



## FRA STUDIER TIL JOBB I BERGENSREGIONEN TIDSSERIERAPPORT 2003 – 2011

Asle Høgestøl, Malin Dahle og Turid Vaage  
ideas2evidence-rapport 02:2014



IDEAS2EVIDENCE  
Bygger kunnskap



Karrieresenteret



HØGSKOLEN  
I BERGEN



UNIVERSITETET I BERGEN

© ideas2evidence 2014  
ideas2evidence  
Villaveien 5  
5007 Bergen  
Telefon: 91817197  
post@ideas2evidence.com  
Bergen, januar 2014

ISBN trykt (978-82-93181-21-7) ISBN elektronisk (978-82-93181-20-0)

## INNHold

Hovedfunn.....	6
Kapittel 1: Bakgrunn.....	8
Karrieresenteret.....	8
Kandidatundersøkelsen.....	8
Denne rapporten.....	8
Kapittel 2: Tilpasning til arbeidslivet.....	9
Universitetet i Bergen (UiB).....	9
Høgskolen i Bergen (HiB).....	13
Norges Handelshøyskole (NHH).....	16
Kapittel 3: Relevant arbeid – Bak tallene.....	17
Relevant arbeid – hvor lang tid tar det?.....	17
Kapittel 4: Hva forklarer tilpasningen til arbeidsmarkedet?.....	20
Tilpasning og grad.....	20
Tilpasning og karakterer.....	21
Tilpasning for humanister.....	22
Kapittel 5: Vurdering av utdanning – i et arbeidslivsperspektiv.....	24
Vurdering av utdanning - UiB.....	24
Vurdering av utdanning - HiB.....	26
Vurdering av utdanning - NHH.....	28
Kapittel 6: Kandidatenes nærings- og sektortilknytning.....	29
Nærings- og sektortilknytning – UiB.....	29
Nærings- og sektortilknytning – HiB.....	34
Nærings- og sektortilknytning – NHH.....	37
Kapittel 7: Hjernegevinst og hjerneflukt.....	39
Litteraturliste.....	44

Tabell 1: Hvor lang tid det tok å få relevant jobb, alle institusjoner, 2005-2011.....	17
Tabell 2: Årlig antall uteksaminerte kandidater, enkeltinstitusjoner og nasjonalt, 2001-2009 (Kilde: Database for høyere utdanning, DBH).....	18
Tabell 3: Gjennomsnittlig brutto årslønn i nåværende stilling, heltidsansatte, ikke inkludert bonus/goder .....	18
Tabell 4: Hvor lang tid det tok å få relevant jobb, fordelt på karakterer, alle institusjoner, 2007 og 2009.....	19
Tabell 5: Andel med relevant jobb innen 3 måneder etter uteksaminasjon, alle institusjoner, 2007 og 2009 ....	19
Tabell 6: Tilpasning til arbeidsmarkedet fordelt på grad, UiB.....	20
Tabell 7: Tilpasning til arbeidsmarkedet, etter avlagt grad og arbeid/ikke-arbeid under studiene, 2007-2011 ..	21
Tabell 8: Mål på tilpasning og gjennomsnittskarakter, 2007 og 2009 .....	22
Tabell 9: Mål på tilpasning og gjennomsnittskarakter, HF, 2007 og 2009 .....	22
Tabell 10: Tilpasning til arbeidsmarkedet blant HF-kandidater, fordelt på gradsnivå og gjennomsnittskarakter	23
Tabell 11: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter fakultet, UiB, 2007-2011.....	24
Tabell 12: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter avlagt grad, UiB, 2007-2011 .....	25
Tabell 13: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter utdanningsløp, HiB, 2007-2011 .....	26
Tabell 14: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Avlagt grad, lærerutdanningen HiB, 2007-2011 .....	27
Tabell 15: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. NHH, 2007-2009.....	28
Tabell 16: Sektortilknytning, UiB, 2005-2011.....	29
Tabell 17: Sektortilknytning fordelt på grad, UiB, 2005-2011.....	29
Tabell 18: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, UiB, 2005-2011 .....	31
Tabell 19: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, UiB, 2007-2011 .....	32
Tabell 20: Andel kandidater med arbeid i helse, sosial- og omsorgsnæringen, fakultet UiB, 2007-2011 .....	32
Tabell 21: Andel kandidater i ulike næringer, fakultetsnivå UiB, gjennomsnitt 2007-2011 .....	33
Tabell 22: Sektortilknytning, HiB, 2005-2011.....	34
Tabell 23: Sektortilknytning fordelt på grad, alle utdanningsløp, HiB, 2005-2011 .....	34
Tabell 24: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, HiB, 2005-2011 .....	35
Tabell 25: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, HiB, 2007-2011.....	36
Tabell 26: Sektortilknytning, NHH, 2005-2011.....	37

Tabell 27: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, NHH, 2005-2011.....	37
Tabell 28: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, NHH, 2007-2011.....	38
Tabell 29: Bostedsfylke før påbegynt utdanning, fordelt på lærested .....	39
Tabell 30: Netto tilflytting til Hordaland, prosentpoeng.....	40
Tabell 31: Netto tilflytting til Hordaland, avlagt grad .....	41
Tabell 32: Næringstilknytning fordelt på fylke, 2005-2011.....	42
Figur 1: Tilpasning til arbeidsmarkedet - UiB .....	10
Figur 2: Tilpasning til arbeidsmarkedet, fakulteter UiB.....	10
Figur 3: Andel arbeidsledige, fakulteter UiB .....	11
Figur 4: Andel i ufrivillig deltid, fakulteter UiB .....	12
Figur 5: Andel i ikke-relevant stilling, fakultet UiB .....	12
Figur 6: Tilpasning til arbeidsmarkedet - HiB .....	13
Figur 7: Andel i ufrivillig deltid, utdanningsløp HiB .....	14
Figur 8: Andel arbeidsledige, utdanningsløp HiB .....	15
Figur 9: Arbeidsledighet norske befolkning mellom 25-29 år (kilder: NAV og SSB) .....	15
Figur 10: Tilpasning til arbeidsmarkedet (NHH) .....	16
Figur 11: Egenvurdering av ferdigheter, UiB .....	25
Figur 12: Egenvurdering av ferdigheter, HiB .....	27
Figur 13: Egenvurdering av ferdigheter, NHH .....	28
Figur 14: Andel kandidater i offentlig sektor, fakultet UiB, 2005-2011 .....	30
Figur 15: Andel kandidater i organisasjoner, fakultet UiB, 2005-2011 .....	31
Figur 16: Andel kandidater i offentlig sektor, utdanningsløp HiB, 2005-2011 .....	35
Figur 17: Andel kandidater med jobb i Hordaland 2 år etter uteksaminasjon.....	40
Figur 18: Bosted før studier og arbeidssted ca. to år etter studier for kullene som ble uteksaminert i 2007 fra Universitetet i Bergen .....	41

## HOVEDFUNN

- ◆ Ser vi på institusjonene som helhet, har kandidatene gode muligheter til å komme inn på arbeidsmarkedet. Blant UiB-kandidatene var arbeidsledigheten høyest i 2011, med 3,8 prosent. Tidligere år (2007 og 2009) var ledigheten lavere. Ved HiB og NHH er arbeidsledighetsandelen betraktelig lavere alle årene.
- ◆ Det er imidlertid forskjeller mellom utdanningene. Blant humanister fra UiB var nesten 10 prosent arbeidsledige i 2011. Flere andre utdanningsgrupper opplevde økt arbeidsledighet mellom 2009 og 2011.
- ◆ For kandidatene fra UiB og NHH, er relevant arbeid den største utfordringen i overgangen mellom studier og arbeidsliv. For HiB-kandidatene er ufrivillig deltid det største problemet. Andelen kandidater som opplevde vansker med å få relevant arbeid, økte ved alle tre lærestedene mellom 2007 og 2011.
- ◆ Samtidig ser vi at stadig flere kandidater får relevant arbeid enten før eller kort tid etter avsluttende eksamen. Dette tyder på en differensiering av studentmassen, hvor en stor andel kandidater opplever en smertefri overgang mellom studier og arbeidsliv, samtidig som et betydelig mindretall har stadig større vanskeligheter.
- ◆ Karakterer ser ikke ut til å være avgjørende for tilpasningen til arbeidslivet, så lenge kandidatene presterer over et minimumsnivå på C-snitt. Et unntak er kandidater med humanistisk bakgrunn, hvor toppkandidatene opplever en enklere overgangen sammenlignet med dem som har karaktersnitt midt på treet (forstått her som C)
- ◆ Et stort flertall av kandidatene opplever å ha fått de kunnskapene og ferdighetene som kreves i jobben sin gjennom utdanningen. Dette gjelder for alle de tre institusjonene. Blant UiB-kandidatene er det imidlertid en forskjell mellom kandidater med lavere og høyere grad, hvor sistnevnte er betydelig mer fornøyde. Forskjellen mellom gradsnivåene er også økende over tid.
- ◆ Av spesifikke ferdigheter vurderer kandidatene "Teoretisk fagkunnskap" og "Tilegne meg ny kunnskap" høyest når de blir bedt om å vurdere i hvilken grad de har tilegnet seg forskjellige ferdigheter gjennom studiene. Det gjelder på tvers av lærested. Praktisk fagkunnskap vurderes lavt blant alle kandidatgruppene, men spesielt blant kandidater fra UiB og NHH. Det tyder på at kandidatene har et solid teoretisk rammeverk på plass, men at det oppleves utfordrende å overføre kunnskapen til yrkeslivet.
- ◆ Et stort flertall av kandidatene fra UiB og HiB arbeidet i offentlig sektor to år etter endt utdanning, mens en klar majoritet av kandidatene fra NHH arbeidet i privat sektor. Bare en liten andel arbeider i organisasjonssektoren, men andelen er høyere blant kandidater med bakgrunn fra UiB sammenlignet med de to andre lærestedene.
- ◆ For UiB-kandidatene er avlagt grad en viktig forklaring på sektortilhørighet. En betraktelig høyere andel kandidater med høyere grad arbeider i offentlig sektor enn hva tilfellet er for dem med lavere grad.
- ◆ Blant UiB-kandidatene er det en større andel psykologer, medisinerer/tannleger og humanister som arbeider i offentlig sektor. Fra HiB er det hovedsakelig kandidatene fra lærerutdanningen og helse- og sosialfag som arbeider i det offentlige. Blant ingeniørene arbeider flertallet i privat sektor.
- ◆ Vi ser også en kjønnsdimensjon. Kvinner trekkes i større grad mot offentlig sektor enn menn. Dette gjelder for alle de tre lærestedene
- ◆ HiB rekrutterer hovedsakelig sine studenter fra Hordaland, mens NHH rekrutterer en langt større andel studenter utenfra Hordaland.
- ◆ Dette påvirker også andelene som arbeider i Hordaland etter endt utdanning. Kun en femtedel av NHH-kandidatene arbeider i Hordaland to år etter uteksaminasjon. Til sammenligning arbeidet halvparten av UiB-kandidatene og over 70 prosent av HiB-kandidatene i Hordaland på tilsvarende tidspunkt.

- ◆ Hordaland har netto tilflytting av kandidater ved alle tre institusjoner, dvs. at andelen kandidater som blir værende i fylket to år etter uteksaminasjon er høyere enn andelen som flytter ut. Vi kan derfor snakke om en hjernegevinst. Av de tre institusjonene står HiB for den største nettotilflyttingen.

## KAPITTEL 1: BAKGRUNN

### KARRIERESENERET

Karrieresenteret ble opprettet i 2001, med et mål om å lette overgangen fra studier til arbeidsliv for studenter i Bergen. Senteret drives av Studentsamskipnaden i Bergen, og finansieres av semesteravgift samt økonomiske bidrag fra flere av de høyere utdanningsinstitusjonene i Bergen.

### KANDIDATUNDERSØKELSEN

Siden 2003 har Karrieresenteret gjennomført kandidatundersøkelsen «Fra studier til jobb i Bergensregionen» rettet mot uteksaminerte kandidater på bachelor- og mastergradsnivå (eller tilsvarende). Undersøkelsen har blitt gjennomført annethvert år, og går ut til kandidatene rundt to år etter avsluttende eksamen. Dermed skiller denne lokale undersøkelsen seg fra den nasjonale kandidatundersøkelsen, gjennomført av NIFU-STEP, som går ut til kandidatene seks måneder etter uteksaminasjon.

Ettersom Karrieresenterets undersøkelse sendes studentene såpass lang tid etter uteksaminasjon (i hvert fall sammenlignet med den nasjonale undersøkelsen), gir den oss et bilde av arbeidssituasjonen deres på et tidspunkt hvor man kan forvente at de har begynt å etablere seg på arbeidsmarkedet. Det gir også større mulighet til å analysere hvorvidt studentene har etablert seg i det lokale arbeidsmarkedet, eller om de har flyttet til et annet fylke.

Med unntak av undersøkelsen fra 2003 er samtlige undersøkelser rettet mot uteksaminerte kandidater fra Universitetet i Bergen (UiB), Norges Handelshøyskole (NHH) og Høgskolen i Bergen (HiB). Undersøkelsen i 2003 inkluderte ikke kandidater fra NHH.

Det har til nå blitt gjennomført fem slike kandidatundersøkelser for Karrieresenteret i Bergen.

### DENNE RAPPORTEN

Hovedformålet med denne rapporten er å analysere de fem gjennomførte kandidatundersøkelsene i sammenheng. Dette har ikke blitt gjort tidligere, og bortsett fra de tabellrapportene som har blitt laget i etterkant av hver studie, har materialet ikke vært utnyttet i mer dyptgående analyser.

En serie av delvis sammenlignbare undersøkelser som dette kan i utgangspunktet utnyttes på to måter:

1. Til å studere endring over tid
2. Til analyser hvor flere undersøkelser, eller spørsmål i flere undersøkelser, slås sammen for å gi grunnlag for mer detaljerte og dyptpløyende beskrivelser, for eksempel av små studentgrupper

En utfordring i denne sammenheng er at innholdet (spørsmålene) i de enkelte undersøkelsene varierer stort over tid. Eksempelvis vil man i en analyse av flyttestrømmer ikke kunne utnytte tidsperspektivet fullt ut, fordi kandidatene først fra og med 2007 ble spurt om bostedsfylke før de begynte å studere.

I andre tilfeller vil selve ordlyden i spørsmål eller svaralternativ som omhandler samme tema, variere. Her vil vi måtte vise en viss grad av pragmatisme for å kunne utnytte datamaterialet fullt ut.

