraft af den politiske aftale om Flere og bedre uddannelsesmuligheder i Danmark centralt på dagsordenen for universitetet. Derfor er det ene tema i år, employability, belyst ud fra kvantitative studieadministrative data. Det andet tema omhandler årets kandidatoptag, og kan læses i kombination med temaanalysen fra 2020 om bacheloroptag. Analysen af kandidatoptag har bl.a. fokus på, hvor de studerende kommer fra, og spiller dermed også sammen med regionaliseringstemaet. Derudover er der i temaet om årets kandidatoptag også fokus på køn.

De væsentligste pointer fra analyserne er sammenfattet herunder

- KU uddanner ca. 5000 KA-dimittender svarende til ca. 20 % af universitetssektorens samlede kandidatproduktion i 2020.
- KU's dimittendledighed har de sidste år ligget forholdsvis stabilt omkring 10-11%. Dimittendledigheden er højest på HUM og lavest på JUR.
- KU's dimittender opnår en solid uddannelse baseret på en høj faglighed og tilegner sig i høj grad teoretisk viden og metoder, men dimittenderne oplever at det er mindre efterspurgt. Data viser også at KU's dimittender i mindre grad oplever at de har tilegnet sig kompetencer til at arbejde med virkelige problemstillinger og samarbejde med andre.
- 3 ud af 4 af KU's dimittender får job i Region Hovedstaden, dog er der en vis andel der finder job andre steder. Samtidig er KU's dimittender mere mobile på sigt end dimittenderne fra de øvrige hovedstadsuniversiteter.
- Ca.  $\frac{3}{4}$  af KU's kandidatoptag er bachelorer fra egen institution. Særligt JUR og SUND optager mange bachelorer fra KU selv.
- Godt og vel 60 % af KU's kandidatoptag er kvinder og 40 % mænd. Det dækker dog over betydelige forskelle både mellem fakulteter og i særdeleshed mellem uddannelser. Fordelingen har ligget stabilt de sidste mange år.

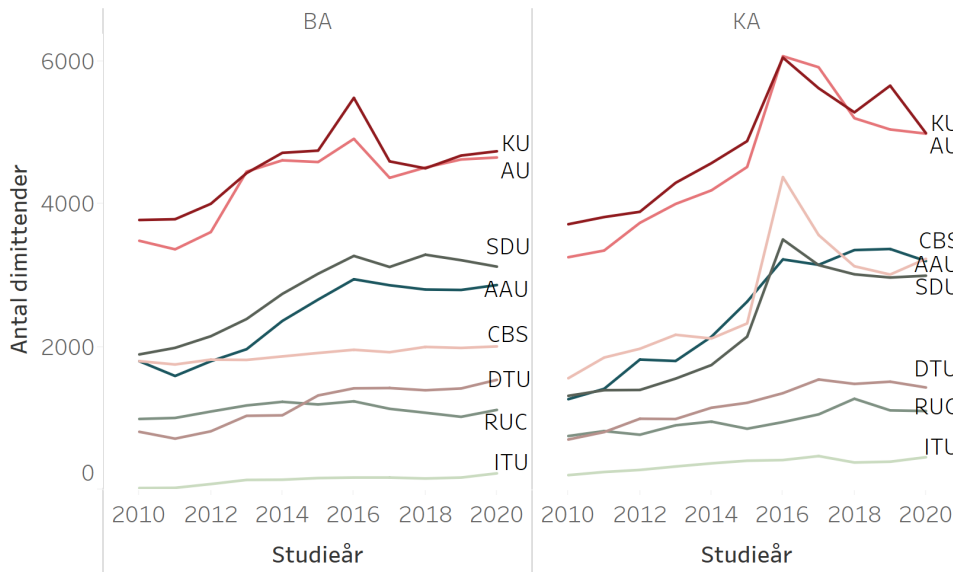
KU arbejder på flere fronter med at styrke kandidaternes employability. Fakulteter og institutter, ikke mindst HUM og SCIENCE, har fokus på at skabe en stærkere kobling til praksis og arbejdsmarked i uddannelserne, fx gennem indsatser om at øge anvendelsen af forskellige former for konkrete cases og problemstillinger i undervisningen, understøttelse af de studerendes karrierebevidsthed og fokus på de studerendes I&E-kompetencer. Indsatserne følges i fakulteternes strategiske handleplaner. Samtidig er der i sommeren 2021 igangsat et fælles 2023-projekt om praksisintegrerende undervisningsformer, som vil gennemføre en række pilotprojekter, især på uddannelser hvor der ikke er stor tradition for praksisintegration i undervisningen.

Udviklingen i kandidaternes dimittendledighed såvel som beskæftigelsesgrad følges med indikatorer i den strategiske rammekontrakt. Her monitoreres også udviklingen i antallet af studerende, der gennemfører projektorienteret forløb i uddannelsen og studerende der i specialeforløbet inddrager eksternt part. Begge indikatorer har i den igangværende kontraktperiode vist tilfredsstillende udvikling.

## **2. Tematisk analyse af employability**

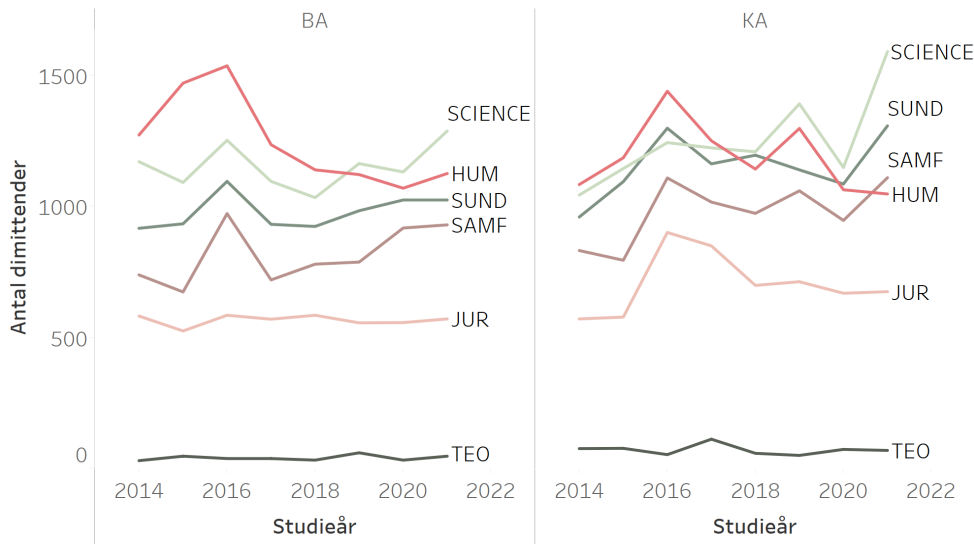
Analysen af employability er en bred overordnet analyse af KU's kandidatdimittenders employability. Analysen giver gennem oplysninger om bl.a. udviklingen i antal dimittender, ledighed, sektor, ansættelsesregion, samt opnåede og efterspurgte kompetencer et bredt indblik i forskellige aspekter med relevans for employability. Analysen dækker over væsentlige forskelle mellem fakulteter og mellem de enkelte uddannelser, hvilket ikke indgår i analysen.

Figur 2.1 Antal færdiguddannede dimittender fra universiteterne 2010-20



Kilde: STADS - Danske Universiteters nøgletal. Ekskl. Erhvervskandidater. Bemærk at seneste opgørelsesår er 2020.