## KAPITTEL 2: TILPASNING TIL ARBEIDSLIVET

*Tilpasning til arbeidslivet er et begrep som sier noe om kandidatenes situasjon på arbeidsmarkedet. Begrepet tar utgangspunkt i en idealsituasjon der arbeidstakeren er tilknyttet arbeidslivet gjennom ansettelse, arbeider fulltid dersom det er det vedkommende ønsker og utfører et arbeid som oppleves relevant i forhold til egen utdanningsbakgrunn. I dette kapitlet ser vi både på kandidatenes tilpasning til arbeidslivet samlet sett og på hver av disse tre faktorene.*

*Spørsmålet om ikke-relevant jobb ble først introdusert i undersøkelsen i 2007, så her er tidsdimensjonen mer begrenset enn for de to andre faktorene. Begrepet relevant arbeid har dessuten noen problematiske sider. For det første er det ikke et standardisert eller dikotomt begrep som lar seg måle objektivt, i motsetning til begrepene arbeidsledighet og ufrivillig deltid. Hvorvidt arbeidet oppleves som relevant eller ikke, må vurderes subjektivt av den enkelte, og samme type arbeid og arbeidsoppgave kan oppfattes å ha ulik grad av relevans for to forskjellige personer, også personer med samme utdanningsbakgrunn.*

*Det er også viktig å påpeke at når vi ser på kandidatenes tilpasning til arbeidsmarkedet samlet sett, veier andelen som opplever å ha en ikke-relevant stilling like mye som andelen arbeidsledige og andelen som jobber ufrivillig deltid. Samtidig må det å ha et arbeid som ikke oppleves relevant, kunne regnes som mindre problematisk enn å være helt uten arbeid, i alle fall i samfunnsøkonomisk forstand.*

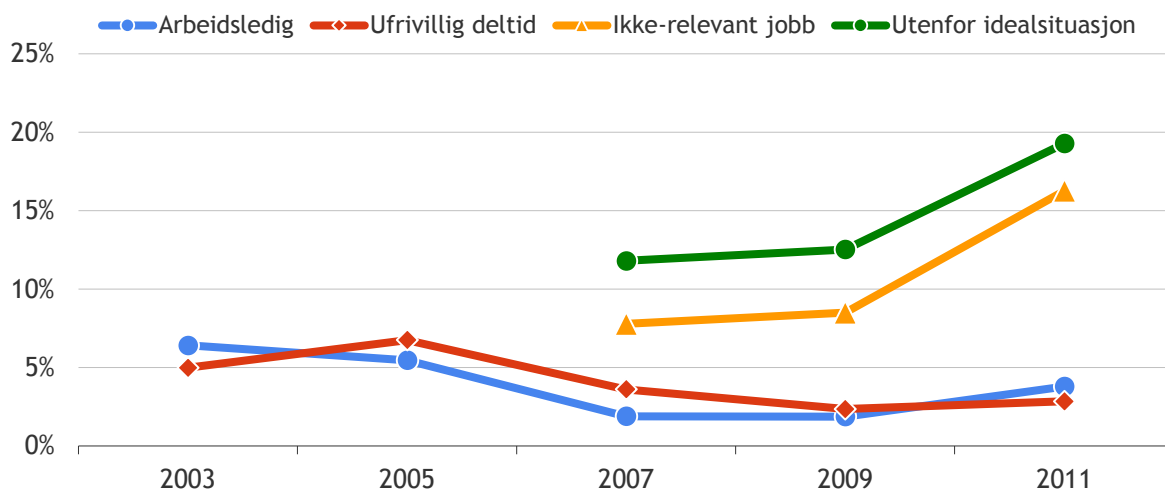
*Nettopp tilgangen på relevant jobb er den største utfordringen både for kandidatene ved Universitetet i Bergen og Norges Handelshøyskole, ifølge kandidatundersøkelsene. Andelen som ikke er i relevant jobb to år etter uteksaminasjon har også økt i løpet av perioden. I 2009 gjaldt dette 8 prosent av kandidatene ved UiB, en andel som økte til 16 prosent i 2011. Andelen arbeidsledige og ufrivillig deltidsarbeidende blant UiB-kandidatene har derimot falt mellom 2003 og 2011, og utgjorde rundt tre prosent i 2011. Det er kandidatene fra Det humanistiske fakultet som opplever de største utfordringene i arbeidsmarkedet, både når det gjelder arbeidsledighet, ufrivillig deltid og ikke-relevant arbeid. Utfordringene er minst for kandidater fra Det medisinsk-odontologiske fakultet.*

*Ved Høgskolen i Bergen handler utfordringene først og fremst om ufrivillig deltid. Rundt fire prosent av kandidatene oppgir at de arbeider deltid to år etter uteksaminasjon. Utfordringen berører først og fremst kandidater med bakgrunn fra helse- og sosialfag, mens ingeniørene er den gruppen som kommer best ut.*

### UNIVERSITETET I BERGEN (UIB)

Sammenlignet med de øvrige utdanningsinstitusjonene i Bergen skiller UiB seg ut ved å ha mange utdannelser som i liten grad fører frem til et spesifikt yrke etter endt utdanning. Man kan forvente at dette påvirker andelen kandidater som faller utenfor idealsituasjonen, og da særlig andelen kandidater som er i stillinger de opplever som ikke-relevante.

Figur 1: Tilpasning til arbeidsmarkedet - UiB

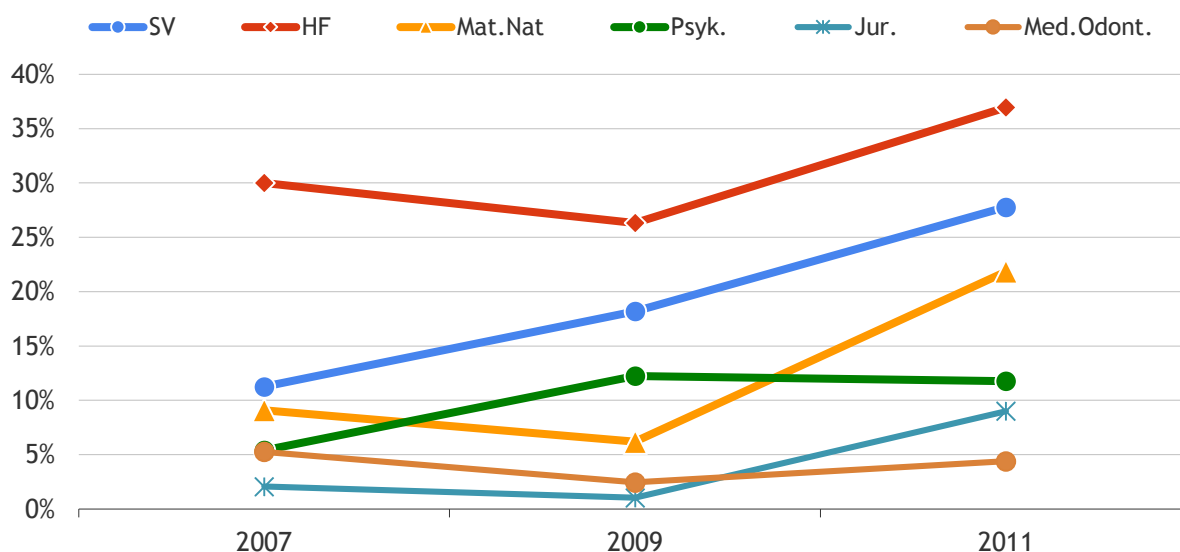


Vi ser av figur 1 at andelen kandidater som opplever å falle utenfor idealsituasjonen på arbeidsmarkedet har økt siden 2007. I 2011 gjaldt det nesten 20 prosent. Årsaken er først og fremst at en større andel kandidater er i stillinger de opplever som ikke-relevante. Denne andelen økte fra 8,5 til 16,3 prosent mellom 2009 og 2011 – nesten en dobling. En del av denne endringen kan forklares med endring i spørsmålsformuleringen. I 2007 og 2009 ble kandidatene spurt om de hadde hatt relevant arbeid siden uteksaminasjon, mens de i 2011 ble spurt om nåværende stilling opplevdes som relevant.

Arbeidsledighet og ufrivillig deltid er et mindre problem. Over tid har andelen kandidater som opplever disse utfordringene dessuten falt, fra over 5 prosent i 2003 og 2005, til rundt to prosent i 2009 og tre prosent i 2011.

Disse generelle tallene skjuler imidlertid store forskjeller mellom fakultetene. I det følgende ser vi nærmere på kandidatenes tilpasning til arbeidsmarkedet på fakultetsnivå.

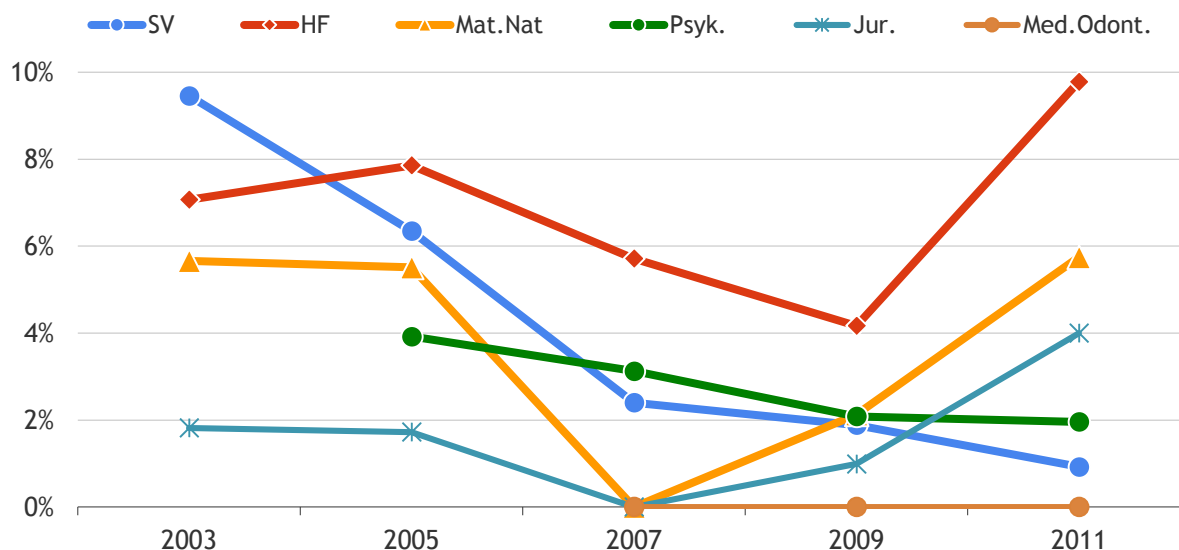
Figur 2: Tilpasning til arbeidsmarkedet, fakulteter UiB



Figur 2 viser andelen kandidater på hvert av fakultetene som samlet sett faller utenfor det vi kan kalle idealsituasjonen på arbeidsmarkedet. Vi ser at denne andelen øker ved alle fakultetene mellom 2009 og 2011.

Det skyldes i stor grad at en større andel kandidater oppgir å ikke ha relevant arbeid. Andelen er høyest blant HF-kandidatene, 37 prosent i 2011. Utfordringene er minst for kandidater fra Det medisinsk-odontologiske fakultet. Kun 4,4 prosent av disse kandidatene i undersøkelsen fra 2011 opplever utfordringer i arbeidsmarkedet to år etter uteksaminasjon.

**Figur 3: Andel arbeidsledige, fakulteter UiB**



Figur 3 viser andel arbeidsledige fordelt på fakultetene ved UiB. Kandidatene med bakgrunn fra Det medisinsk-odontologiske fakultet skiller seg klart ut, med 0 prosent arbeidsledige alle de tre årene der vi har tall for denne gruppen. Det er også interessant at kandidatene fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet har hatt en positiv utvikling mellom 2003 og 2011. Andelen arbeidsledige i denne gruppen har falt hvert eneste år. Mens den i 2003 hadde den høyeste arbeidsledigheten, like under 10 prosent, var andelen arbeidsledige i 2011 så lav som 0,9 prosent.

Det er kandidatene fra Det humanistiske fakultet som i størst grad sliter med å komme inn på arbeidsmarkedet. Helt siden 2005 har fakultetet hatt den største andelen arbeidsledige blant alle fakultetene. Tendensen er heller ikke positiv – ved forrige undersøkelse i

2011 var andelen arbeidsledige den høyeste siden kandidatundersøkelsene startet.

Nesten 10 prosent av HF-kandidatene svarte da at de var arbeidsledige to år etter uteksaminasjon.

---

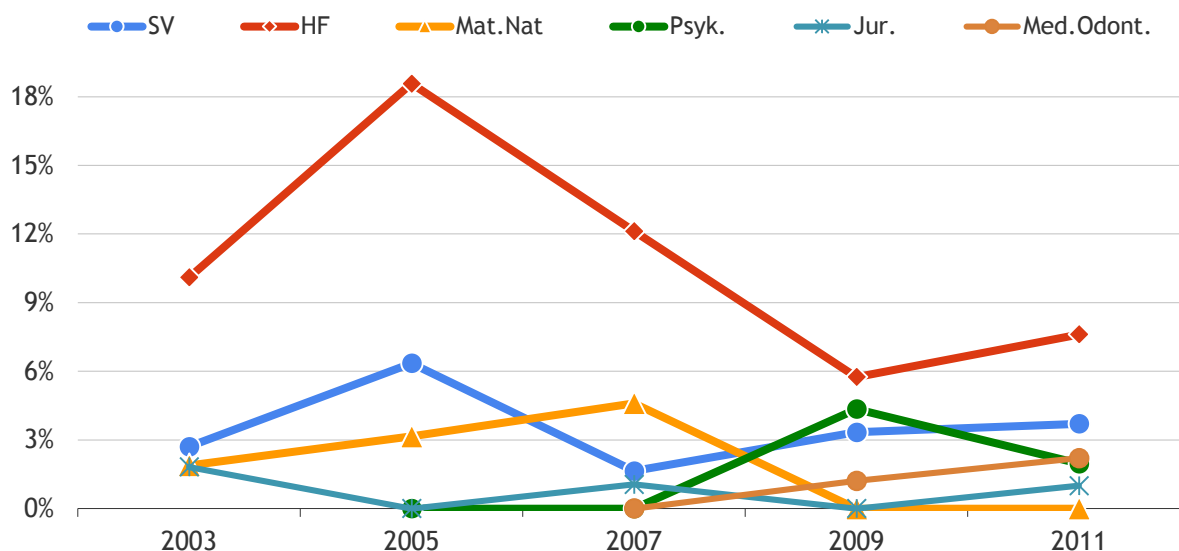
*Andelen arbeidsledige masterkandidater med humanistisk bakgrunn er 4,7 prosent, hos bachelorkandidatene er arbeidsledighetsgraden hele 22 prosent*

---

En sentral forklaring på den høye andelen arbeidsledige finner vi ved å se nærmere på arbeidsledighet fordelt på avlagt grad.

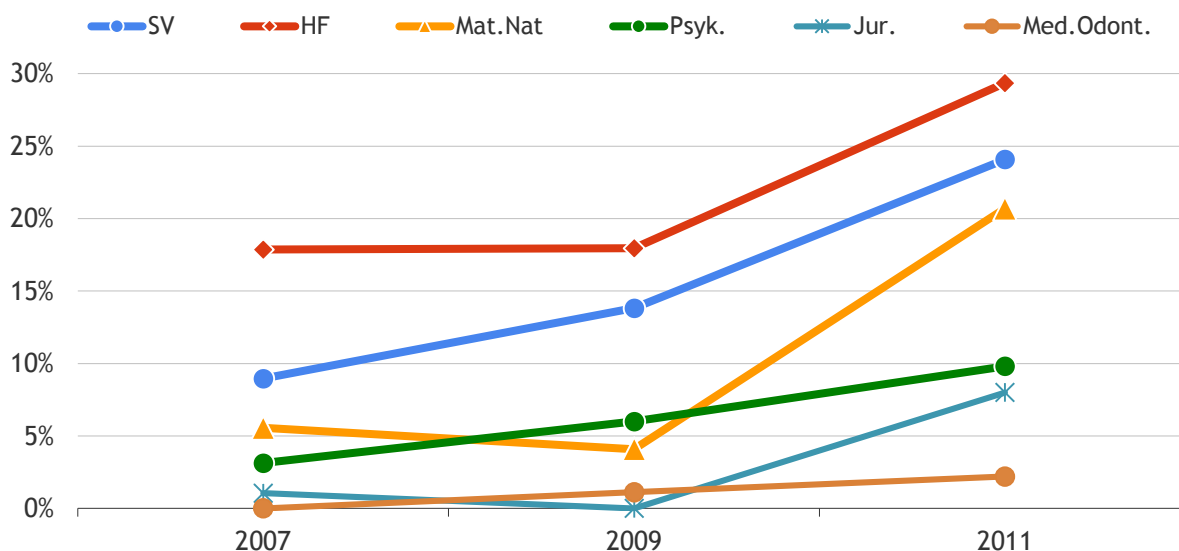
Sammenlignet med de øvrige fakultetene avslutter mange kandidater fra HF-fakultetet utdanningen sin på bachelornivå, og denne gruppen har adskillig høyere arbeidsledighetsgrad enn masterkandidater. Faktisk er andelen arbeidsledige HF-kandidater med mastergrad bare 4,7 prosent, mens andelen arbeidsledige bachelorkandidater er over 22 prosent.

Figur 4: Andel i ufrivillig deltid, fakulteter UiB



Ufrivillig deltid innebærer å sitte i en stilling hvor man ufrivillig arbeider mindre enn 100 prosent. Også her er det HF-kandidatene som har de største utfordringene. Imidlertid er forskjellene mellom fakultetene betraktelig mindre her enn når det gjelder andel arbeidsledige. Og selv om HF-kandidatene skiller seg ut, har det vært en positiv utvikling. Andelen som arbeider ufrivillig deltid i 2009 og 2011 er betraktelig lavere enn i 2003, 2005 og 2007. Ved de andre fakultetene er andelen i ufrivillig deltidsarbeid mindre enn fire prosent i 2011.

Figur 5: Andel i ikke-relevant stilling, fakultet UiB



Figur 5 viser andelen kandidater i såkalt ikke-relevant stilling. Som nevnt er dette et litt problematisk begrep, siden det baseres på kandidatenes subjektive vurderinger. At spørsmålsstillingen ble endret i 2011, gjør det også vanskelig å vurdere hvorvidt den markante økningen i andelen kandidater som oppgir å ha ikke-relevant arbeid mellom 2009 og 2011 er reell, eller om den skyldes endring i spørsmålsformuleringen.

Uavhengig av dette ser vi at ganske mange kandidater oppgir å ha ikke-relevant arbeid to år etter uteksaminasjon. I 2011 er det faktisk kun hos kandidater fra Medisinsk-Odontologisk fakultet at vi ser andeler i ikke-relevant arbeid på under 8 prosent. Igjen skiller HF-kandidatene seg negativt ut med nærmere 30 prosent

av kandidatene i ikke-relevant arbeid. Men også blant kandidater med samfunnsvitenskapelig og matematisk-naturfaglig bakgrunn er det mange som ikke er i relevant arbeid to år etter uteksaminasjon, over 20 prosent.

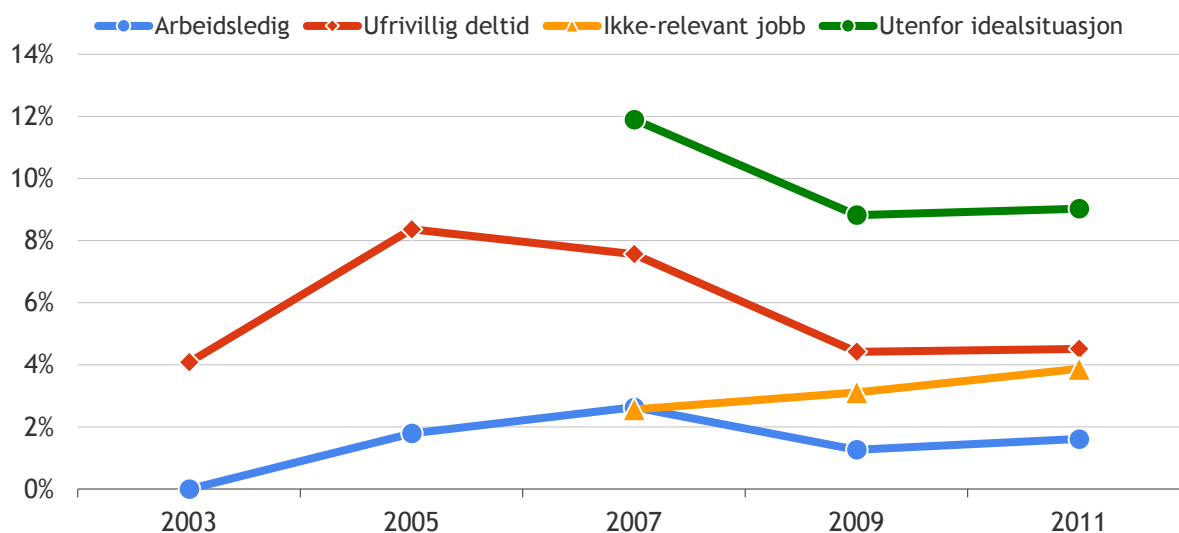
Tidligere forskning har imidlertid vist at ikke-relevant arbeid i stor grad er et tidsbegrenset overgangsfenomen i perioden mellom studier og arbeidsliv, og at de fleste utdanningsgrupper ender opp i relevant jobb etter noen år.<sup>1</sup> Sjansen for å få relevant arbeid ser dessuten ut til å variere mellom utdanningsnivå. Dette ser vi nærmere på i et senere kapittel.

## HØGSKOLEN I BERGEN (HiB)

Kandidatundersøkelsene for HiB har rettet seg mot kandidater fra tre forskjellige utdanningsløp; ingeniørutdanning, lærerutdanning og helse- og sosialfag. Dette er praktisk rettede utdanninger på felt hvor behovet for arbeidskraft har vært økende de siste årene.

Kombinasjonen av etterspurt kompetanse og praktisk rettede utdanningsløp gjør at kandidatene fra HiB i forholdsvis liten grad har problemer med å finne relevant arbeid, noe vi kan lese av figur 6.

**Figur 6: Tilpasning til arbeidsmarkedet - HiB**



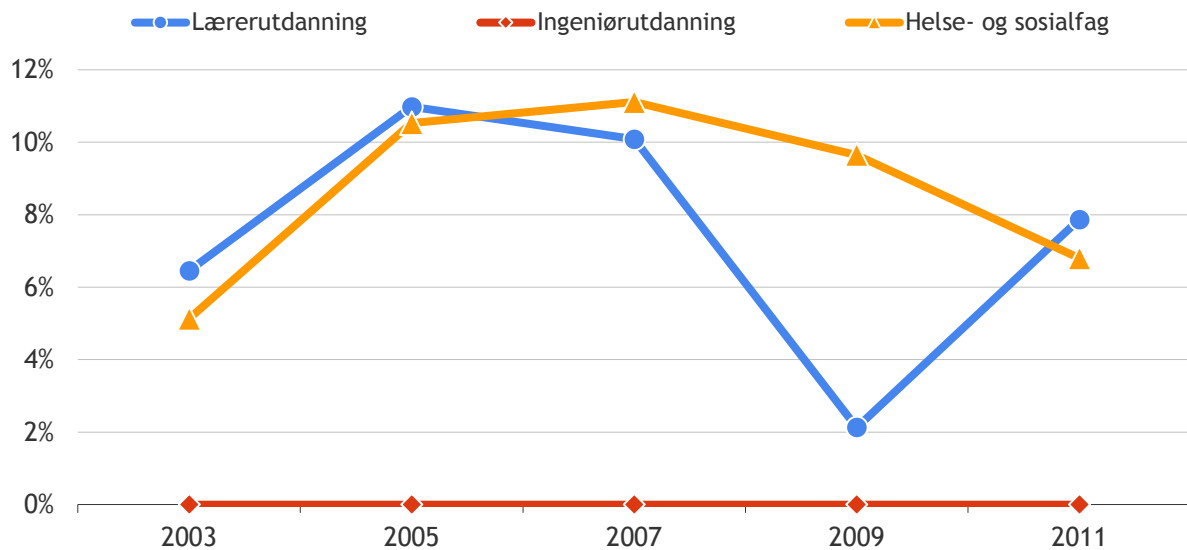
Andelen arbeidsledige er lav, mellom 0 og 2,5 prosent i hele perioden, med en topp i 2007. Ved forrige undersøkelse lå arbeidsledigheten blant kandidater uteksaminert to år før på rundt 2 prosent. Vi gjør imidlertid oppmerksom på at det i 2003 var svært få kandidater fra HiB som svarte på kandidatundersøkelsen. Det er derfor lite trolig at en andel arbeidsledige på 0 prosent er helt representativt for 2001-kullet.

I tillegg er det forholdsvis få som havner i stillinger som ikke oppleves relevante for utdannelsen, selv om andelen har økt noe siden 2007. I 2011 opplevde rundt 4 prosent å være i stillinger som ikke opplevdes relevante.

Interessant nok er det største problemet for kandidater fra HiB ufrivillig deltid. Det står i kontrast til kandidatene fra UiB, hvor dette var det minste problemet i flere av undersøkelsesårene. Problemet ser imidlertid ut til å ha blitt mindre de siste årene.

<sup>1</sup> Arnesen, Clara Åse: *Kandidatundersøkelsen 2008. En panelundersøkelse av vårkullet 2000*. NIFU Rapport 29/2009

Figur 7: Andel i ufrivillig deltid, utdanningsløp HiB

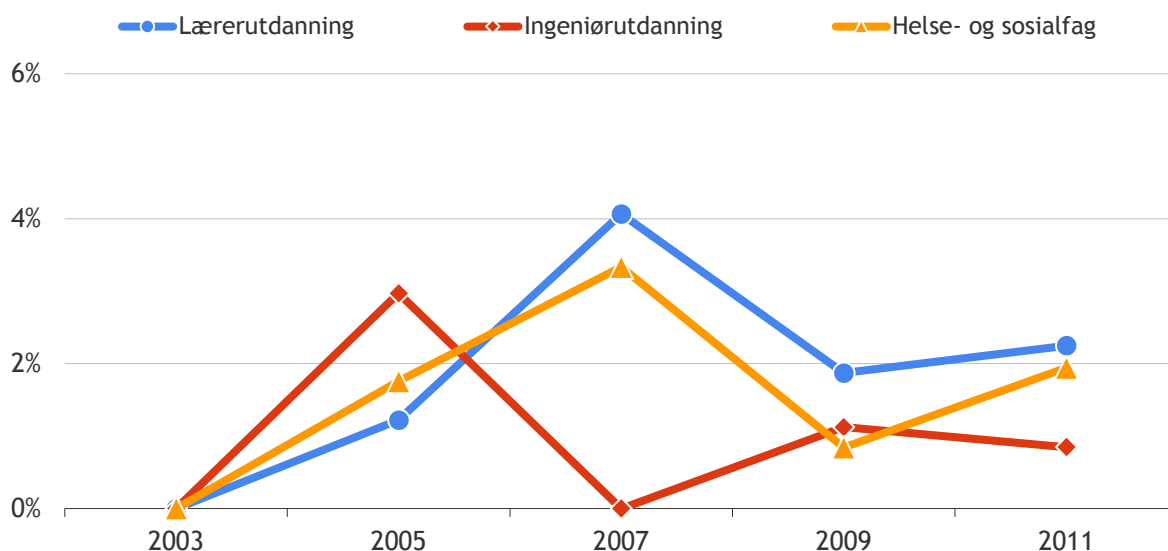


Ser vi nærmere på de tre utdanningsløpene (figur 7), finner vi at problemet med ufrivillig deltid gjelder både kandidater med bakgrunn fra helse- og sosialfag og fra lærerutdanningen. Gitt de siste årenes diskusjoner om ufrivillig deltidsarbeid i helsesektoren, særlig blant sykepleiere, er funnet som forventet. Vi registrerer imidlertid en positiv utvikling de siste årene. Etter en kraftig økning fra 2003 til 2007, ble andelen ufrivillig deltidsarbeidende betydelig redusert fram mot 2011 da den lå på 11 prosent. Deltid, men ikke nødvendigvis bare den ufrivillige deltiden, har også vært et tema Utdanningsforbundet har tatt opp i tilknytning til læreverket.<sup>2</sup> Figur 7 viser at så mange som 11 prosent av lærerkandidatene arbeidet ufrivillig deltid i 2005. Selv om andelen har gått ned siden da, var det i 2011 faktisk en større andel ufrivillig deltidsarbeidende blant lærerkandidatene enn blant de med helse- og sosialfaglig bakgrunn.

Ingeniørene opplever en helt annen arbeidssituasjon. De fem gangene Kandidatundersøkelsen har blitt gjennomført, har ingen med ingeniørbakgrunn oppgitt at de jobber ufrivillig deltid.

<sup>2</sup> Se blant annet: <http://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Videregaende/Andre-artikler/To-av-fem-larere-jobber-deltid/> og <http://www.sykepleien.no/temaoversikt/658811/tema:-ufrivillig-deltid>

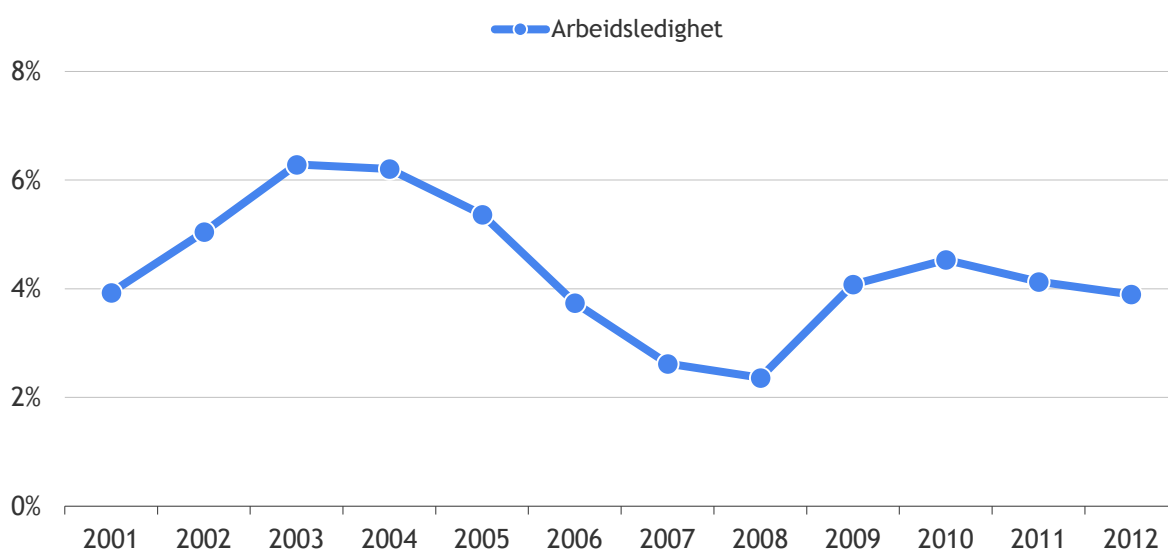
**Figur 8: Andel arbeidsledige, utdanningsløp HiB**



Figur 8 viser at ingeniørkandidatene jevnt over også har lav arbeidsledighet. Både i 2007 og 2011 er ledigheten lavere i denne gruppen enn for de to andre utdanningsløpene. Stort sett er arbeidsledighetsgraden lav for kandidatene ved alle de tre utdanningsløpene ved HiB. Men både lærerkandidatene og kandidatene fra helse- og sosialfag opplevde en kraftig oppgang i arbeidsledigheten fra 2005 til 2007, og siden 2007 har kandidater med bakgrunn fra lærerutdanningen hatt en noe høyere arbeidsledighet enn de øvrige utdanningsløpene.

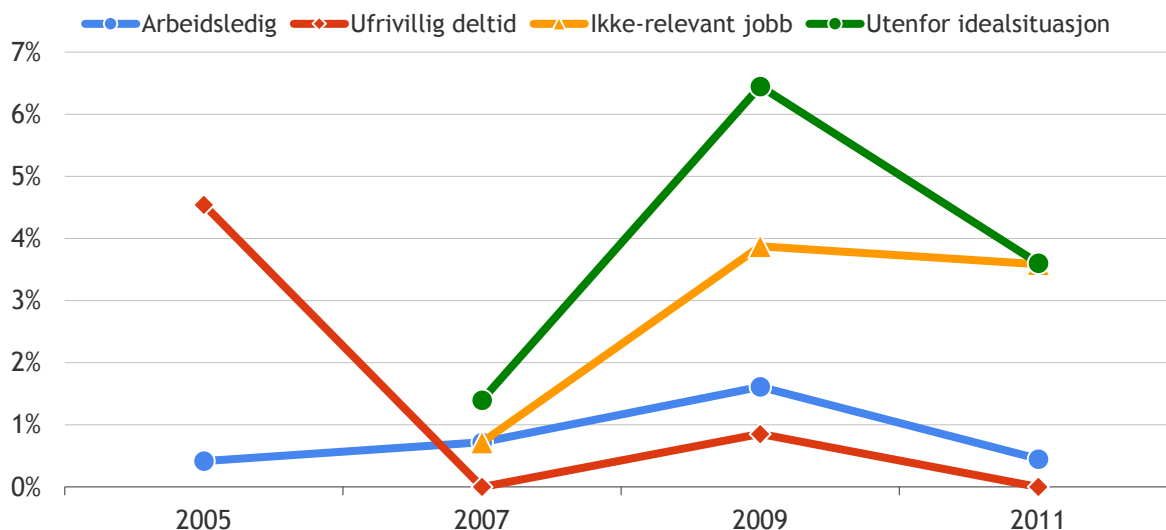
Denne stigningen i arbeidsledighet mellom 2005 og 2007 er noe overraskende. Vi har allerede sett at alle fakulteter ved UiB hadde en nedgang i andelen arbeidsledige kandidater i dette tidsrommet, og som figur 9 viser, var utviklingen i arbeidsledighet for aldersgruppen 25-29 år i denne perioden positiv også på landsbasis. Både lærerkandidatene og kandidatene fra helse- og sosialfag opplevde imidlertid en markant nedgang i arbeidsledighetsnivå fra 2007 til 2009.

**Figur 9: Arbeidsledighet norske befolkning mellom 25-29 år (kilder: NAV og SSB)**



Kandidatene med bakgrunn fra Handelshøyskolen er kjent for å ha høy grad av tilpasning til arbeidsmarkedet, noe som bekreftes av resultatene vist i figur 10.