Figur 2.2 Antal færdiguddannede dimittender fra fakulteterne 2014-21



Kilde: STADS - Danske Universiteters nøgletal. Ekskl. Erhvervskandidater.

Figur 2.3 Ledighedsgrad for KU's dimittender i andet år efter endt uddannelse.



Note: Ledighed er opgjort som den gennemsnitlige ledighedsgrad i 4.-7-kvartal efter dimissionsdatoen. Årstal angiver i denne sammenhæng dimissionsåret. Kilde: Danmarks Statistik.

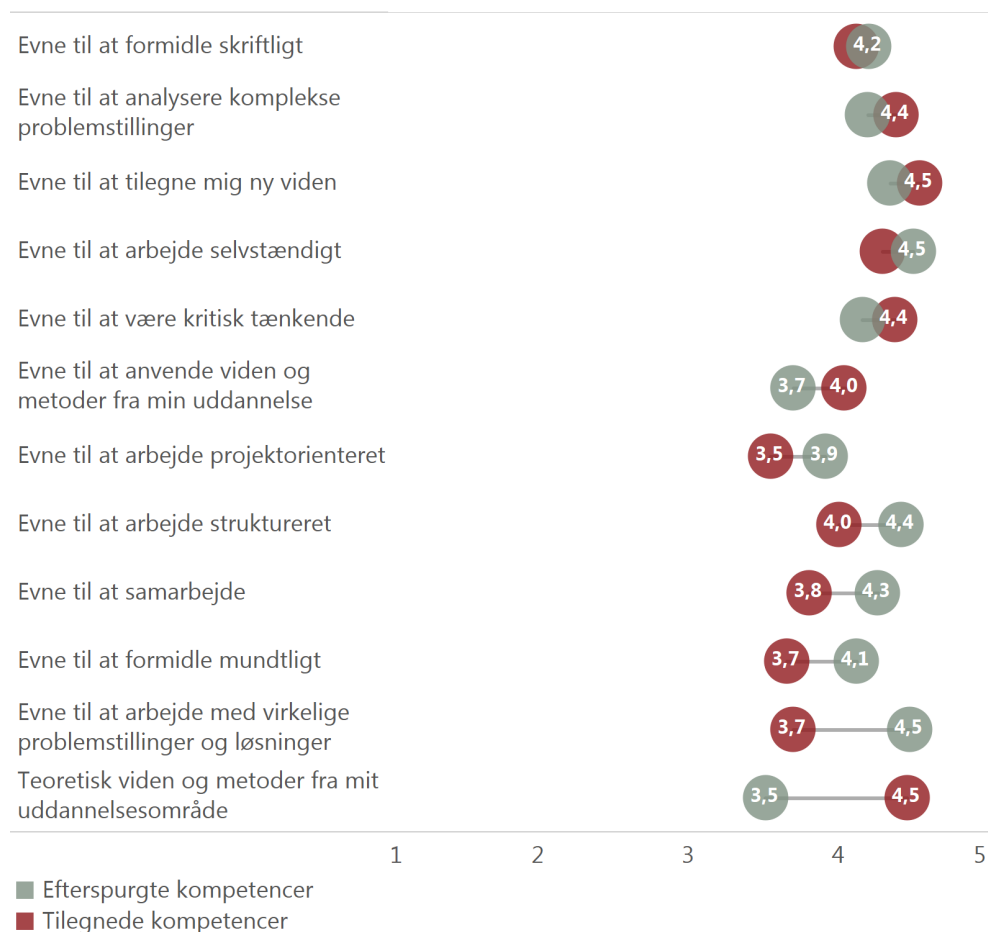
Figur 2.4 Ledighedsgrad for fakulteternes dimittender i andet år efter endt uddannelse. Antal dimittender angivet i parentes.

|      | HUM                      | JUR                   | SAMF                    | SCIENCE                  | SUND                    | TEO                   |
|------|--------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|
| 2016 | <b>19,2 %</b><br>(1.409) | <b>5,5 %</b><br>(946) | <b>7,0 %</b><br>(1.068) | <b>11,7 %</b><br>(1.255) | <b>5,2 %</b><br>(1.269) | <b>16,4 %</b><br>(70) |
| 2017 | <b>19,5 %</b><br>(1.243) | <b>4,1 %</b><br>(848) | <b>6,5 %</b><br>(979)   | <b>13,6 %</b><br>(1.209) | <b>5,1 %</b><br>(1.171) | <b>21,2 %</b><br>(84) |
| 2018 | <b>22,5 %</b><br>(1.133) | <b>4,5 %</b><br>(645) | <b>6,8 %</b><br>(942)   | <b>13,6 %</b><br>(1.143) | <b>5,2 %</b><br>(1.160) | <b>20,9 %</b><br>(57) |

Note: Årstal angiver i denne sammenhæng dimissionsåret. Kilde: Danmarks Statistik.

Figur 2.5 Forskel mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer for KU's dimittender

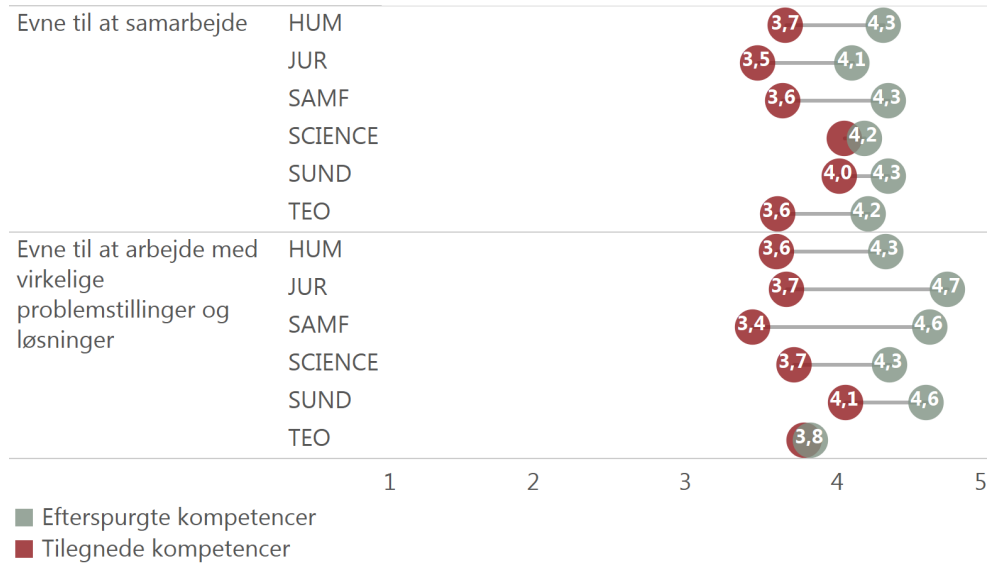
Jo større afstand mellem de to cirkler, des større forskel i gennemsnitlig score.



Note: Kilde Uddannelseszoom; et spørgeskema blandt nyuddannede, der har været færdig i minimum ét og maksimum tre år. For KU havde undersøgelsen en svarprocent på 40, svarende til 4351 respondenter.

Figur 2.6 Forskel mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer for KU's dimittender – udvalgte spørgsmål – fordelt efter fakultet

Jo større afstand mellem de to cirkler, des større forskel i gennemsnitlig score.