**Figur 10: Tilpasning til arbeidsmarkedet (NHH)**



Av de tre kandidatgruppene er det NHH-kandidatene som opplever minst problemer med tilpasning til arbeidsmarkedet. Ved forrige undersøkelse, i 2011, var det bare 3,6 prosent som opplevde problemer i arbeidsmarkedet. I 2009, midt under finanskrisen, var andelen betydelig høyere, vel 6,5 prosent.

Arbeidsledigheten blant kandidatene to år etter uteksaminasjon er lav, de fleste år under 1 prosent. Med et lite unntak for 2005-undersøkelsen er det også svært få som oppgir at de er i stillinger hvor de ufrivillig jobber deltid.

Den største utfordringen for NHH-kandidatene er tilgangen på relevante jobber. I 2011 rapporterte 3,5 prosent at de hadde en jobb de ikke opplevde som relevant, en økning siden den forrige undersøkelsen i 2009. Dette er likevel lavere enn både UiB og HiB, hvor henholdsvis 16 og 4 prosent meldte om det samme. Totalt sett var det likevel en mindre andel som opplevde utfordringer i arbeidsmarkedet i dette tidsrommet. Det skyldes en nedgang i andelen arbeidsledige eller ufrivillig deltidsarbeidende.

### KAPITTEL 3: RELEVANT ARBEID – BAK TALLENE

I forrige kapittel så vi at andelen kandidater med ikke-relevant arbeid økte mellom 2007 og 2011 for alle de tre institusjonene. Det er imidlertid viktig å påpeke at det store flertallet faktisk har eller har hatt relevant arbeid to år etter uteksaminasjon.

Vi finner dessuten at det store flertallet av kandidatene som har relevant jobb, får det innen tre måneder etter uteksaminasjon – en stor del allerede før de er ferdig med avsluttende eksamen. Andelen har dessuten økt i løpet av perioden. Den positive utviklingen viser seg også for utdanningsløpene som tradisjonelt opplever størst utfordringer med tilpasningen til arbeidsmarkedet. I 2005 meldte for eksempel 58 prosent HF-kandidatene med relevant arbeid at de fikk det innen tre måneder etter endelig eksamen. I 2011 hadde denne andelen steget til 78,5 prosent. Karakterer ser ut til å ha en viss betydning for hvor raskt kandidatene kommer ut i relevant arbeid.

Vi ser med andre ord en utvikling hvor mange, og stadig flere, sliter med å få relevant arbeid (ref. figur 5), samtidig som de som får det, kommer raskere inn i en slik stilling.

#### RELEVANT ARBEID – HVOR LANG TID TAR DET?

Siden 2005 har kandidatene som har hatt relevant arbeid blitt spurt om hvor lang tid det tok fra uteksaminasjon til de fikk en stilling og et stillingsinnhold som oppfattes som relevant.

Tabell 1: Hvor lang tid det tok å få relevant jobb, alle institusjoner, 2005-2011

År	Fikk jobb før jeg var ferdig med eksamen	0-3 mnd	4- 6 mnd	7-12 mnd	Mer enn 1 år
<b>UiB</b>					
2005	29,9%	33,5%	13,0%	11,7%	11,9%
2007	35,4%	32,8%	12,6%	12,6%	6,7%
2009	49,5%	30,1%	11,3%	6,7%	2,4%
2011	47,5%	32,9%	9,8%	6,6%	3,2%
<b>HiB</b>					
2005	40,4%	38,3%	8,0%	7,2%	6,1%
2007	49,7%	34,2%	9,7%	4,2%	2,1%
2009	56,0%	35,4%	4,4%	3,2%	,9%
2011	57,2%	30,0%	6,7%	3,7%	2,4%
<b>NHH</b>					
2005	36,9%	30,0%	18,9%	9,4%	4,7%
2007	67,6%	18,7%	8,6%	4,3%	,7%
2009	75,6%	14,6%	8,1%	,8%	,8%
2011	74,4%	14,9%	6,5%	3,7%	,5%

Tabell 1 er interessant for den viser at det store flertallet av kandidatene som har relevant jobb, får det innen tre måneder etter uteksaminasjon, og en stor del også før de er ferdig med avsluttende eksamen. Denne andelen har også økt, til dels kraftig, spesielt i tidsrommet mellom 2005 og 2009. Mellom 2009 og 2011 er det ganske stor grad av stabilitet, noe som muligens skyldes et generelt strammere arbeidsmarkedet i etterkant av finanskrisen.

Denne positive utviklingen finner vi også for utdanningsløpene som tradisjonelt opplever størst utfordringer med tilpasningen til arbeidsmarkedet. I 2005 meldte for eksempel 58 prosent av HF-kandidatene med relevant

arbeid at de fikk en slik stilling innen tre måneder etter endelig eksamen. I 2011 hadde denne andelen steget til 78,5 prosent.

*Stadig flere sliter med å få relevant arbeid, samtidig som de som får det, kommer raskere inn i en slik stilling*

Vi ser altså en utvikling hvor mange, og stadig flere, sliter med å få relevant arbeid (ref. figur 5), samtidig som de som får det, kommer raskere inn i en slik stilling. Dette kan tyde på en differensiering i studentmassen, hvor attraktive kandidater får en lettere overgang mellom studier og arbeidsliv, mens kandidater som av en eller annen grunn ikke er like attraktive, får det stadig vanskeligere.

En mulig forklaring kan være at konkurransen om arbeidsplassene øker som følge av at stadig flere tar høyere utdanning. Som tabell 2 viser, har antall uteksaminerte kandidater ved UiB, HiB og NHH økt med nesten 1500 personer i tidsrommet 2001 til 2009.

**Tabell 2: Årlig antall uteksaminerte kandidater, enkeltinstitusjoner og nasjonalt, 2001-2009 (Kilde: Database for høyere utdanning, DBH)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
<b>UiB</b>	1 522	1 383	1 624	1 482	1 986	2 434	2 513	2 461	2 433
<b>HiB</b>	1 107	1 154	1 155	1 173	1 203	1 282	1 385	1 219	1 351
<b>NHH</b>	583	519	667	728	600	782	781	985	900
<b>Totalt (UiB, NHH, HiB)</b>	3 212	3 056	3 446	3 383	3 789	4 498	4 679	4 665	4 684
<b>Norge</b>	30 395	30 118	31 874	32 602	32 485	34 649	35 304	34 652	34 961

Differensieringen av studentmassen gjør seg også gjeldende når vi ser nærmere på brutto årslønn hos heltidsarbeidende kandidater to år etter uteksaminasjon.

**Tabell 3: Gjennomsnittlig brutto årslønn i nåværende stilling, heltidsansatte, ikke inkludert bonus/goder**

	2005		2007		2009		2011	
	Gj.snitt	St.avvik	Gj.snitt	St.avvik	Gj.snitt	St.avvik	Gj.snitt	St.avvik
<b>UiB</b>	307 696	60 238	347 398	163 576	414 344	164 890	427 392	108 170
<b>HiB</b>	286 985	42 671	318 085	60 720	349 210	73 040	385 100	72 935
<b>NHH</b>	338 900	67 670	428 420	123 605	444 311	94 498	460 162	86 320
<b>Totalt</b>	307 104	59 571	349 644	132 245	399 071	139 762	422 548	97 564

Det mest interessante i tabell 3 er standardavviket. Mens gjennomsnittsverdien på brutto årslønn sier oss hva som er den typiske årslønnen for kandidatene, sier standardavviket oss hvor typisk den typiske verdien er. Det vil si i hvor stor grad de ulike verdiene sprer seg rundt gjennomsnittet (Midtbø 2007). I denne sammenhengen vil høye standardavvik fortelle oss at det er stor avstand mellom de som tjener mest og de som tjener minst. Vi ser at standardavviket i 2011 er klart høyere enn i 2005<sup>3</sup>. Det har altså åpenbart blitt større forskjeller mellom de uteksaminerte kandidatene i avlønning, i tillegg til tilpasning på arbeidsmarkedet og tidsbruk før de får relevant arbeid. Standardavviket falt imidlertid kraftig i 2011 sammenlignet med 2009-undersøkelsen, noe som indikerer at lønnsforskjellene mellom respondentene var lavere i 2011 enn i 2007 og 2009. Lønnsveksten mellom 2009 og 2011 var også lavere enn mellom de foregående utgavene av undersøkelsen.

<sup>3</sup> Denne tendensen gjelder for alle de tre utdanningsinstitusjonene vi ser nærmere på her, men veksten i standardavvik er spesielt stort for UiB. Det må imidlertid påpekes at store deler av denne veksten trolig skyldes at kandidater med odontologisk bakgrunn ble en del av kandidatundersøkelsene først i 2007

**Tabell 4: Hvor lang tid det tok å få relevant jobb, fordelt på karakterer, alle institusjoner, 2007 og 2009**

	Fikk jobb før jeg var ferdig med eksamen	0-3 mnd	4- 6 mnd	7-12 mnd	Mer enn 1 år	N
A	55,2 %	31,3 %	7,5 %	1,5 %	4,5 %	67
A/B	58,9 %	27,2 %	6,8 %	5,6 %	1,5 %	338
B	53,6 %	28,7 %	9,0 %	6,0 %	2,7 %	547
B/C	45,5 %	34,7 %	10,8 %	6,2 %	2,7 %	593
C	48,9 %	29,5 %	9,8 %	8,6 %	3,2 %	315
C/D	41,1 %	31,5 %	17,8 %	6,8 %	2,7 %	73
D	28,6 %	28,6 %	28,6 %	14,3 %	0,0 %	7
D/E	50,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	2
Gjennomsnitt	50,8 %	30,6 %	9,7 %	6,3 %	2,6 %	1942

Karakterer ser ut til å ha en viss betydning for hvor raskt kandidatene kommer ut i relevant arbeid. Ser vi bare på kandidatene som fikk jobb før de var ferdig med eksamen, er bildet imidlertid ikke helt entydig. Tabell 4 viser at kandidater med et snitt på B eller høyere har større sjans for å få jobb før de er ferdig med avsluttende eksamen, sammenlignet med kandidater med lavere karakterer. Men innenfor denne gruppen er det mer variasjon. F.eks. ser vi at andelen som fikk jobb før de var ferdige med eksamen, var større blant kandidatene med gjennomsnittskarakteren A/B enn blant kandidatene med A i gjennomsnitt. Merk for øvrig at prosentandelene i de to følgende tabellene kun er basert på undersøkelsene fra 2007 og 2009.

**Tabell 5: Andel med relevant jobb innen 3 måneder etter uteksaminasjon, alle institusjoner, 2007 og 2009<sup>4</sup>**

Karakter	Alle	UiB	HiB	NHH
A	86,6 %	83,3 %	85,7 %	100,0 %
A/B	86,1 %	79,8 %	97,1 %	92,8 %
B	82,3 %	76,3 %	90,1 %	88,6 %
B/C	80,3 %	74,7 %	85,2 %	82,5 %
C	78,4 %	63,3 %	88,9 %	88,0 %
C/D	72,6 %	76,7 %	69,2 %	75,0 %
D	57,1 %	25,0 %	100,0 %	.
D/E	50,0 %	.	50,0 %	.
Gjennomsnitt	81,4 %	75,0 %	87,4 %	88,4 %

Bildet blir mer entydig når vi slår sammen gruppen av kandidater som har fått jobb før fullført eksamen og kandidater som har fått jobb 0-3 måneder etter eksamen. Tabell 5 viser et lineært forhold mellom karakterer og andel kandidater med relevant jobb når vi ser alle institusjonene under ett. Jo høyere karaktersnitt, jo større er andelen som har fått jobb innen tre måneder etter endt utdanning. Merk at karakterene D og D/E har svært få respondenter. Prosentandelene for disse gruppene er derfor usikre.

Ser vi på enkeltinstitusjoner, er det litt mer variasjon. Blant kandidatene med UiB-bakgrunn er det f.eks. flere med en snittkarakter C/D som har relevant arbeid innen 3 måneder, enn de som har karakteren B. Også blant kandidatene fra HiB og NHH er det noe variasjon. Men for begge kandidatgrupper er det tydelig at karakteren C er en terskelverdi for hvor fort man kan anta å få relevant arbeid etter uteksaminasjon. For HiB er faktisk forskjellen mellom et snitt på C og C/D såpass stor som 19 prosentpoeng.

<sup>4</sup> Merk at karakterene D og D/E har svært få respondenter (under 5), og man må derfor anse prosentandelene for disse gruppene som usikre

## KAPITTEL 4: HVA FORKLARER TILPASNINGEN TIL ARBEIDSMARKEDET?

Det er altså tendenser til en differensiering av studentmassen, hvor en majoritet opplever en relativt smertefri overgang til arbeidslivet, samtidig som et betydelig mindretall opplever større utfordringer. I dette kapitlet ser vi at overgangen til arbeidslivet varierer med grad, karakterer og arbeidserfaring i løpet av studietiden. Blant annet finner vi at arbeidserfaring gir større uttelling for høyere grads kandidater enn kandidater med lavere grad.

### TILPASNING OG GRAD

Tabell 6 viser forskjellene i tilpasning til arbeidsmarkedet mellom kandidater med bachelorgrad, mastergrad og hovedfag eller profesjonsutdannelse fra UiB.

Tabell 6: Tilpasning til arbeidsmarkedet fordelt på grad, UiB

	Arbeidsledig	Ufrivillig deltid	Ikke-relevant arbeid	Utenfor idealsituasjonen
<b>2007</b>				
Bachelor/Cand.Mag (e.l.)	0,0%	5,9 %	30,6 %	26,6 % <sup>5</sup>
Master	1,9%	4,6 %	7,0 %	12,3 %
Hovedfag / Profesjonsutdannelse	2,1%	2,6 %	3,7 %	7,8 %
<b>2009</b>				
Bachelor/Cand.Mag (e.l.)	2,6%	9,9 %	20,8 %	31,5 %
Master	1,9%	1,4 %	6,0%	8,6 %
Hovedfag / Profesjonsutdannelse	3,0%	0,8 %	7,1%	10,9 %
<b>2011</b>				
Bachelor	9,5%	6,8%	41,9%	48,6%
Master	3,5%	2,4%	14,2%	16,8%
Profesjonsutdannelse	0,0%	1,2%	2,5%	3,7%

Vi ser blant annet at forskjellene mellom kandidater med lavere og høyere grad har økt betydelig siden 2007. Da var forskjellen mellom andelen bachelor- og masterkandidater som opplevde å være utenfor idealsituasjonen i arbeidsmarkedet, 14,3 prosentpoeng. I 2011 hadde denne forskjellen økt til 31,8 prosentpoeng.<sup>6</sup>

I 2011 var nesten halvparten av bachelorkandidatene med UiB-bakgrunn utenfor idealsituasjonen. Dette skyldes i stor grad at mange oppgir å ha ikke-relevant arbeid, men vi ser også at nesten 10 prosent oppgir at de er arbeidsledige, og nesten 7 prosent opplever å være i en deltidsstilling ufrivillig.

Det hadde vært interessant å se om Kvalitetsreformen, og da spesielt overgangen fra gammel til ny gradsstruktur har påvirket tilpasningsgraden til kandidater med lavere grad (bachelor/cand.mag). Dessverre er datamaterialet i de to første undersøkelsene (2003 og 2005) for svakt til å kunne gjøre dette.

Det ser med andre ord ut til at UiB-studentene kan tjene på å ta en mastergrad fremfor en bachelorgrad, for å lette overgangen til arbeidsmarkedet.

<sup>5</sup> Det kan virke merkelig at andelen utenfor idealsituasjonen er lavere enn andelen med ikke-relevant stilling. Dette skyldes at spørsmålet om relevant arbeid hadde mange «vet ikke»-svar, som er tatt ut i prosenteringen mellom relevant og ikke-relevant arbeid.

<sup>6</sup> Vi ser ikke samme tendens hos HiB-kandidatene, men disse tallene er usikre fordi få HiB-studenter med avlagt mastergrad har svart på undersøkelsene. Av denne grunn har vi valgt å ikke presentere disse tallene i tabellform.