Note: Kilde Uddannelseszoom; et spørgeskema blandt nyuddannede, der har været færdig i minimum ét og maksimum tre år. For KU havde undersøgelsen en svarprocent på 40, svarende til 4351 respondenter.

## Vigtigste elementer for at få job

SIDE 8 AF 22

Figur 2.7 Vigtigste elementer for at få job

Grafen viser antallet og andelen af KU's dimittender, der har markeret hver enkelt element som ét af de vigtigste for at få job. Dimittenderne har kunnet angive op til 5 elementer.



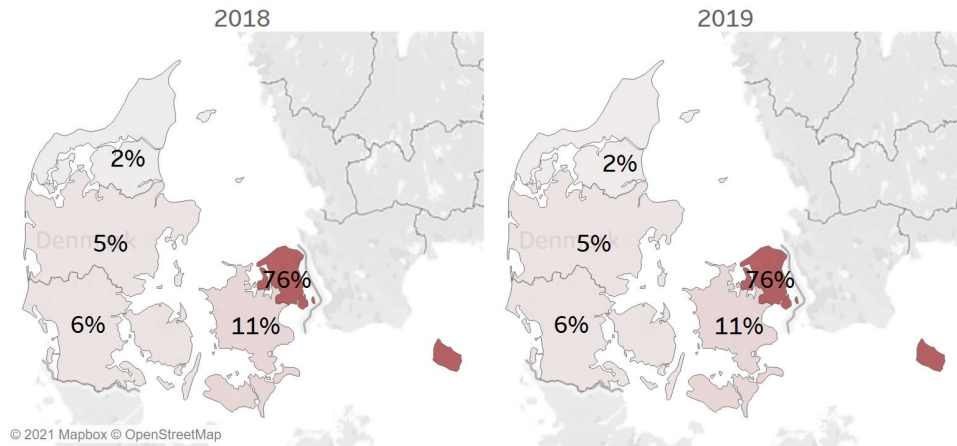
Note: Kilde Uddannelseszoom; et spørgeskema blandt nyuddannede, der har været færdig i minimum ét og maksimum tre år. For KU havde undersøgelsen en svarprocent på 40, svarende til 4351 respondenter.

## Job og beskæftigelse

Tallene om beskæftigelse, sektor og branche er trukket fra UFM's datavarehus, og data stammer fra Danmarks Statistik. I analyserne er inkluderet BA, PBA, KA og ph.d.



Figur 2.8 Beskæftigelsesregion for KU's dimittender



Note: Inkluderer kun dimittender fra KU, og heraf kun dimittender i beskæftigelse. Personer i udlandet er ekskluderet. Tallene inkluderer alle KU's dimittender, uanset dimissionsår.

Figur 2.9 Beskæftigelsesregion for KU's dimittender fordelt efter hvor længe de har været færdiguddannede

| Tid efter endt uddannelse | Hovedstaden | Sjælland | Syddanmark | Midtjylland | Nordjylland |
|---------------------------|-------------|----------|------------|-------------|-------------|
| 0 til 1 år                | 88%         | 7%       | 3%         | 2%          | 1%          |
| 1 til 2 år                | 87%         | 7%       | 3%         | 2%          | 1%          |
| 2 til 3 år                | 85%         | 8%       | 3%         | 3%          | 1%          |
| 3 til 4 år                | 82%         | 9%       | 4%         | 3%          | 1%          |
| 4 år og derover           | 73%         | 12%      | 6%         | 6%          | 2%          |

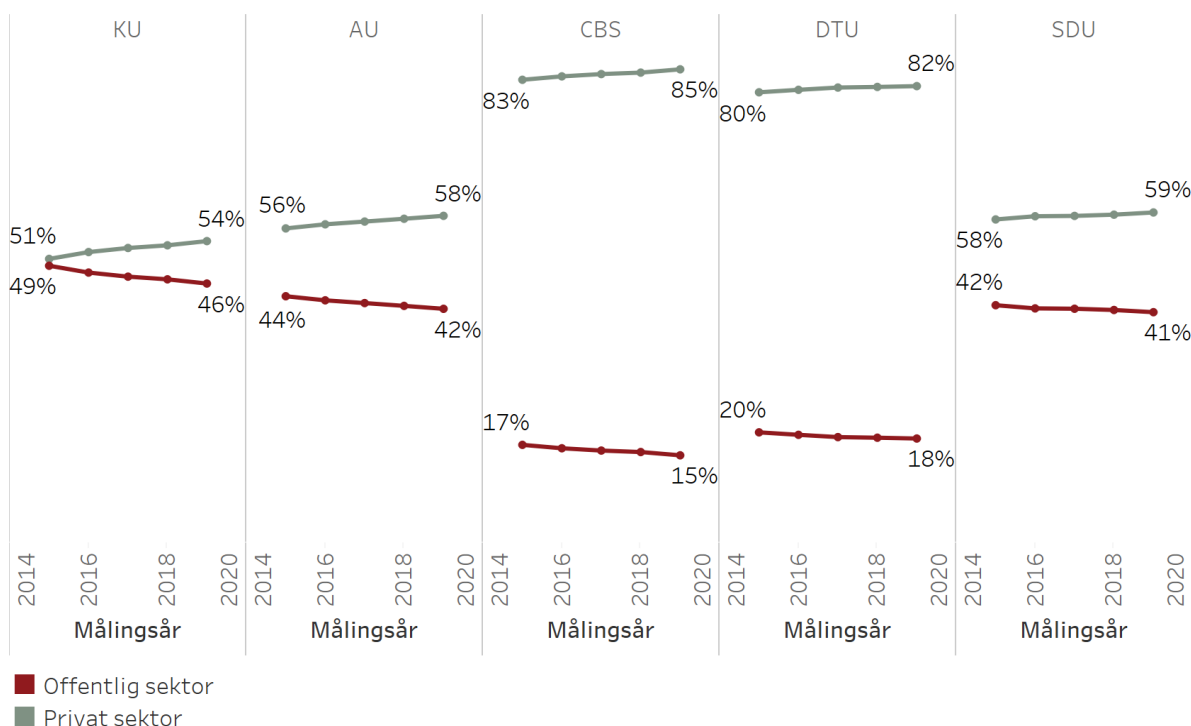
Note: Tabellen deler dimittenderne op efter hvor længe de har været færdiguddannet. Målingsår 2019.

Figur 2.10 Beskæftigelsesregion for universiteter

|     | Hovedstaden | Sjælland | Syddanmark | Midtjylland | Nordjylland |
|-----|-------------|----------|------------|-------------|-------------|
| AU  | 23%         | 3%       | 13%        | 55%         | 6%          |
| CBS | 89%         | 6%       | 2%         | 2%          | 1%          |
| DTU | 82%         | 8%       | 4%         | 4%          | 1%          |
| ITU | 93%         | 3%       | 2%         | 2%          | 0%          |
| KU  | 76%         | 11%      | 6%         | 5%          | 2%          |
| RUC | 81%         | 14%      | 3%         | 2%          | 0%          |
| SDU | 26%         | 5%       | 56%        | 11%         | 2%          |
| AAU | 26%         | 3%       | 10%        | 21%         | 40%         |

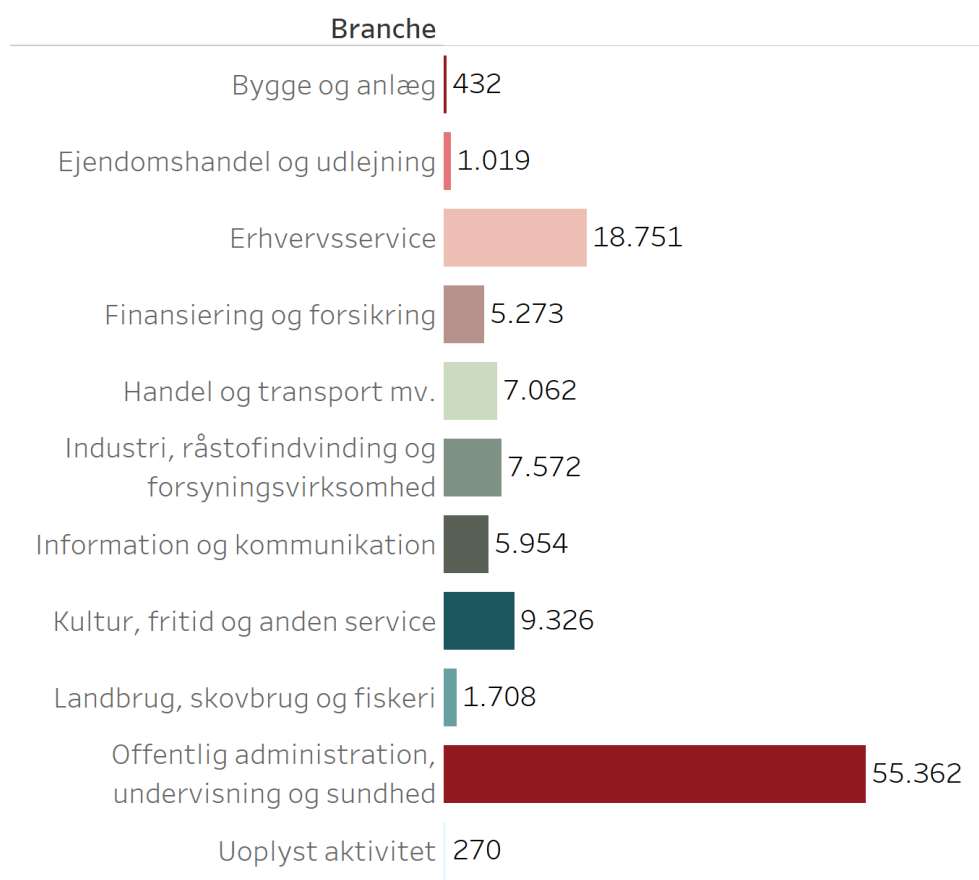
Note: Tabellen viser et gennemsnit over tid for alle dimittender i beskæftigelse, uanset dimissionsår. Målingsår 2019.

Figur 2.11 Andel af dimittender der arbejder i hhv. den offentlige eller private sektor på udvalgte institutioner



Note: Inkluderer alle dimittender i beskæftigelse fra de udvalgte institutioner.

Figur 2.12 Antal dimittender fra KU, fordelt efter den branche de er beskæftiget i, i 2019



Note: Inkluderer kun dimittender fra KU, og heraf kun dimittender i beskæftigelse. Kilde: Danmarks Statistik. Branche er trukket fra datakilden Arbejdsmarkedsregnskab (AMR).

### *Analyser og bemærkninger – Employability*

#### *Økonomi*

Employability er et vigtigt element i KU's uddannelsesøkonomi, og indgår som en del af resultattilskuddet i bevillingsmodellen, hvor op til ca. 70 mio. kr. af KU's årlige uddannelsesbevillinger afhænger af beskæftigelsesgraden blandt dimittenderne – svarende til 3,75 % af de samlede uddannelsesbevillinger. Derudover er der også flere indirekte økonomiske sammenhænge i form af den ledighedsbaserede dimensionering, som reducerer optaget på udvalgte uddannelser og derudover som et delelement af den strategiske rammekontrakt.

I foråret 2021 vedtog regeringen sammen med de øvrige partier (undtagen Radikale Venstre og Liberal Alliance) en politisk aftale om *Flere og bedre*

*uddannelsesmuligheder i hele Danmark.* Aftalen betyder, at KU skal reducere optaget med op mod 10 % af studiepladserne frem mod 2030. Det vil medføre en indtægtsreduktion i direkte STÅ-indtægter. Det er dog endnu for tidligt at vurdere, hvor stor indtægtsreduktionen bliver.

### *Antal dimittender*

KU og AU har det største output af dimittender i sektoren gennem de seneste 10 år, jf. figur 2.1. Antallet af både BA- og KA-dimittender steg betydeligt på de fleste institutioner i 2016, som følge af studiefremdriftsreformen. Helt generelt har universitetssektoren flere KA-dimittender fra 2016 og frem. Det kan have indflydelse på udbud og efterspørgsel på arbejdsmarkedet og dermed også på, om dimittenderne finder arbejde.

På fakulteterne er der også tydelige effekter af studiefremdriftsreformen i 2016, og særligt for kandidatuddannelserne har den i de efterfølgende år medført et højere antal dimittender, jf. figur 2.2. Antallet af færdiguddannede KA-dimittender steg betydeligt i 2021 med godt 800, hvilket kan skyldes covid-19, hvor der i den forbindelse er givet mange specialeforlængelser i 2020. Forlængelsen kan betyde at de dimitterer i studieåret 2021 i stedet for 2020, og dermed skal stigningen ses i lyset af at antallet af KA-dimittender er relativt lavt i 2020. Derudover kan covid-19 have givet nogle ellers inaktive studerende en anledning til at få færdiggjort deres uddannelse.

### *Ledighed*

Ledighedsgraden blandt KU's dimittender har ligget forholdsvis stabilt på 10-11 %, dog med en mindre stigning for dimittendårgang 2018, jf. figur 2.3. Udviklingen drives af HUM, TEO og til dels også SCIENCE, der alle har haft stigende ledighedsgrad i perioden, mens de øvrige fakulteter har haft en stabil eller faldende ledighedsgrad, jf. figur 2.4.

Der er siden 2015 sket en markant reduktion i optaget på mange af KU's uddannelser særligt på HUM og SCIENCE pga. den ledighedsbaserede dimensionering, og dermed vil antallet af dimittender også blive reduceret de kommende år. Hvis efterspørgslen på arbejdsmarkedet er konstant, forventes reguleringen at påvirke ledigheden for dimittenderne. Den ledighedsbaserede dimensionering er endnu ikke fuldt implementeret alle steder, og effekterne heraf ventes derfor at kunne ses i flere år fremover.

SUND og JUR har generelt den laveste ledighed blandt deres dimittender, hvilket kan hænge sammen med, at fakulteterne udbyder uddannelser, der i højere grad har et klart professionssigte, dvs. fører til ansættelse i relativt specifikke jobfunktioner sammenlignet med andre fakulteter: kandidatuddannelserne i jura, medicin og odontologi vil fx for langt hovedparten af dimittenderne føre til job som jurist, advokat, læge eller tandlæge.