**Tabell 7: Tilpasning til arbeidsmarkedet, etter avlagt grad og arbeid/ikke-arbeid under studiene, 2007-2011**

	Jobbet ved siden av studiene	Jobbet ikke ved siden av studiene
<b>2007</b>		
Bachelor	27,0%	19,0%
Master	11,5%	17,8%
Hovedfag/profesjonsutdanning	7,5%	10,6%
<b>2009</b>		
Bachelor	30,8%	36,0%
Master	8,1%	10,5%
Hovedfag/profesjonsutdanning	10,3%	15,0%
<b>2011</b>		
Bachelor	50,0%	41,7%
Master	14,8%	25,7%
Profesjonsutdanning	4,2%	0,0%

En annen mulighet er å arbeide under studiene. Tabell 7 viser hvordan det å jobbe under studiet samvarierer med tilpasningen til arbeidslivet. Tallene refererer til andelen kandidater utenfor idealsituasjon, altså, jo lavere prosentandel jo bedre. Vi ser at blant kandidatene med mastergrad eller høyere som endelig avlagt grad, har kandidatene som arbeidet under studiene høyere grad av tilpasning til arbeidslivet enn dem som ikke arbeidet under studiene. Denne tendensen synes imidlertid ikke å gjelde i like stor grad for bachelorkandidatene.

*Utenom-faglig aktivitet synes ikke å ha noen konsistent påvirkning på graden av tilpasning til arbeidslivet*

I 2009 var det en større andel som opplevde utfordringer i tilpasningen til arbeidsmarkedet blant bachelorkandidater uten arbeidserfaring fra studietiden enn blant de som hadde slik erfaring. Men både i 2007 og 2009 var det omvendt. Analysen gir ikke grunnlag for å slå fast at det er snakk om en direkte effekt, men det er i hvert fall tydelig at det å jobbe ved siden av studiene ikke nødvendigvis letter overgangen til arbeidsmarkedet hos bachelorkandidater.

Vi har også sett nærmere på hvorvidt utenom-faglige aktiviteter i studietiden, som frivillig studentarbeid eller utenlandsopphold, påvirker kandidatens sjanse for å lykkes på arbeidsmarkedet. Tallmaterialet gir ikke dekning for å si at dette har en konsistent positiv virkning på tilpasningen til arbeidsmarkedet for noe gradsnivå eller lærested.

## TILPASNING OG KARAKTERER

Det som imidlertid viser seg å ha en viss effekt på tilpasningen til arbeidsmarkedet, er gjennomsnittskarakter. Tabell 8 under viser tilpasningen til arbeidslivet fordelt på karakterer. Tallene baserer seg på svar fra både 2007- og 2009-undersøkelsene, og vi skiller her ikke mellom avlagt grad eller lærested. Spørsmålet om karakterer var ikke en del av undersøkelsen i 2011.

**Tabell 8: Mål på tilpasning og gjennomsnittskarakter, 2007 og 2009**

	Utenfor idealsituasjonen	Arbeidsledig	Ufrivillig deltid	Ikke-relevant arbeid	N
A	10,4 %	4,5 %	4,7 %	3,0 %	67
A/B	7,0 %	1,5 %	2,1 %	3,7 %	356
B	10,2 %	1,9 %	3,6 %	5,8 %	569
B/C	10,0 %	1,7 %	3,5 %	5,2 %	617
C	12,4 %	2,0 %	4,0 %	7,3 %	339
C/D	23,5 %	2,9 %	9,0 %	14,5 %	85
D	25,0 %	0,0 %	0,0 %	22,2 %	8
D/E	50,0 %	50,0 %	0,0 %	0,0 %	2

Tallene viser at det er en viss sammenheng mellom karakterer og tilpasning til arbeidsmarkedet. Imidlertid er det først når man er nede på C/D-nivå at karakterene virkelig viser seg å ha en negativ virkning på tilpasningsgraden. Den marginale forskjellen i utbytte av en gjennomsnittskarakter på A (hvor 10,4 prosent av kandidatene er utenfor idealsituasjonen) og en gjennomsnittskarakter på C (hvor 12,4 prosent av kandidatene er utenfor idealsituasjonen) kan fremstå som noe overraskende, men sammenfaller med tidligere undersøkelser av arbeidsgiveres vektlegging av ulike ansettelseskriterier. Rapporten Kompetanse 2020, utarbeidet av ideas2evidence, viste at av 5 ulike kriterier var karakterer den faktoren som ble minst vektlagt i en ansettelsesprosess (ideas2evidence 2011:110).

Vi ser at karakterer i svært liten grad påvirker arbeidsledighetsgraden hos kandidatene. De aller fleste får jobb. Karakterene har større betydning for hvorvidt man havner i en deltidsstilling mot eget ønske, og størst for muligheten til å få en stilling som oppfattes relevant for utdannelsen.

Det er imidlertid forskjeller mellom utdanningene. For eksempel ser karakterer ut til å bety mer for kandidater med bakgrunn fra Det humanistiske fakultet ved UiB.

## TILPASNING FOR HUMANISTER

**Tabell 9: Mål på tilpasning og gjennomsnittskarakter, HF, 2007 og 2009**

	Utenfor idealsituasjonen	Arbeidsledig	Ufrivillig deltid	Ikke-relevant arbeid	N
A	17,6 %	0,0 %	12,5 %	6,3 %	17
A/B	18,8 %	7,3 %	7,9 %	10,9 %	48
B	24,6 %	3,6 %	7,5 %	15,4 %	65
B/C	30,2 %	8,3 %	6,5 %	18,2 %	43
C	52,2 %	15,4 %	10,0 %	40,9 %	23
C/D	75,0 %	0,0 %	0,0 %	75,0 %	4

Tabell 9 viser at det er tydelige forskjeller i tilpasning til arbeidsmarkedet mellom A-kandidater og C-kandidater med bakgrunn fra Det humanistiske fakultet. Mens «bare» 17,6 prosent av A-kandidatene opplevde utfordringer i arbeidsmarkedet, opplevde over halvparten av C-kandidatene det samme. Karakterene påvirker særlig muligheten til å komme i relevant arbeid. Kun 6 prosent av A-kandidatene og 10 prosent av A/B-kandidatene oppgir at de har ikke-relevant arbeid. For B/C-kandidatene er tilsvarende tall 18 prosent, mens over 40 prosent av C-kandidatene oppgir at de har et arbeid som ikke oppleves relevant.

Dette skyldes nok i stor grad at HF-kandidatene konkurrerer på et arbeidsmarked hvor det er få spesifikt relevante stillinger, og disse stillingene har mange søkere. En annen delforklaring kan være at mange HF-kandidater får jobb i offentlig sektor, som vurderer viktigheten av karakterer noe høyere enn bedrifter i privat sektor (ideas2evidence 2011:113).

Vi ser videre at avlagt grad har mindre betydning for HF-kandidatene med toppkarakterer. Forskjellene er større ved lavere gjennomsnittlig karakternivå (se tabell 10).

**Tabell 10: Tilpasning til arbeidsmarkedet blant HF-kandidater, fordelt på gradsnivå og gjennomsnittskarakter**

	Utenfor idealsituasjonen		Arbeidsledig		Ufrivillig deltid		Ikke-relevant arbeid	
	Høyere grad	Lavere grad	Høyere grad	Lavere grad	Høyere grad	Lavere grad	Høyere grad	Lavere grad
A+A/B	18,6 %	16,7 %	1,9 %	0,0 %	10,0 %	0,0 %	8,8 %	20,0 %
B + B/C	24,7 %	38,1 %	6,7 %	0,0 %	7,2 %	7,1 %	12,8 %	31,8 %
C+ C/D	53,8 %	57,1 %	22,2 %	0,0 %	0,0 %	20,0 %	35,7 %	58,3 %

For å få et meningsfullt antall respondenter i hver gruppe har vi slått sammen mastergrad- og hovedfagskandidater i en gruppe, og bachelorkandidater i en gruppe. Vi har også slått sammen flere karaktergrupper.

---

*Forskjellene i tilpasning til arbeidslivet er til en viss grad avhengig av karakterer. Dette gjelder særlig kandidater fra Det humanistiske fakultet, hvor kandidater med toppkarakter får stor uttelling på arbeidsmarkedet sammenlignet med kandidater med svakere prestasjoner*

---

På et overordnet nivå er det så godt som ingen forskjell mellom avlagt grad for kandidater med A og A/B i karaktergjennomsnitt (18,6 prosent versus 16,7 prosent). Toppstudentene med master eller høyere er i større grad i en situasjon hvor de jobber ufrivillig deltid, sammenlignet med kandidatene med lavere grad. Samtidig har kandidatene med høyere grad bedre muligheter til å få relevante stillinger sammenlignet med kandidater

som har gått ut i arbeidslivet med en bachelorgrad eller lignende.

På mange måter er disse resultatene positive, fordi det er åpenbart at kandidatene selv har mulighet til å påvirke sin egen fremtid. Presterer man på et høyt nivå og tar høyere grad, er det mer sannsynlig at man ender opp som veltilpasset på arbeidsmarkedet. Det er altså ikke snakk om en strukturell determinisme basert på fakultetsbakgrunn, men HF-kandidatene er i et svært kompetitivt arbeidsmarked hvor de studentene som presterer best, også får uttelling for dette i overgangen mellom studier og arbeidsliv.

## KAPITTEL 5: VURDERING AV UTDANNING – I ET ARBEIDSLIVSPERSPEKTIV

Vi har til nå konsentrert oss om overgangen mellom studietid og arbeidsliv med utgangspunkt i faktorer som arbeidsledighet, relevant arbeid og ufrivillig deltid. En annen viktig del av denne overgangen handler om ferdigheter, og i hvilken grad det sett av kunnskap og ferdigheter kandidatene har bygget opp i løpet av studietiden, lar seg overføre til arbeidslivet. I dette kapitlet ser vi nærmere på kandidatenes egne vurderinger av utdanningen, og hvorvidt den har gitt dem de kunnskapene og ferdighetene de trenger for å mestre jobben. Vurderingene gjøres både på overordnet nivå og for en rekke spesifikke ferdigheter.

Et stort flertall av kandidatene ved alle tre institusjoner opplever å ha fått den kunnskapen og de ferdighetene som kreves i jobben gjennom utdanningen. Samtidig ser vi en utvikling ved alle lærestedene hvor færre kandidater enn tidligere opplever at utdanningen gir de kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige for å mestre jobben. Ved UiB gjelder nedgangen særlig kandidater fra HF og SV-fakultetet. Det er også en forskjell mellom kandidater med lavere og høyere grad, hvor sistnevnte er betydelig mer fornøyde. Av spesifikke ferdigheter vurderer kandidatene "Teoretisk fagkunnskap" og "Tilegne meg ny kunnskap" høyest når de blir bedt om å vurdere i hvilken grad de har tilegnet seg forskjellige ferdigheter gjennom studiene. Det gjelder ved alle lærestedene. Praktisk fagkunnskap vurderes lavt blant alle kandidatgruppene, men spesielt blant kandidater fra UiB og NHH. Det tyder på at kandidatene har et solid teoretisk rammeverk på plass, men at utdanningene i mindre grad bidrar til å fremme viktige praktiske ferdigheter til bruk i yrkeslivet.

### VURDERING AV UTDANNING - UIB

**Tabell 11: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter fakultet, UiB, 2007-2011<sup>7</sup>**

	2007	2009	2011
SV	80,6 %	76,6 %	74,8 %
HF	79,7 %	76,2 %	70,6 %
Mat.Nat	86,2 %	86,7 %	86,9 %
Psyk.	96,8 %	93,6 %	86,7 %
Jur.	89,5 %	85,2 %	90,4 %
Medisinsk – odontologisk	93,8 %	92,5 %	93,4 %
UiB	85,3 %	83,6 %	83,4 %

Et stort flertall av kandidatene opplever å ha fått de kunnskapene og ferdighetene som kreves i jobben gjennom utdanningen. Det er imidlertid forskjeller mellom utdanningene. Ved HF og SV er det færre positive kandidater enn ved de andre fakultetene, og avviket mellom kandidatene med slik bakgrunn og resten av UiB har økt i løpet av perioden. Fra 2007 til 2011 har det vært en nedgang i andelen kandidater fra HF og SV-fakultetet som opplever at utdanningen gir de kunnskaper og ferdigheter som er nødvendige for å mestre jobben.

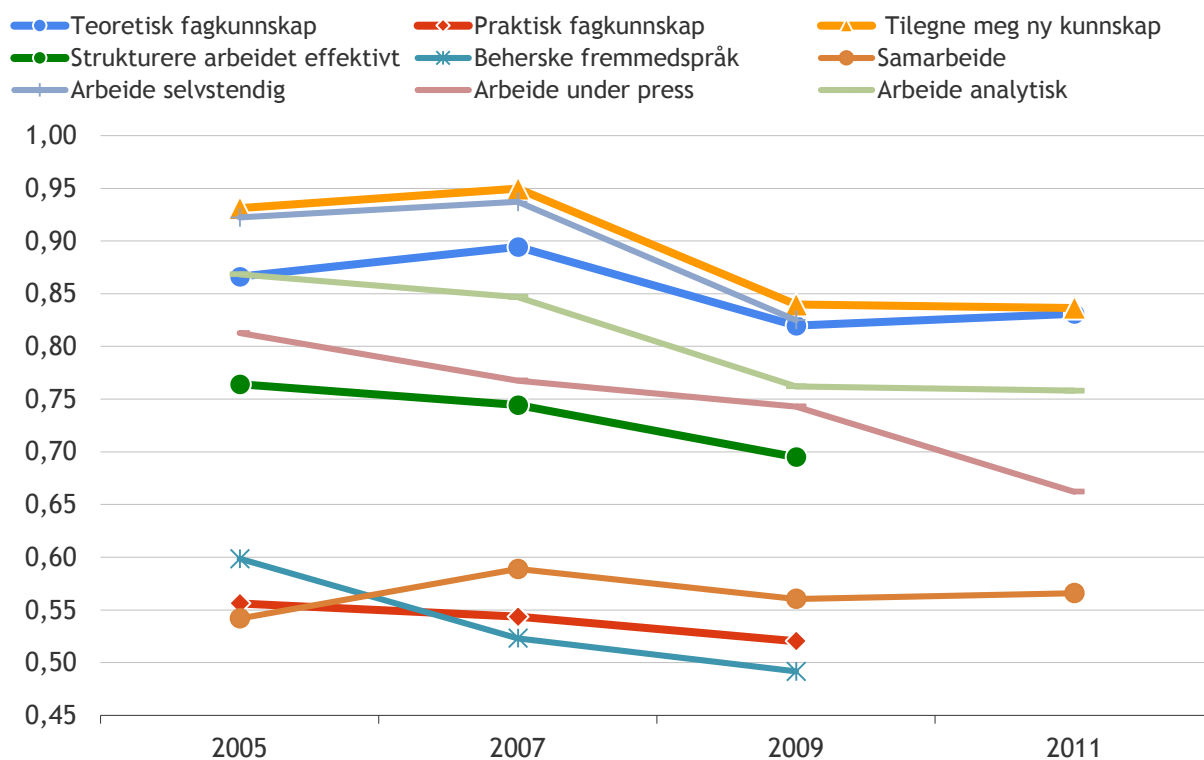
<sup>7</sup> Merk følgende: Grunnet forskjellig skalabruk på dette spørsmålet mellom undersøkelsene, har vi vært nødt til å omkategorisere svarverdiene for å kunne sammenligne mellom år. Dette har blitt gjort ved å kategorisere alle svar over midtpunktet på skalaen som et positivt svar, i tillegg til 50 prosent av svarene på midtpunktet. Forutsetningen for å dele midtpunktet i to er at svarfordelingen er normalfordelt, og at halvparten som har svar «enten eller» lener mot et positivt svar, mens halvparten lener mot et negativt svar. Denne fremgangsmåten gjelder for alle tabellene i dette delkapittelet

**Tabell 12: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter avlagt grad, UiB, 2007-2011**

	2007	2009	2011
Bachelor	70,6 %	66,0 %	60,3 %
Master	87,5 %	86,6 %	85,6 %
Hovedfag/ Profesjonsutdanning	86,0 %	86,2 %	93,2 %

En av forklaringene på at HF- og SV-kandidatene er mer negative enn de øvrige kandidatene, er at det er flere på disse utdanningene som avslutter studentlivet med en bachelorgrad. Tabell 12 viser spørsmålet om kunnskaper og ferdigheter fordelt på høyest avlagte grad. Vi ser at det er en mindre andel positive kandidater på bachelornivå enn på høyere nivå. Andelen positive bachelorkandidater har dessuten blitt mindre i løpet av årene. Mellom 2007 og 2011 var det en nedgang på litt over 10 prosentpoeng.