Anderledes står det til på HUM og SCIENCE (og SAMF), hvor de fleste uddannelser ikke har et lige så afgrænset professionssigte, og hvor dimittendernes kompetencer kan anvendes bredt på arbejdsmarkedet. Imidlertid oplever studie- og karrierevejledere på disse fakulteter, at studerende kan have stærke opfattelser af, hvilken særlig profession eller branche, deres uddannelse *bør* føre til. Dimittendernes egen forestilling om deres arbejdsliv og ”det rigtige job” er således en kendt udfordring, som fakulteterne søger at modvirke.

Flere steder arbejder studie- og karrierevejledere med at udvide studerendes opfattelser af, i hvilke jobfunktioner, deres kompetencer kan bringes i spil, blandt andet ved at synliggøre bredden af brancher, hvor dimittender er beskæftiget. Desuden arbejdes med at styrke kandidatstuderendes evne til at italesætte og ”oversætte” deres kompetencer til et mere tilgængeligt sprog, der tales af arbejdsgivere. Som opfølgning på strategi 2023 er der pt. ved at blive igangsat et projekt om praksisintegrerende undervisning, der særligt skal have fokus på at styrke praksiselementet i KU’s uddannelser.

Rektoratet har i september besluttet at igangsætte et tværgående 2023-projekt om praksisintegrerende undervisningsaktiviteter. Med projektet vil KU igangsætte yderligere indsatser, der understøtter, at de studerende som en integreret del af deres uddannelse får mulighed for at afprøve deres faglighed i praksis. Med en stærkere tilknytning til praksis i uddannelserne ønsker KU at give de studerende inspirerende, kompetenceafklarende og praksisrelevant undervisning og kandidaterne en bedre overgang til arbejdsmarkedet, hvilket kan bidrage til at nedbringe dimittendledighed.

KU har blandt andet kigget på ledighed i forbindelse med udmøntningen af regionaliseringsaftalen. Fakulteternes reduktionsmål er dermed til en vis grad afhængig af deres ledighed. KU har valgt dette, da den politiske aftale også lægger vægt på evnen til at få dimittender i beskæftigelse.

### *Tilegnede og efterspurgte kompetencer*

KU’s dimittender angiver i et spørgeskema, hvilke kompetencer de har tilegnet sig på uddannelsen og hvilke der efterspørges i deres job. Figur 2.5 viser forskel mellem tilegnede og efterspurgte kompetencer. Den viser, at der er en diskrepans mellem hvor i hvor høj grad dimittenderne synes de har tilegnet sig teoretisk viden og metoder inden for uddannelsesområdet og dimittendernes evne til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger.

Diskrepansen mellem den efterspurgte og tilegnede evne til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger er også tydelig på fakultetsniveau for næsten alle fakulteter jf. figur 2.6. Også på fakulteter med uddannelser

rettet mod tydeligt afgrænsede jobfunktioner og dele af arbejdsmarkedet, JUR og SUND, oplever dimittenderne ikke at have tilstrækkelige evner til at arbejde med virkelige problemstillinger og løsninger. TEO skiller sig ud på dette punkt, idet efterspørgslen er lavere, og den matcher de opnåede kompetencer.

Dette kan tyde på, at uddannelsernes viden og metoder ikke er tæt nok koblet til virkelige problemstillinger og løsninger, som dimittender møder på arbejdsmarkedet. Imidlertid kan resultaterne fra SUND og JUR også tyde på, at dimittender i de første år på arbejdsmarkedet i overvejende grad vil opleve en vist behov for at tilegne sig evner til at arbejde med konkrete arbejdsopgaver, uanset hvor relativt afgrænset de enkelte uddannelsers arbejdsmarked end måtte være.

Desuden repræsenterer resultaterne et dimittendperspektiv, hvor arbejdsgiverne ikke er blevet spurgt.

På fakultetsniveau viser figur 2.6 at alle dimittenderne oplever, at der i høj grad efterspørges evner til at samarbejde, hvor dimittender fra SUND og SCIENCE i langt højere grad har tilegnet sig disse kompetencer på uddannelsen. Årsagen hertil kan ikke aflæses af resultaterne, men det kan f.eks. hænge sammen med uddannelsernes tilrettelæggelse.

### *Vigtigste elementer for at komme i job*

Dimittenderne angiver i undersøgelsen de vigtigste elementer for at få job, hvor flest angiver, at de kompetencer de fik på uddannelsen var blandt de vigtigste elementer, men også studiejob, at uddannelsen er en forudsætning for jobbet og netværk er vigtige elementer jf. figur 2.7. Vi ved fra andre undersøgelser at muligheden for relevante studiejob ofte betyder at den studerende kommer hurtigere i job efter end uddannelse. Blandt KU's aftagerpaneler og aftagerkontakter generelt er det ligeledes vurderingen, at tilegnede kompetencer under uddannelsen er den primære adgang til job. KU's praksis for inddragelse af aftagerpaneler og aftagere i udvikling og kvalitetssikring af uddannelser er velfungerende og systematisk.

På baggrund af figur 2.7, bør det indgå i overvejelserne ifm. placering af uddannelser hvorvidt der er relevante studiejobs i det på gældende område. Udover studiejobs kan KU's studerende også komme i tydeligere berøring med arbejdsmarkedet via oprettelsen af såkaldte 'uddannelseskollegier', hvor de studerende kan bo i nærheden af relevante arbejdspladser ligesom der kan oprettes et samarbejde med arbejdspladsen. På den måde kan KU facilitere en tættere kontakt til arbejdsmarkedet.

Hovedparten (ca. 3 ud af 4) af dimittenderne fra KU får beskæftigelse i Region Hovedstaden, mens godt 10 % får et job i Region Syddanmark, jf. figur 2.8. Opgørelsen inkluderer alle dimittender fra KU, uanset hvornår de er dimitteret. Fordelingen er meget stabil over tid, hvor det er stort set uændret hvor stor en andel af KU's dimittender, der er i beskæftigelse i de forskellige regioner.

Der er imidlertid forskel på i hvilken region KU's dimittender er i job, afhængig af deres anciennitet, hvor dimittender der har været færdiguddannet i mere end 4 år i højere grad har beskæftigelse uden for Region Hovedstaden, jf. figur 2.9. Figuren viser, at 88 % af de beskæftigede dimittender, der har færdiggjort deres uddannelse på KU 0-1 år forinden, har beskæftigelse i Region Hovedstaden, mens kun 73 % af de dimittender, der har været færdig i 4 år eller derover, har beskæftigelse i Region Hovedstaden. Nærmere analyser viser, at dimittenderne fra de øvrige hovedstadsuniversiteter (CBS, DTU og ITU) har en større andel dimittender der er beskæftiget i Region Hovedstaden lige efter uddannelsen er afsluttet, men tallene viser også, at deres dimittender bliver i Region Hovedstaden, når de har været færdiguddannet i 4 år eller derover. I modsætning hertil finder hele 27 % af KU's beskæftigede dimittender på sigt arbejde i andre regioner end Hovedstaden.

Generelt finder KU's dimittender i højere grad beskæftigelse uden for Region Hovedstaden end f.eks. dimittender fra CBS, DTU, ITU og RUC, jf. figur 2.10. Det tyder således på, at KU's dimittender er mere mobile på sigt, end dimittender fra de andre hovedstadsuniversiteter.