**Figur 11: Egenvurdering av ferdigheter, UiB<sup>8</sup>**



Figur 11 viser hvordan kandidatene vurderer ferdighetene de hadde på forskjellige felt etter endt utdanning. Vi har her standardisert svarskalaen på tvers av undersøkelsene, med 1 som toppunkt og 0 som laveste punkt. Det har blitt spurt om forskjellige ferdigheter i de ulike undersøkelsene, og vi har valgt å inkludere bare de ferdighetene som har vært en del av spørreskjemaet i minst tre undersøkelser.

<sup>8</sup> Merk følgende: Grunnet forskjellig skalabruk på dette spørsmålet mellom undersøkelsene, har vi vært nødt til å omkategorisere verdiene for å kunne sammenligne mellom år. Vi har for hver variabel og hvert år utarbeidet en gjennomsnittsverdi, som så har blitt normalisert på tvers av årene gjennom linear skalatransformasjon:  $y = (x - \min\{x_i, x_N\}) / (\max\{x_i, x_N\} - \min\{x_i, x_N\})$ . Dette innebærer at minimumsverdien på variabelen blir trukket fra gjennomsnittsverdien, for så å deles på maksimumsverdien minus minimumsverdien til variabelen. Resultatet blir en variabel som strekker seg fra en tenkt minimumsverdi på 0 og et tenkt maksimumsverdi på 1. Denne fremgangsmåten gjelder for alle figurene i dette delkapittelet

Figuren viser at kandidatenes vurderinger av stort sett alle ferdighetene blir mindre positiv etter 2007. Det vil si at de i mindre grad enn før opplever at de tilegner seg disse ferdighetene i løpet av utdanningen. Mellom 2009 og 2011 er utviklingen imidlertid mer stabil og nedgangen ser ut til å stoppe litt opp<sup>9</sup>.

Dette er en utvikling vi ser også for de andre lærestedene. Men selv om vi ser en nedgang i kandidatenes egenvurderinger er det viktig å understreke at vurderingene av samtlige ferdigheter fremdeles ligger på et høyt nivå, over 0,5 poeng på en skala fra 0 til 1.

De tre ferdighetene som kandidatene opplever at de i størst grad tilegner seg gjennom utdanningen, er teoretisk fagkunnskap, evnen til å tilegne seg ny kunnskap og evnen til å arbeide selvstendig. Disse ferdighetene har fått høyest verdier gjennom hele perioden. Kandidatene opplever også at utdanningen styrker evnen til å arbeide analytisk, men i mindre grad enn tidligere. Egenvurderingen av denne ferdigheten falt betraktelig mellom 2005 og 2011. Ferdigheter som praktisk fagkunnskap og fremmedspråk skårer lavest i egenvurderingene. Også samarbeidsevner skårer relativt lavt sammenlignet med andre ferdigheter.

Samlet sett ser det altså ut til at de teoretiske og faglige ferdighetene vurderes høyt, mens mer praktiske ferdigheter vurderes lavt. Det tyder på at mange kandidater opplever å ha den nødvendige faglige og teoretiske ballasten i det de blir uteksaminert, men at de møter større utfordringer når de skal forsøke å overføre dette til arbeidslivets praktiske realitet. I denne sammenheng er det også litt bekymringsverdig at ferdigheten «arbeide under press» falt så betydelig mellom 2005 og 2011.

ideas2evidence (2011:117) gjennomførte i forbindelse med rapporten «Kompetanse 2020» en undersøkelse hvor arbeidsgiversiden ble bedt om å vurdere kvalifikasjonene til kandidater med UiB-bakgrunn. De to ferdighetene hvor UiB-kandidatene skåret høyest hos arbeidsgiverne var nettopp «faglig og teoretisk kunnskap» og «evne til å tilegne seg ny kunnskap». «Analytiske ferdigheter» var også en ferdighet der UiB-kandidatene skåret høyt.

Et interessant poeng er at forskjellen i egenvurderingen mellom kandidater med lavere og høyere grad ikke er så stor som man kanskje skulle forvente, særlig med utgangspunkt i svarene vi så i tabell 12. Kandidater med høyere grad vurderer egne ferdigheter noe mer positivt enn kandidater med lavere grad, men forskjellen er liten. Kandidater med høyere grad vurderer i gjennomsnitt egne ferdigheter til å være 0,75 på en skala fra 0-1, mens bachelorkandidatene vurderer seg selv til 0,68. For hele perioden og alle ferdighetene sett under ett er det gjennomsnittlige avviket mellom høyere og lavere grad såpass lavt som 0,07 poeng.

## VURDERING AV UTDANNING - HiB

**Tabell 13: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Fordelt etter utdanningsløp, HiB, 2007-2011**

	2007	2009	2011
Lærerutdanning	67,5%	70,7 %	71,8 %
Ingeniørutdanning	70,8%	71,8 %	79,5 %
Helse- og sosialfag	74,1%	80,9 %	87,3 %
HiB	71,0 %	75,0 %	79,9 %

<sup>9</sup> Merk her at spørsmålsformuleringen ble endret noe fra 2009 til 2011. I de tre første undersøkelsene ble kandidatene spurt "I forhold til din erfaring fra arbeidslivet, i hvilken grad mener du at studiene har gitt deg følgende kvalifikasjoner". I 2011 lød spørsmålet slik: "I hvilken grad mener du at studiene har gitt deg følgende ferdigheter". Fallet i egenvurderingene skjer primært mellom 2007 og 2009, og det er viktig å påpeke at kandidatene i disse undersøkelsene ble presentert for samme spørsmålsstilling.

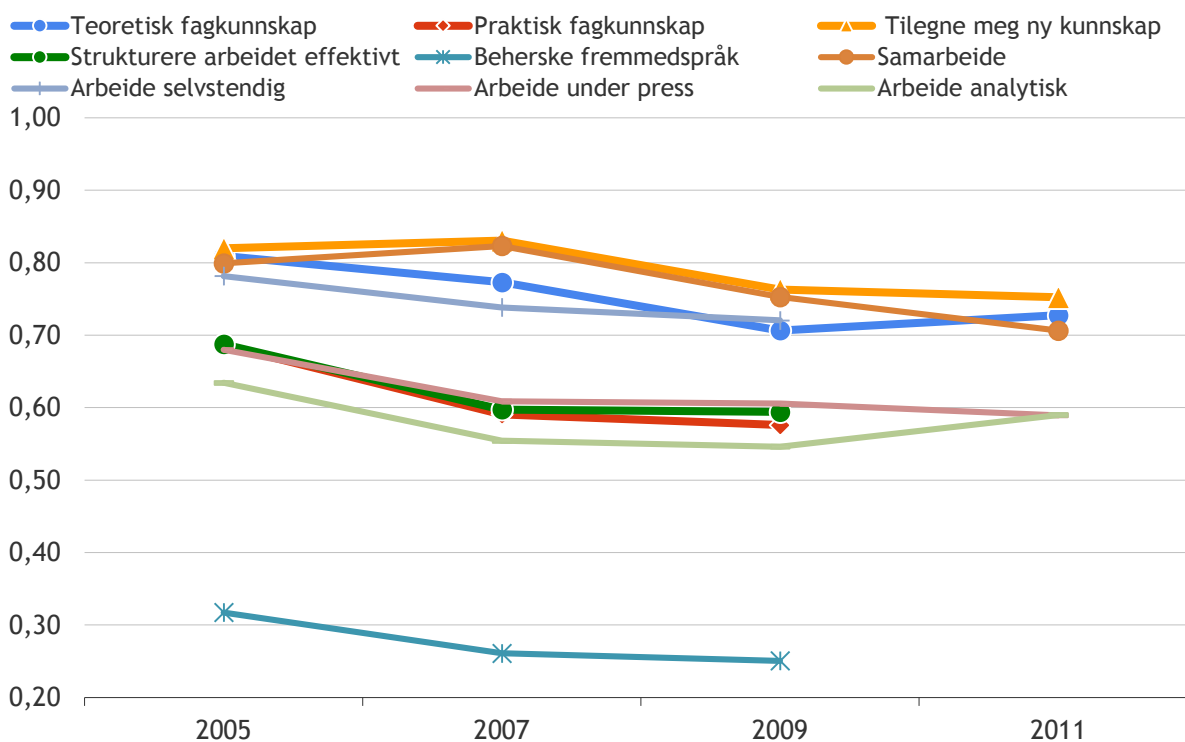
Tabell 13 viser hvor høy andel av HiB-kandidatene som opplever at utdanningen har gitt dem tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben de har. Andelen er noe lavere enn ved de øvrige institusjonene, men utviklingen er positiv. For HiB sett under ett har andelen økt med nesten 10 prosentpoeng mellom 2007 og 2011, og spesielt positiv er utviklingen for kandidater med bakgrunn fra helse- og sosialfag.

**Tabell 14: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Avlagt grad, lærerutdanningen HiB, 2007-2011**

	2007	2009	2011
Bachelor	71,9%	76,9 %	82,8 %
Allmennlærer	65,2%	62,5 %	60,7 %
Master/Hovedfag	85,7 %	85,0 %	87,5 %

Tabell 14 viser vurderingene til kandidater fra lærerutdanningen med ulik avlagt grad. Et interessant forhold å merke seg er at allmennlærerkandidatene er mindre fornøyde enn både bachelor- og masterkandidatene. Andelen som opplever at utdanningen har gitt dem tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben, er lavest blant allmennlærerkandidatene. Andelen er også synkende i tidsperioden.

**Figur 12: Egenvurdering av ferdigheter, HiB**



Figur 12 viser HiB-kandidatenes vurdering av egne ferdigheter. Evnen til å tilegne seg ny kunnskap er den ferdigheten som skårer høyest blant HiB-kandidatene. Samarbeidsevner, teoretisk fagkunnskap og evnen til å arbeide selvstendig vurderes også høyt. Interessant nok opplever HiB-kandidatene at utdanningen i mindre grad bidrar til praktisk fagkunnskap. Dette er noe overraskende med tanke på at utdanningsløpene er mer yrkesorienterte enn flere av utdanningene ved UiB, noen også med innlagte praksisperioder. For flere av ferdighetene ser vi også blant HiB-kandidatene en fallende tendens. Et unntak er analytiske ferdigheter, som kandidatene i noe større grad enn tidligere opplever at de tilegner seg gjennom utdanningen. Også her er det viktig å påpeke at kandidatenes vurderinger ligger på et høyt nivå, alle ferdigheter unntatt fremmedspråk skårer over 0,5 poeng.

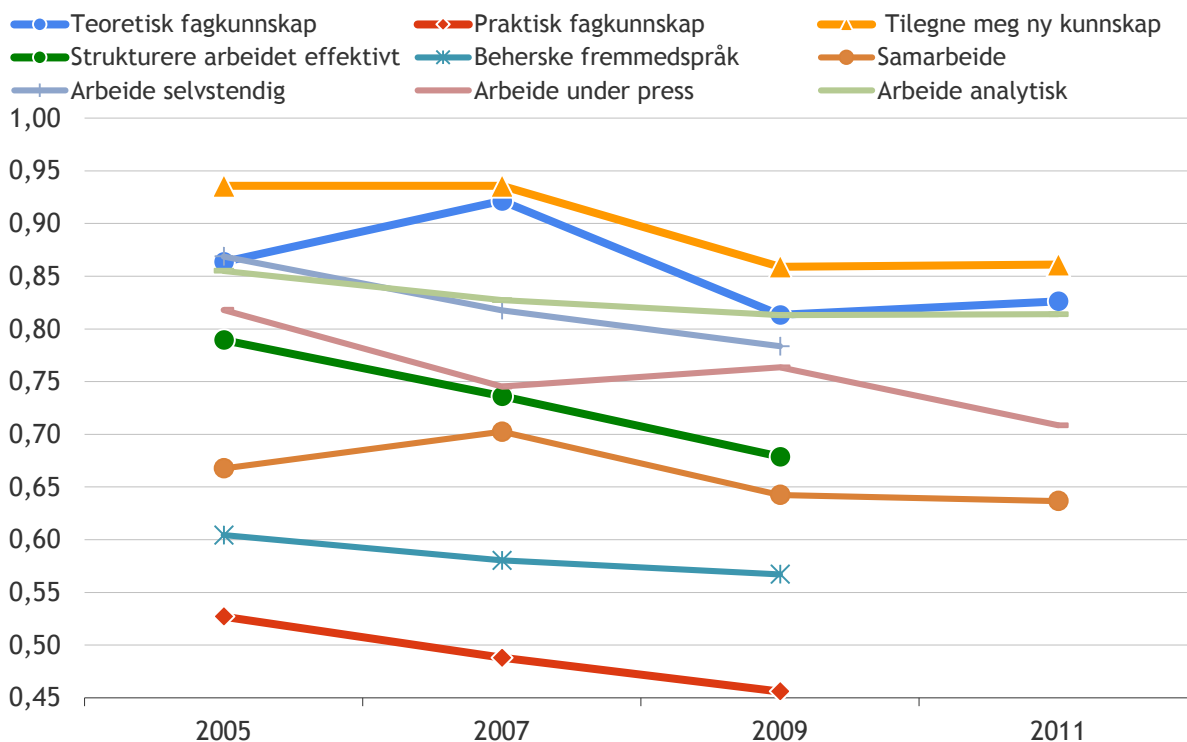
Tabell 15: Andel som opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. NHH, 2007-2009

	2007	2009	2011
NHH	90,7 %	89,0 %	94,1 %

Kandidatene fra NHH opplever i svært stor grad at utdanningen har gitt dem de kunnskapene og ferdighetene de trenger for å mestre jobben sin. I 2011 svarte over 94 prosent bekreftende på dette spørsmålet, 5 prosentpoeng flere enn i 2009.

Ser vi nærmere på de spesifikke ferdighetene, er vurderingene mer delte (jfr. figur 13). Også NHH-kandidatene opplever at de gjennom utdanningen i mindre grad tilegner seg praktiske ferdigheter og fremmedspråkferdigheter enn teoretiske ferdigheter. Interessant nok skårer også ferdigheten samarbeidsevner relativt lavt i egenrevingene. Teoretisk fagkunnskap, evnen til å tilegne seg ny kunnskap, og evnen til å arbeide analytisk, er ferdighetene som får høyeste skår. De har alle verdier på over 0,8 i alle undersøkelsene. Samtidig vurderes disse noe lavere i 2011 enn i 2005.

Figur 13: Egenreving av ferdigheter, NHH



## KAPITTEL 6: KANDIDATENES NÆRINGS- OG SEKTORTILKNYTNING

I følge NIFUs nasjonale kandidatundersøkelser får omtrent halvparten av høyere grads kandidater fra norske universiteter jobb i offentlig sektor etter endt utdanning (ideas2evidence 2011). Karrieresenterets kandidatundersøkelser viser at denne andelen er betydelig større for høyere grads kandidater med bakgrunn fra Universitet i Bergen. Den har dessuten økt i perioden 2005 til 2011. Blant kandidater med lavere grad er andelen mindre, og frem til 2011 fikk flertallet jobb i privat sektor. Også kandidater fra Høgskolen i Bergen havner i overveiende grad i offentlige sektor etter endt utdanning. Det gjelder først og fremst kandidater fra lærerutdanningen og helse- og sosialfagutdanningene.

Kandidater fra UiB rekrutteres i hovedsak til stillinger innenfor offentlig administrasjon, helse, sosial og omsorg og høyere utdanning og forskning. Mens førstnevnte er viktigst for jurister og samfunnsvitere, går flest naturvitere videre til høyere utdanning og forskning. For humanistene er skoleverket den viktigste arbeidsgiveren.

### NÆRINGS- OG SEKTORTILKNYTNING – UIB

Tabell 16: Sektortilknytning, UiB, 2005-2011

	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	57,4 %	39,0 %	3,6 %
2007	58,9 %	39,9 %	1,2 %
2009	57,1 %	40,6 %	2,4 %
2011	61,9 %	35,4 %	2,7 %
Gjennomsnitt	58,7 %	38,8 %	2,5 %

Tabell 16 viser at en overvekt av kandidatene fra UiB arbeider i offentlig sektor to år etter uteksaminasjon, i gjennomsnitt ca. 59 prosent. Ca. 39 prosent arbeider i privat sektor, mens noen få prosent oppgir å arbeide i en eller annen form for organisasjon.

Tabell 17: Sektortilknytning fordelt på grad, UiB, 2005-2011

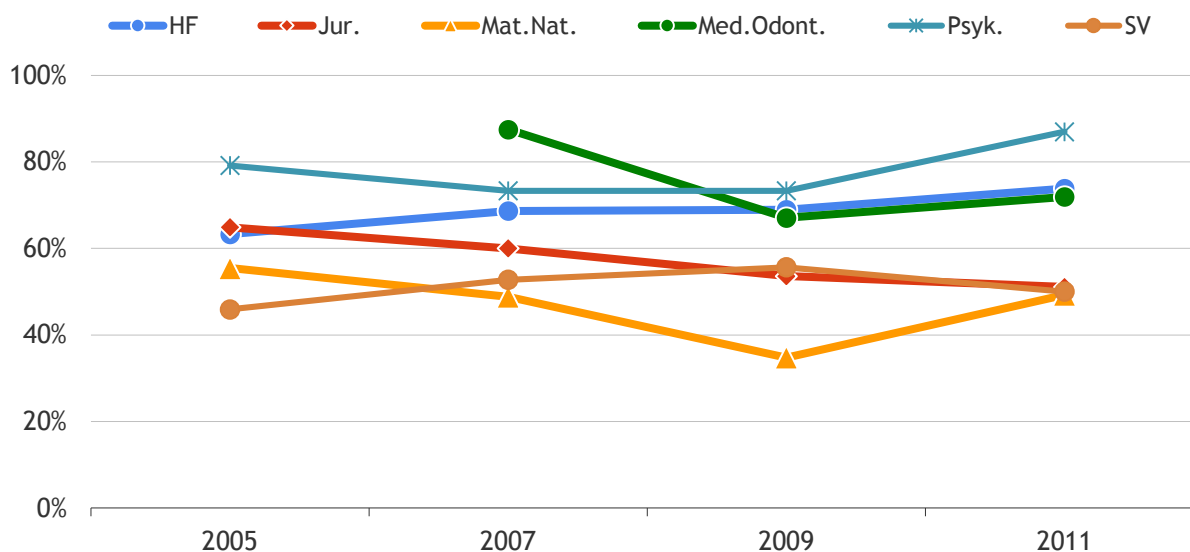
Lavere grad UiB			
	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	37,7 %	56,6 %	5,7 %
2007	33,3 %	66,7 %	0,0 %
2009	34,3 %	61,4 %	4,3 %
2011	55,8 %	39,5 %	4,7 %
Høyere grad UiB			
	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	63,5 %	33,5 %	2,9 %
2007	61,3 %	37,4 %	1,3 %
2009	60,4 %	37,6 %	2,1 %
2011	62,5 %	35,0 %	2,5 %

Andelen som får jobb i offentlig sektor øker med utdanningsnivå. Av tabell 17 ser vi at over 60 prosent av kandidatene med høyere grad har arbeid i offentlig sektor to år etter avsluttet utdanning. Det er også høy grad av stabilitet over tid. Sammenlignet med nasjonale tall fra NIFU sine nasjonale kandidatundersøkelser er det

nesten 10 prosentpoeng flere UiB-kandidater med høyere grad som arbeider i offentlig sektor (ideas2evidence 2011:67).

Ser vi på perioden siden 2005, har langt færre kandidater med lavere grad fått jobb i offentlig sektor, ca. en tredjedel. Men i 2011 økte denne andelen betraktelig da hele 55 prosent av lavere grads kandidater oppgav å arbeide i offentlig sektor. Det er spesielt to grupper som påvirker disse tallene; en større andel lavere grads kandidater med bakgrunn fra Det psykologiske og Det humanistiske fakultet arbeidet i offentlig sektor i 2011 sammenlignet med tidligere<sup>10</sup>.

**Figur 14: Andel kandidater i offentlig sektor, fakultet UiB, 2005-2011**

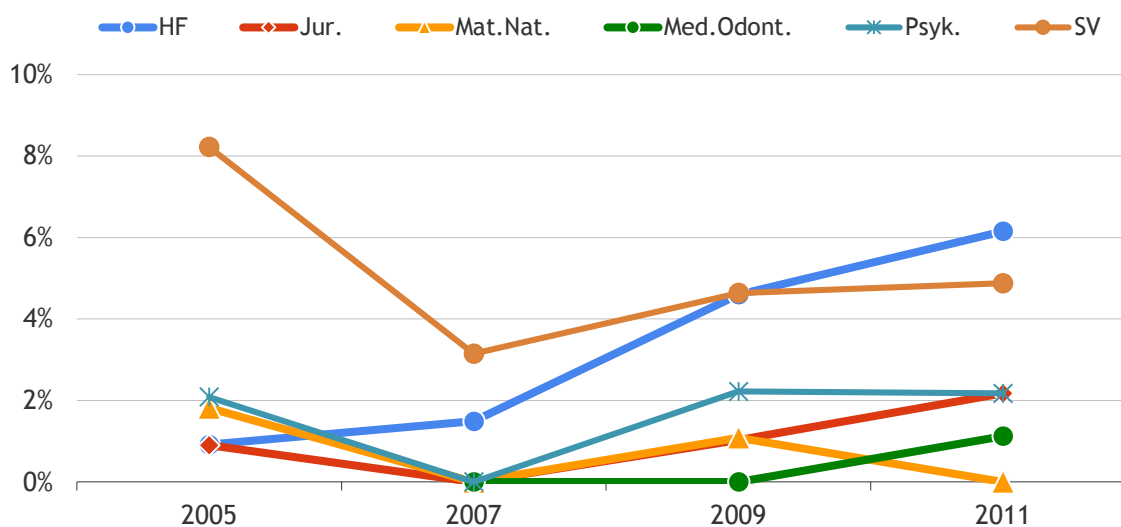


Det er tydelige sektorforskjeller mellom fakultetene, slik vi kan lese av figur 14. Mens kandidater fra Psykologi, Med.Odont. og HF i stor grad rekrutteres til offentlig sektor, går en større andel kandidater med juridisk, matematisk-naturvitenskapelig og samfunnsvitenskapelig bakgrunn inn i det private. Likevel finner også en stor andel av disse kandidatgruppene veien inn i det offentlige. Fordelingen mellom privat og offentlig sektor er tilnærmet 50-50. Blant juristene har andelen som rekrutteres til offentlig sektor imidlertid vært jevnt nedadgående siden 2005.

Forklaringene finner vi delvis når vi ser nærmere på hvilke næringer kandidatene arbeider innenfor (jfr. tabell 21). Medisinere og psykologer rekrutteres i hovedsak til helsevesenet, mens mange humanister arbeider i skoleverket – to næringer som i stor grad er offentlige.

<sup>10</sup> Det var kun 3 kandidater med lavere grad fra psykologisk fakultet som var en del av undersøkelsen i 2011, så for denne gruppen kan det være tilfeldigheter som påvirker tallene. Når denne gruppen allikevel har påvirkning på totaltallene er det fordi det i 2009 var 10 respondenter i denne gruppen, hvor av 60 prosent fikk jobb i privat sektor. Når det gjelder kandidater med HF-bakgrunn er resultatene mer robuste, og her ser vi en økning i ansettelse i offentlig sektor fra 50 prosent i 2009 til 78 prosent i 2011.

Figur 15: Andel kandidater i organisasjoner, fakultet UiB, 2005-2011



Figur 15 viser andel kandidater fra de forskjellige fakultetene som arbeider i organisasjonssektoren. SV og HF-fakultetene skiller seg klart ut, med en langt høyere andel kandidater i denne sektoren. I perioden 2005-2009 var det SV-kandidatene som i størst grad fikk arbeid i organisasjoner, men i siste undersøkelse var HF-kandidatene sterkest representert i denne sektoren.

Tabell 18: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, UiB, 2005-2011

Kjønn	2005	2007	2009	2011	Totalt
Mann	53 %	56 %	51 %	49 %	53 %
Kvinne	62 %	61 %	61 %	70 %	63 %

Vi finner dessuten klare kjønnsforskjeller i sektortilknytningen, slik tabell 18 viser. En større andel kvinner enn menn rekrutteres til offentlig sektor etter endt utdanning. Kjønnsforskjellene har dessuten blitt større over tid. I 2005 var det 9 prosentpoeng flere kvinner enn menn i offentlig sektor. I 2011 hadde denne forskjellen økt til 21 prosentpoeng.

Denne tendensen gjør seg også gjeldende på tvers av fakultetene. Hvor stor kjønnsforskjellen er, varierer imidlertid betraktelig mellom fakultetene. Blant kandidatene fra HF, Psyk. og Mat.Nat skiller det bare åtte prosentpoeng mellom kvinner og menn.

Størst er kjønnsforskjellen blant kandidatene fra Det juridiske fakultet. Der var andelen kvinner i offentlig sektor 29 prosentpoeng høyere enn andelen menn.

Også blant kandidater med samfunnsvitenskapelig eller medisinsk-odontologisk bakgrunn er kjønnsforskjellene rimelig store, i underkant av 20 prosentpoeng.

*Kvinner jobber i langt større grad enn menn i offentlig sektor*

**Tabell 19: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, UiB, 2007-2011**

	2007	2009	2011	Gjennomsnitt
Offentlig administrasjon	23,7 %	18,3 %	12,0 %	17,9 %
Helse, sosial, omsorg	6,7 %	16,7 %	25,5 %	16,5 %
Høyere utdanning/ forskning	20,6 %	13,0 %	11,3 %	14,7 %
Grunnskole, videregående skole	6,5 %	8,3 %	11,3 %	8,7 %
Olje/gass/energi	7,4 %	8,3 %	6,5 %	7,5 %
Konsulent/rådgivning	0,0 %	8,7 %	7,7 %	5,8 %
Media, Kultur	7,2 %	4,1 %	3,6 %	4,9 %
Bank/forsikring/finans	5,5 %	4,6 %	3,2 %	4,4 %
IKT/tele	5,5 %	4,8 %	2,5 %	4,3 %
Annen privat tjenesteyting	6,9 %	1,5 %	2,5 %	3,4 %
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring	0,7 %	1,1 %	1,1 %	1,0 %
Industri/ produksjon og bygg/anlegg	0,7 %	1,1 %	0,7 %	0,9 %
Transport/logistikk og shipping	1,0 %	0,7 %	0,5 %	0,7 %
Handel, reiseliv	0,7 %	1,1 %	0,2 %	0,7 %
Revisjon	0,0 %	1,1 %	0,2 %	0,5 %
Barnehage	0,0 %	0,0 %	0,7 %	0,2 %
Annet	6,9 %	6,5 %	10,6 %	7,9 %

Tabell 19 viser hvilke næringer kandidater med UiB-bakgrunn arbeider i etter uteksaminasjon. Næringene er sortert etter gjennomsnittsverdien av tre undersøkelser, og gjennomsnittet viser det generelle nivået over tid. Samlet sett er offentlig administrasjon den næringen som rekrutterer den største andelen UiB-kandidater, etterfulgt av helse, sosial- og omsorgsfeltet og forskning.

Andelen UiB-kandidater som arbeider innenfor helsefeltet har økt betydelig i løpet av disse årene, fra 6,7 prosent i 2007 til over 25 prosent i 2011. Dette skyldes delvis en vekst i antall respondenter fra Det medisinsk-odontologiske fakultet i perioden. Men vi finner også at andelen kandidater som rekrutteres til dette feltet har økt ved alle fakulteter mellom 2007 og 2011 (se tabell 20).

**Tabell 20: Andel kandidater med arbeid i helse, sosial- og omsorgsnæringen, fakultet UiB, 2007-2011**

	HF	Jur.	Mat.Nat	Med.Odont.	Psyk.	SV
2011	4,6 %	1,1 %	5,8 %	84,3 %	54,3 %	6,1 %
2009	2,3 %	1,1 %	1,1 %	78,8 %	44,2 %	2,7 %
2007	1,5 %	0,0 %	2,3 %	50,0 % <sup>11</sup>	44,8 %	3,2 %

Generelt finner vi relativt store fakultetsvise forskjeller i hvilke næringer kandidatene rekrutteres til. Gjennomsnittsverdier for perioden 2007-2011 er oppgitt i tabell 21.

<sup>11</sup> Den lave andelen kandidater med medisinsk bakgrunn som oppgav å arbeide innen helse i 2007, skyldes at mange (37,5 %) arbeidet innen høyere utdanning/forskning

Tabell 21: Andel kandidater i ulike næringer, fakultetsnivå UiB, gjennomsnitt 2007-2011

	HF	Jur.	Mat.Nat.	Med.Odont.	Psyk.	SV
Offentlig administrasjon	12 %	40 %	6 %	1 %	7 %	25 %
Høyere utdanning/ forskning	18 %	2 %	27 %	12 %	14 %	16 %
Grunnskole, videregående skole	34 %	0 %	5 %	1 %	14 %	5 %
Barnehage	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %
Helse, sosial omsorg	3 %	1 %	3 %	79 %	48 %	4 %
Olje/gass/energi	2 %	4 %	24 %	1 %	3 %	7 %
Industri/ produksjon og bygg/anlegg	0 %	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring	0 %	0 %	5 %	0 %	0 %	0 %
Transport/logistikk og shipping	0 %	2 %	1 %	0 %	0 %	1 %
IKT/tele	1 %	1 %	12 %	0 %	1 %	7 %
Media, Kultur	17 %	0 %	1 %	1 %	0 %	8 %
Handel, reiseliv	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
Bank/forsikring/finans	0 %	7 %	3 %	0 %	2 %	9 %
Konsulent/rådgivning	3 %	15 %	6 %	1 %	4 %	3 %
Revisjon	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Annen privat tjenesteyting	2 %	11 %	1 %	2 %	2 %	1 %
Annet	5 %	15 %	4 %	3 %	4 %	10 %

For HF-kandidatene er det tre næringer som skiller seg ut. For det første får en høy andel kandidater med humanistisk bakgrunn arbeid i skoleverket. Gjennomsnittet for hele perioden er 34 prosent, og blant kandidatene fra 2011-undersøkelsen arbeider så mange som 48 prosent i skoleverket. En betydelig gruppe, 18 prosent, går videre til høyere utdanning og forskning, og nesten like mange rekrutteres til yrker innenfor media- og kulturnæringen, 17 prosent. Det er en betydelig større andel enn blant kandidater fra andre fakulteter.

Juristene rekrutteres i stor grad til stillinger i det offentlige administrative apparatet. Hele 40 prosent arbeider her to år etter uteksaminasjon. Dette er en langt større andel enn blant kandidater med annen fakultetsbakgrunn. Ca. 15 prosent får jobb i konsulent- og rådgivningsbransjen.

I likhet med juristene rekrutteres samfunnsviterne i stor grad til stillinger innenfor offentlig administrasjon, der én av fire får jobb. Men samfunnsviterne er også blant kandidatgruppene med mest spredning, og er godt representert i flere ulike næringer. Det nest viktigste arbeidsfeltet er høyere utdanning og forskning, der 16 prosent arbeider to år etter avsluttende eksamen. Ser vi på de typisk private næringene arbeider flest innenfor bank, finans og forsikring, ni prosent.

27 prosent av kandidatene fra Mat.Nat. arbeider innen høyere utdanning og forskning, og dette utgjør dermed den viktigste næringen for naturviterne. Mat.Nat. er for øvrig det fakultetet hvor andelen kandidater som rekrutteres til forskningsfeltet er størst. Olje, gass- og energi er den andre viktige næringen for kandidater med naturvitenskapelig bakgrunn, 24 prosent av kandidatene arbeider her.

Tabell 22: Sektortilknytning, HiB, 2005-2011

	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	65,9 %	33,6 %	0,5 %
2007	58,8 %	41,0 %	0,3 %
2009	57,8 %	42,2 %	0,0 %
2011	59,7 %	39,9 %	0,3 %
Gjennomsnitt	61,0 %	38,7 %	0,3 %

Også blant kandidatene fra HiB finner vi en 60-40 fordeling mellom offentlig og privat sektor. Andelen som arbeider i offentlig sektor er marginalt høyere enn den tilsvarende andelen ved UiB. Det skyldes i all hovedsak at det er svært få som ender opp med arbeid i organisasjoner.