54 % af KU's dimittender er beskæftiget i den private sektor, jf. figur 2.11. Andelen af dimittender fra KU, der får beskæftigelse i den private sektor, er steget i perioden 2015-2019, både på KU, men også på andre universiteter, f.eks. AU, CBS og DTU. KU har dog fortsat en større andel dimittender i beskæftigelse i den offentlige sektor end mange af de øvrige universiteter, hvor 42 % af dimittenderne fra AU arbejder i den offentlige sektor sammenlignet med 46 % på KU. CBS og DTU har betydeligt flere i beskæftigelse i den private sektor; ca. 80-85 %. En stor del af KU's samfundsberende rolle er knyttet til de dimittender der uddannes til den offentlige sektor, herunder læger, gymnasielærere mv.

KU har flest dimittender i beskæftigelse i branchen *offentlig administration, undervisning og sundhed*, som er en meget bred kategori hos Danmarks Statistik, der inkluderer f.eks. gymnasielærere og sundhedspersonale, inkl. personer i privat beskæftigelse på sundhedsområdet som fx tandlæger, jf. figur 2.12. Det er en meget omfattende kategori, men da den er defineret af Danmarks Statistik, har KU ikke mulighed for at nuancere kategorien yderligere.

### 3. Tematisk analyse af kandidatoptag

I denne analyse fokuseres der på kandidatoptaget på KU i efteråret 2020. Analysen kan med fordel læses i kombination med [temaanalysen til Tal om Uddannelse 2020](#) om bacheloroptag. Analysen af kandidatoptaget har fokus på binært køn samt fokus på, hvor KU's kandidatstuderende kommer fra, herunder om de har en adgangsgivende bacheloruddannelse fra KU, fra anden dansk institution eller fra udlandet. Denne del af kandidatoptagsanalysen er særlig interessant i forhold til politiske initiativer vedr. mobilitet og regionalisering samt i forhold til at drøfte internationalisering og fastholdelse af kravet om reduktion af engelsksprogede studerende, som på KU reelt kun er relevant for kandidatuddannelser, da KU ikke udbyder engelsksprogede bacheloruddannelser.

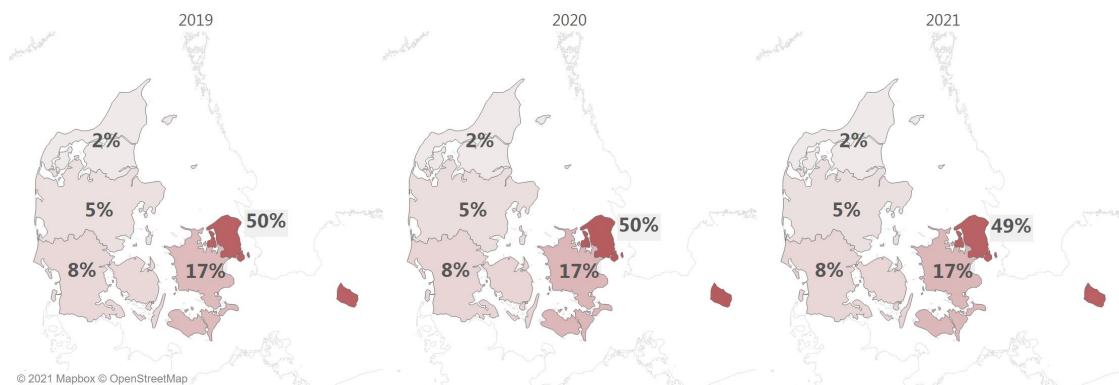
Køn er en betydelig faktor i den politiske debat bl.a. i forhold til at få den samlede talentmasse i spil. Analysen belyser blandt andet forskelle og mønstre i kandidatoptaget ift. køn.

#### *Optagsregion for bachelorstuderende*

For kandidatoptag har KU kun oplysninger om den adgangsgivende bachelorgrad til kandidatuddannelsen, men ikke oplysninger om den adgangsgivende gymnasiale uddannelse til bacheloruddannelsen. For at få et indblik i mobilitet på tværs af landet også uden for de store universitetsbyer, som er særlig relevant i forhold til den politiske aftale om regionalisering på uddannelsesområdet, er der medtaget oplysninger om geografisk placering for den adgangsgivende gymnasiale eksamen for KU's bacheloroptag i 2018-2020. Data giver ikke et fyldestgørende billede af, hvor KU's kandidatstuderende kommer fra, men kombineret med oplysninger om, hvor de kandidatstuderende har deres bacheloruddannelse fra (KU, anden dansk institution eller udlandet) giver det en indikation af mobiliteten.



Figur 3.1 Geografisk oprindelse for bacheloroptaget på KU 2019-21.



Note: Figuren viser i hvilken region de bachelorstuderende optaget i henholdsvis 2019, 2020 og 2021 har taget deres adgangsgivende eksamen. Studerende med ukendt geografisk placering for adgangsgivende eksamen indgår i beregningen, hvorfor procenterne ikke summerer til 100. Dette dækker typisk (men ikke udelukkende) over personer med en udenlandsk adgangsgivende eksamen.

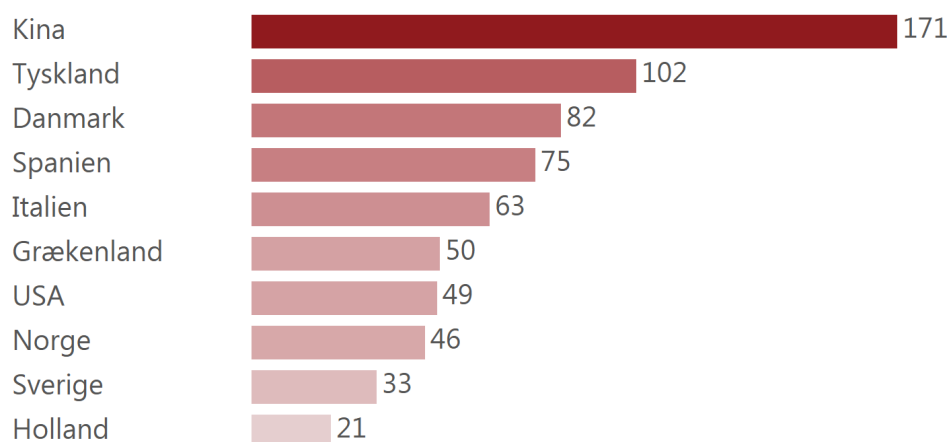
### Kandidatoptag – Hvor kommer de studerende fra?

Figur 3.2 Kandidatoptag på KU, fordelt efter indskrivningsgrundlaget

|                                |      |     |
|--------------------------------|------|-----|
| BA fra egen institution        | 2017 | 69% |
|                                | 2018 | 71% |
|                                | 2019 | 72% |
|                                | 2020 | 73% |
|                                | 2021 | 74% |
| BA fra anden dansk institution | 2017 | 11% |
|                                | 2018 | 11% |
|                                | 2019 | 11% |
|                                | 2020 | 9%  |
|                                | 2021 | 10% |
| BA fra udenlandsk institution  | 2017 | 18% |
|                                | 2018 | 18% |
|                                | 2019 | 17% |
|                                | 2020 | 17% |
|                                | 2021 | 15% |
| Øvrige                         | 2017 | 1%  |
|                                | 2018 | 1%  |
|                                | 2019 | 0%  |
|                                | 2020 | 0%  |
|                                | 2021 | 1%  |

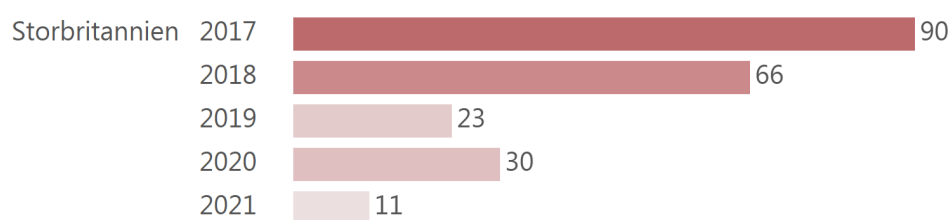
Note: Optag på erhvervs kandidatuddannelser er ekskluderet. Øvrige dækker over studerende der er genoptaget, er overflyttet fra en anden institution, har skiftet studium mv.

Figur 3.3 Nationalitet for studerende med en adgangsgivende BA-grad fra udlandet, i 2021

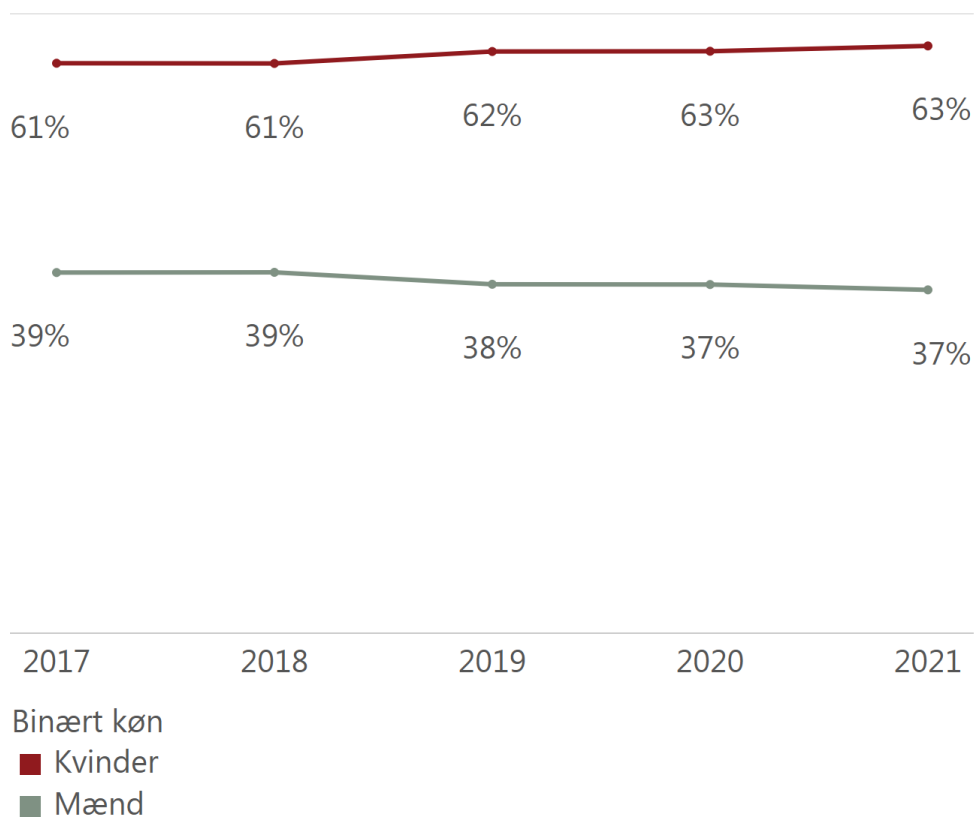


Note: Studerende der har taget en bachelor i udlandet kan godt være danske statsborgere, og derfor optræder Danmark på listen. Listen fortæller ikke i hvilket land bachelorgraden er taget.

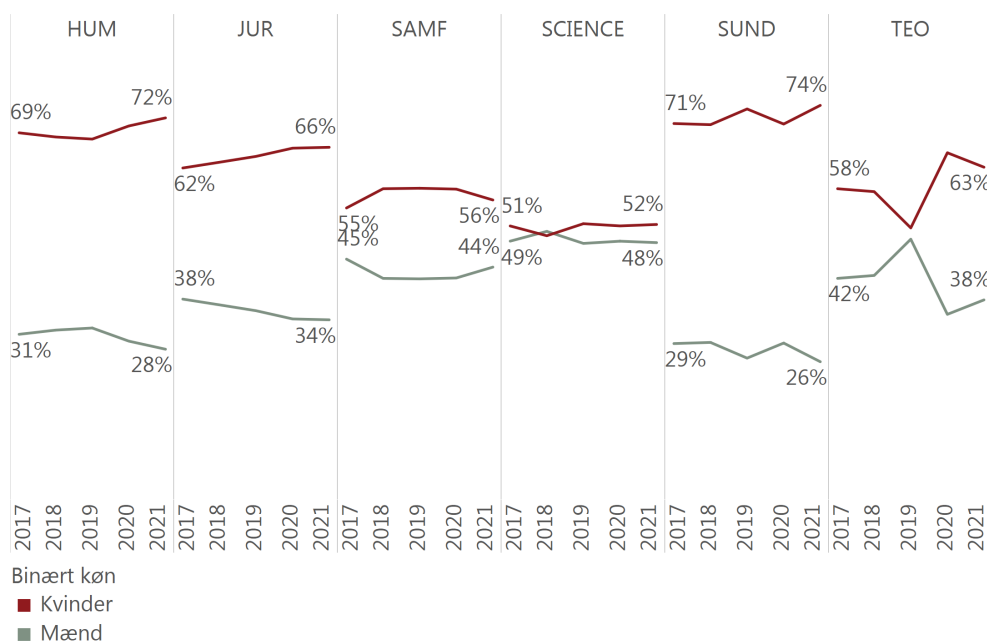
Figur 3.4 Studerende med en BA fra udlandet som har britisk statsborgerskab, 2017-21



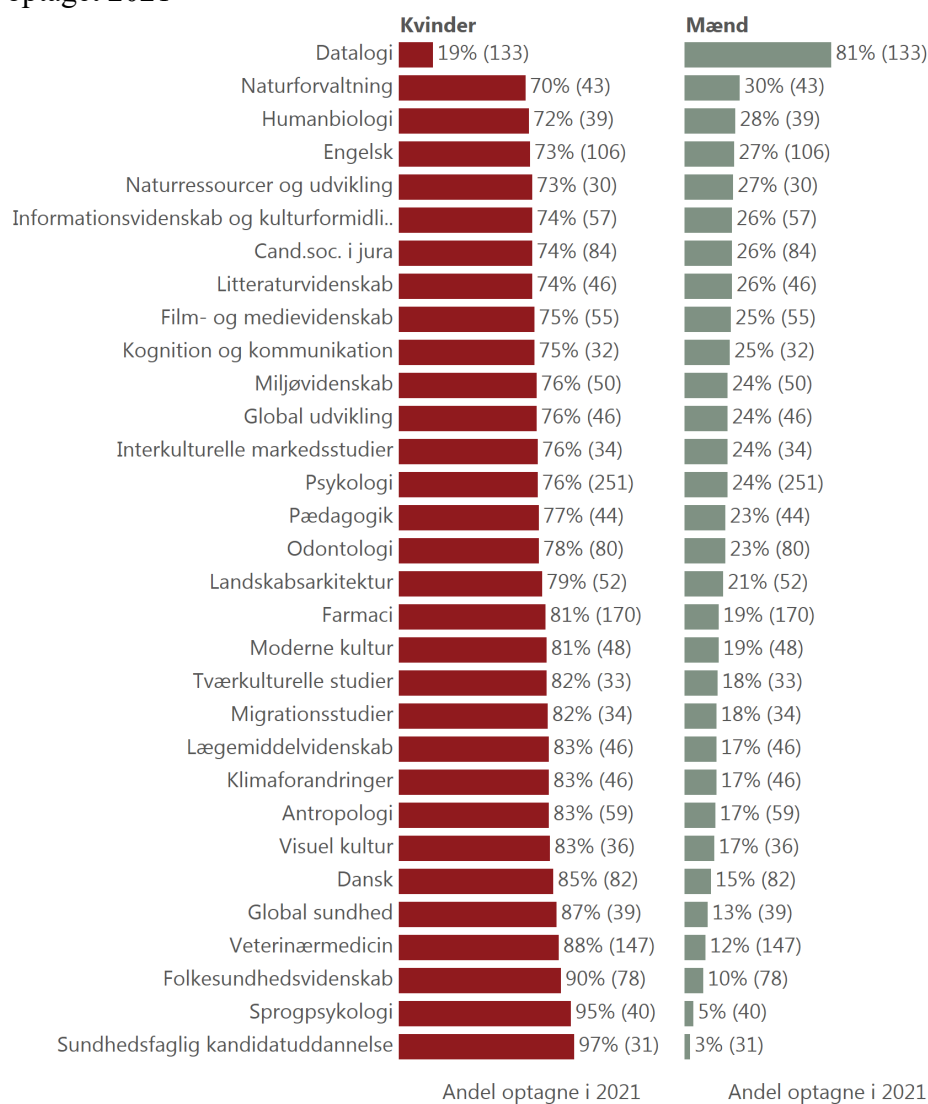
Figur 3.5 Andelen af hhv. mænd og kvinder i KU's kandidatoptag, 2017-21



Figur 3.6 Andelen af hhv. mænd og kvinder i KU's kandidatoptag, 2017-21, fordelt på fakulteter



Figur 3.7 Uddannelser med mere end 70 % mænd eller kvinder i kandidatoptaget 2021



Binært køn  
 ■ Kvinder  
 ■ Mænd

Note: I parentes fremgår det hvor mange der totalt er optaget på kandidatuddannelsen i 2020. Kandidatuddannelser med et optag lavere en 30 studerende er sorteret fra.

### Analysen og bemærkninger - Kandidatoptag

#### Geografisk oprindelse/Optagsregion

Hovedparten af KU's bachelorstuderende kommer fra Region Hovedstaden. Derudover kommer en væsentlig andel, ca. 17 %, fra Region Sjælland, jf. figur 3.1. KU tiltrækker således hovedsageligt studerende fra Region Hovedstaden og Sjælland. KU bidrager dermed kun i begrænset omfang til, at unge i Jylland og på Fyn flytter væk i forbindelse med valg af uddannelse.

Det kan bl.a. skyldes at der er andre universiteter i nærområdet, som tiltrækker de unge. Billedet er meget stabilt for perioden 2019-2021.

### *Kandidatoptag – hvor kommer de fra?*

Mere end 7 ud af 10 af de studerende, der optages på KU's kandidatuddannelser, kommer med en bachelor fra egen institution, jf. figur 3.2. Det ligger forholdsvis stabilt, med en lille årlig stigning i andelen der optages med en BA fra KU. Det dækker over mindre forskelle mellem fakulteterne, hvor omtrent 80 % af kandidatoptaget på JUR og SUND er bachelorer fra KU, mens SCIENCE optager ca. 30 % med en bachelor fra udlandet.

Det er i den forbindelse relevant at undersøge overgangsfrekvensen fra KU's bacheloruddannelser til kandidatuddannelser, ift. om KU formår fastholde de studerende, der uddannes på bachelordelen, og hvor længe de venter, inden de optages på en kandidat på KU. Denne information er særligt relevant i lyset af udvidelsen af retskravet til tre år samt i dimensioneringen og den dertilhørende kapacitetsfastsættelse. Det har af hensyn til materialets omfang ikke være muligt at medtage dette perspektiv i denne analyse.

Figur 3.3 viser, hvilken nationalitet de studerende med en bachelor fra udlandet har, hvor hovedparten i 2020 har kinesisk statsborgerskab. Figuren repræsenterer et enkelt år, men der er store fluktuationer hvert år, så der er ikke tale om et mønster. Covid-19-pandemien kan have haft indflydelse på, hvem der søger ind, og hvornår de internationale studerende vil afsted for at studere på KU. Men også Brexit lader til at have en negativ effekt på hvor mange kandidatstuderende, der optages på KU med britisk statsborgerskab og en BA fra udlandet, jf. figur 3.4.

I efteråret 2019 pålagde regeringen universiteterne at justere optaget på engelsksprogede uddannelser, for at holde de stigende udgifter til SU til EU-borgere nede. Udenlandske selvbetalere er dog ikke omfattet af dimensioneringen.

### *Kandidatoptag og binært køn*

Kønsfordelingen i kandidatoptaget på KU har ligget stabilt de sidste 5 år, med ca. 60% kvinder og 40 % mænd. Det afspejler kønsfordelingen i KU's bacheleroptag (se evt. Tal om uddannelse 2020). I figur 3.5 er der dog en lille tendens til, at andelen af kvinder i kandidatoptaget er stigende. Denne tendens kan blive forstærket af regionaliseringen, hvor en reduktion i KU's optag vil medføre en skarpere konkurrence om pladserne. Da kvinder generelt opnår et højere gennemsnit fra gymnasiet, kan en reduktion i pladserne betyde at mænd får sværere ved at komme ind på populære uddannelser. Der er dog stor variation mellem uddannelserne, og på nogle uddannelser er der fortsat ledige pladser.

Figur 3.6 viser, at fordelingen dækker over en ganske betydelig forskel på fakulteterne, hvor SCIENCE er det eneste fakultet med en ligelig kønsfordeling. I bacheloroptaget har SCIENCE lidt flere mænd end kvinder, mens de i KA-optaget stort set har en 50/50-fordeling, også blandt de studerende optages med en BA fra KU selv.

Ca. 7 ud af 10 af de studerende, der optages på SUND og HUM, er kvinder, og på HUM, SUND og JUR er der en tendens til, at andelen af kvinder i kandidatoptaget stiger. Det samme gælder på BA. Det er værd at holde øje med, idet kønsfordelingen kan give anledning til at overveje rekrutteringsindsatserne. På SUND er andelen af kvinder i bacheloroptaget steget fra 2016-20, hvilket forventes at slå igennem på KA-optaget i de kommende år. Især på SUND hvor mange læser direkte videre på en KA-uddannelse.

Fordelingen af mænd og kvinder er særlig skæv på nogle kandidatuddannelser. Figur 3.7 viser uddannelser, hvor der i kandidatoptaget 2020 er mere end 70 % enten mænd eller kvinder, dog inkluderes kun optag på uddannelser med minimum 30 studerende. Der er én uddannelser med mere end 70 % mænd i kandidatoptaget, mens der er 30 uddannelser med mere end 70 % kvinder. Uddannelsen med mere end 70 % mænd er på SCIENCE, mens særligt SUND og HUM har mange uddannelser med mere end 70 % kvinder.