Tabell 23: Sektortilknytning fordelt på grad, alle utdanningsløp, HiB, 2005-2011

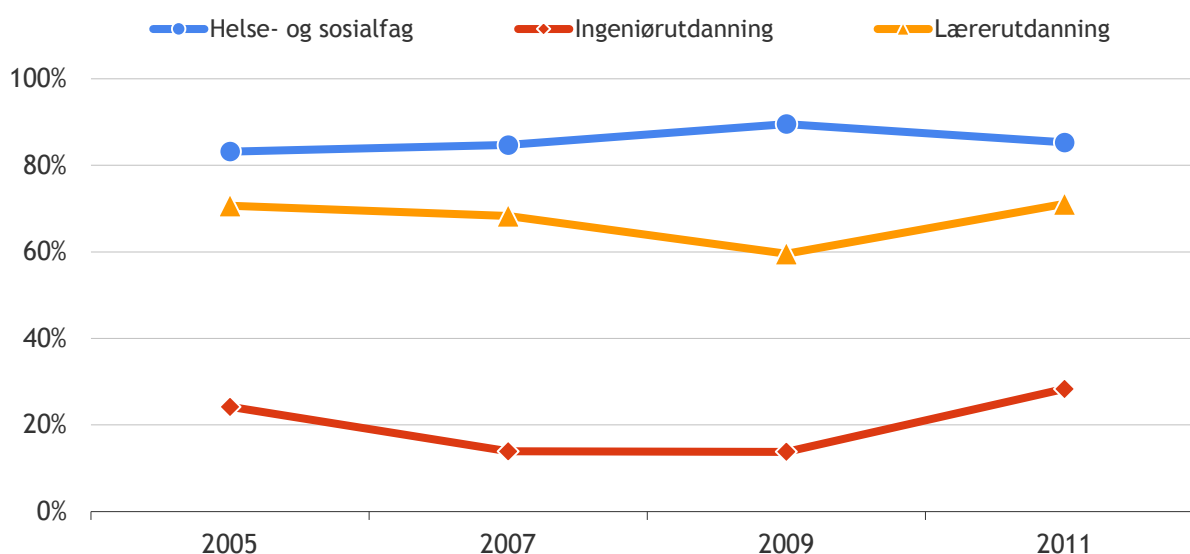
Lavere grad HiB			
	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005 <sup>12</sup>	66,4 %	33,2 %	0,5 %
2007	52,2 %	47,5 %	0,3 %
2009	52,8 %	47,2 %	0,0 %
2011	54,8 %	44,8 %	0,4 %
Allmennlærer HiB			
	Offentlig	Privat	Organisasjon
2007	92,1 %	7,9 %	0,0 %
2009	85,7 %	14,3 %	0,0 %
2011	92,5 %	7,5 %	0,0 %
Høyere grad HiB <sup>13</sup>			
	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	33,3 %	66,7 %	0,0 %
2007	42,9 %	57,1 %	0,0 %
2009	40,0 %	60,0 %	0,0 %
2011	50,0 %	50,0 %	0,0 %

Andelen som rekrutteres til det offentlige påvirkes i stor grad av lærerutdanningen, ettersom de aller fleste allmennlærere begynner å arbeide i offentlig sektor, rundt 90 prosent. I 2005 var allmennlærer inkludert i «lavere grad» for HiB, noe som forklarer hvorfor andelen med arbeid i det offentlige er betraktelig høyere dette året enn senere år (jfr. tabell 23).

<sup>12</sup> Merk: «Lavere grad» i 2005 inkluderer kandidater med allmennlærergrad

<sup>13</sup> Merk: Det er svært få respondenter med høyere grad fra HiB. Disse tallene må derfor tolkes med forsiktighet

**Figur 16: Andel kandidater i offentlig sektor, utdanningsløp HiB, 2005-2011**



Hvilken sektor kandidatene rekrutteres til, varierer mellom de ulike utdanningsløpene. Figur 16 viser andelen kandidater fra de ulike utdanningsløpene som arbeider i offentlig sektor. Mens nærmere 90 prosent av kandidatene med helse- og sosialfag arbeider i offentlig sektor, gjelder dette bare vel 30 prosent av ingeniørene i 2011.

Et interessant poeng er for øvrig at den samlede andelen kandidater med bakgrunn fra lærerutdanningen som får jobb i det offentlige, er betraktelig lavere enn den tilsvarende andelen blant allmennlærer kandidatene, henholdsvis rundt 70 og 90 prosent i 2011. Dette henger sammen med at lærerutdanningen omfatter en rekke studietilbud som ikke nødvendigvis leder kandidatene inn i det offentlige skoleverket, f.eks. barnehagelæreutdanning og folkehelseutdanning.

Også ved HiB er det en klar kjønnsdeling når det gjelder hvilken sektor kandidatene rekrutteres til. For hele perioden sett under ett arbeider 39 prosent av mennene i det offentlige, mens 71 prosent av kvinnene gjør det. Med tanke på den tydelige kjønnsdelingen innenfor helse- og sosialfag og ingeniørfag, med overvekt av henholdsvis kvinner og menn, er dette ikke et overraskende funn.

**Tabell 24: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, HiB, 2005-2011**

Kjønn	2005	2007	2009	2011	Totalt
Mann	48 %	33 %	39 %	38 %	39 %
Kvinne	74 %	72 %	65 %	74 %	71 %

Et interessant poeng er imidlertid at også innenfor det enkelte utdanningsløp søker kvinner seg til det offentlige i større grad enn menn. I 2011 arbeidet for eksempel 68 prosent av mennene med helse- og sosialfaglig bakgrunn i det offentlige, mens den tilsvarende andelen for kvinner var 90 prosent. Blant ingeniørene arbeidet kun 23 prosent av mennene i det offentlige, sammenlignet med 42 prosent av kvinnene.

Unntaket er lærerutdanningen, hvor 80 prosent av mennene arbeidet i det offentlige. Tilsvarende andel for de kvinnelige kandidatene var 69 prosent.

Med tanke på den yrkesrettede profilen som de fleste av utdanningene ved HiB har, er næringsfordelingen blant kandidatene relativt forutsigbar. Helse- og sosialfeltet, skoleverket og barnehagene rekrutterer naturlig

nok størstedelen av kandidatene fra disse utdanningsløpene. Blant ingeniørene utgjør olje- og gassnæringen og industri, bygg og anlegg de viktigste næringene.

**Tabell 25: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, HiB, 2007-2011**

	2007	2009	2011	Gjennomsnitt
Helse, sosial omsorg	35,8 %	38,8 %	35,9 %	36,7 %
Grunnskole, videregående skole	17,1 %	17,7 %	15,1 %	16,7 %
Barnehage	13,9 %	14,6 %	11,7 %	13,5 %
Olje/gass/energi	14,4 %	9,9 %	12,4 %	12,4 %
Industri/ produksjon og bygg/anlegg	6,4 %	5,8 %	6,7 %	6,3 %
Offentlig administrasjon	4,8 %	0,3 %	2,3 %	2,7 %
IKT/tele	2,1 %	1,7 %	3,0 %	2,3 %
Konsulent/rådgivning	0,0 %	2,4 %	4,4 %	2,1 %
Transport/logistikk og shipping	0,0 %	2,7 %	1,3 %	1,2 %
Bank/forsikring/finans	1,1 %	1,0 %	0,3 %	0,8 %
Annen privat tjenesteyting	1,6 %	0,0 %	0,3 %	0,7 %
Media, Kultur	0,5 %	0,7 %	0,7 %	0,6 %
Revisjon	0,0 %	1,0 %	0,3 %	0,4 %
Høyere utdanning/ forskning	0,5 %	0,3 %	0,0 %	0,3 %
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Handel, reiseliv	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Annet	1,6 %	3,1 %	5,4 %	3,2 %

## NÆRINGS- OG SEKTORTILKNYTNING – NHH

I likhet med mange av de andre temaene vi har sett på, skiller NHH seg fra de andre institusjonene også når det gjelder nærings- og sektortilknytning. Som tabell 26 viser, rekrutteres NHH-kandidater i overveiende grad til privat sektor.

**Tabell 26: Sektortilknytning, NHH, 2005-2011**

	Offentlig	Privat	Organisasjon
2005	23,7 %	75,4 %	0,9 %
2007	15,2 %	84,8 %	0,0 %
2009	12,8 %	85,5 %	1,7 %
2011	17,2 %	81,4 %	1,4 %
Gjennomsnitt	18,2 %	80,8 %	1,0 %

I gjennomsnitt arbeider drøyt 80 prosent av NHH-kandidatene i det private næringslivet to år etter uteksaminasjon. Av kandidatene med revisorutdannelse arbeidet samtlige i privat sektor i 2011. Tilsvarende andel for kandidater med en generell utdannelse i økonomi og administrasjon var 74 prosent.<sup>14</sup>

**Tabell 27: Andel kandidater i offentlig sektor, fordelt på kjønn, NHH, 2005-2011**

Kjønn	2005	2007	2009	2011	Totalt
Mann	20 %	11 %	14 %	13 %	15 %
Kvinne	29 %	20 %	11 %	25 %	23 %

Vi finner dessuten et mindre kjønnsdelt mønster blant NHH-kandidatene enn ved de andre institusjonene. Riktignok er det en større andel kvinner enn menn som arbeider i offentlig sektor, med unntak av 2009 hvor forholdet er byttet om, men forskjellen er mindre enn ved HiB og UiB.

<sup>14</sup> Det er kun i 2011-undersøkelsen vi har instituttbakgrunn for NHH-kandidater. Av den grunn vil vi ikke presentere instituttspesifikke tall for denne utdanningsinstitusjonen.

Tabell 28: Prosentandel kandidater i forskjellige næringer, NHH, 2007-2011

	2007	2009	2011	Gjennomsnitt
Revisjon	29,5 %	18,1 %	40,5 %	31,7 %
Bank/forsikring/finans	18,7 %	22,4 %	12,6 %	16,8 %
Konsulent/rådgivning	0,0 %	19,8 %	12,6 %	10,6 %
Olje/gass/energi	7,2 %	12,1 %	7,9 %	8,7 %
Offentlig administrasjon	7,2 %	4,3 %	9,8 %	7,7 %
Industri/ produksjon og bygg/anlegg	9,4 %	3,4 %	1,9 %	4,5 %
IKT/tele	5,8 %	5,2 %	2,3 %	4,0 %
Annen privat tjenesteyting	8,6 %	1,7 %	0,5 %	3,2 %
Høyere utdanning/ forskning	3,6 %	2,6 %	2,3 %	2,8 %
Transport/logistikk og shipping	3,6 %	1,7 %	1,9 %	2,3 %
Media, Kultur	0,7 %	3,4 %	1,4 %	1,7 %
Handel, reiseliv	1,4 %	1,7 %	1,9 %	1,7 %
Grunnskole, videregående skole	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Helse, sosial omsorg	0,0 %	0,0 %	0,5 %	0,2 %
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring	0,7 %	0,0 %	0,0 %	0,2 %
Barnehage	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Annet	2,9 %	3,4 %	4,2 %	3,6 %

NHH skiller seg fra de øvrige utdanningsinstitusjonene i Bergen også når det gjelder næringene kandidatene rekrutteres til. Den viktigste næringen for NHH-kandidatene er revisjon. I gjennomsnitt arbeider nesten en tredjedel av kandidatene med revisjon to år etter avsluttende eksamen. Andelen varierer mellom årene, men dette skyldes først og fremst at antallet respondenter fra revisjonsutdanningen kontra økonomi- og administrasjonsutdanningen varierer. Førstnevnte gruppe vil naturlig nok i overveiende grad ende opp med arbeid innen revisjonsnæringen. Ellers ser vi at mange kandidater arbeider i finansnæringen eller som konsulenter.

## KAPITTEL 7: HJERNEGEVINST OG HJERNEFLUKT

Som Stambøl (2013) understreker, er et av hovedargumentene for å opprettholde en desentralisert universitets- og høgskolesektor at disse institusjonene skal forsyne nærarbeidsmarkedet med arbeidskraft.

Utdanningsinstitusjonene i Bergen spiller i denne sammenhengen en rolle på to felt, for det første bidrar et lokalt studietilbud til å holde hordalendinger i Hordaland gjennom studenttiden, for det andre tiltrekker institusjonen seg studenter fra andre deler av landet. Har man først klart å tiltrekke seg eller holde på personer gjennom studenttiden, øker også sjansen for at de etter uteksaminasjon går inn i det lokale arbeidsmarkedet.

Kandidatundersøkelsene viser at det er en netto tilflytting av kandidater til Hordaland. Høgskolen i Bergen er den institusjonen hvor nettotilflyttingen av kandidater er størst. Skolen har også den største andelen studenter fra fylket. Også Universitetet i Bergen bidrar til det vi kan kalle hjernegevinst. Det er først og fremst Bergensregionen som drar nytte av denne hjernegevinsten. Forholdsvis få kandidater med bakgrunn fra UiB finner jobb andre steder i Hordaland.

Tabell 29: Bostedsfylke før påbegynt utdanning, fordelt på lærested

Fylke	UiB	HiB	NHH
<b>2007</b>			
Hordaland	36 %	55 %	22 %
Rogaland	15 %	10 %	13 %
Sogn og Fjordane	7 %	7 %	6 %
Akershus og Oslo	6 %	2 %	19 %
Andre Fylker	34 %	24 %	40 %
Utenfor Norge	2 %	1 %	0 %
<b>2009</b>			
Hordaland	39 %	60 %	26 %
Rogaland	16 %	12 %	6 %
Sogn og Fjordane	7 %	7 %	5 %
Akershus og Oslo	6 %	2 %	11 %
Andre Fylker	31 %	19 %	52 %
Utenfor Norge	1 %	0 %	0 %
<b>2011</b>			
Hordaland	38 %	57 %	17 %
Rogaland	15 %	9 %	12 %
Sogn og Fjordane	7 %	10 %	2 %
Akershus og Oslo	7 %	3 %	28 %
Andre Fylker	32 %	20 %	40 %
Utenfor Norge	1 %	1 %	0 %

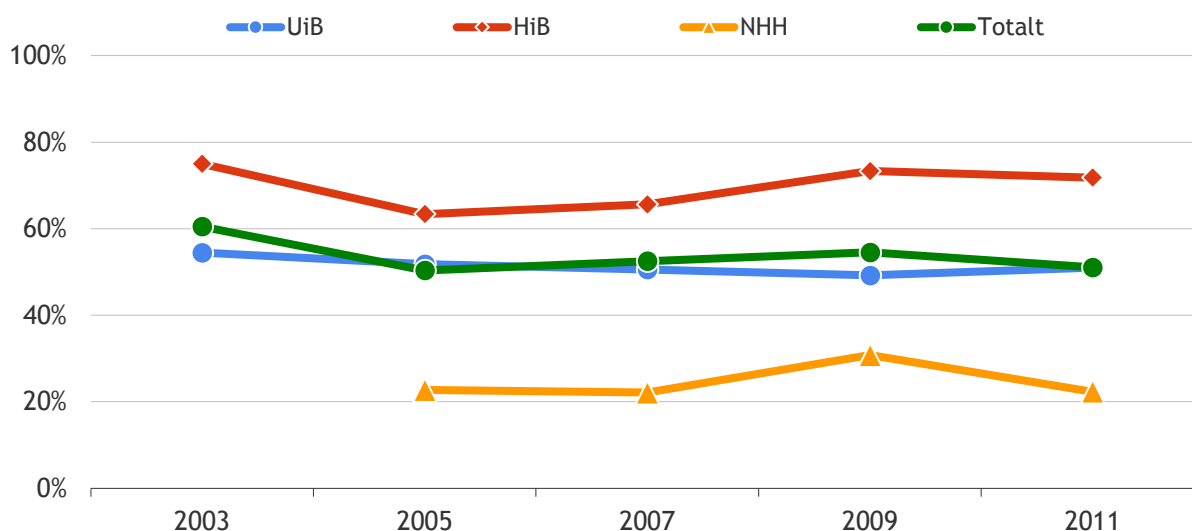
Kandidatundersøkelsene viser at studentmassen ved de tre lærestedene har svært ulik geografisk sammensetning. Denne har endret seg lite ved den enkelte institusjon i perioden mellom 2007-2011, og det interessante er derfor å sammenligne nivået på de tre institusjonene. Tabell 29 viser bostedsfylket til kandidatene ved UiB, HiB og NHH, før de startet utdannelsen.

Høgskolen i Bergen utmerker seg ved primært å tiltrekke seg studenter fra Hordaland. I de tre årene vi ser nærmere på her, kommer mellom 55 og 60 prosent av studentene fra dette fylket. Det står i klar kontrast til NHH, hvor mellom 17 og 26 prosent av de uteksaminerte kandidatene oppgir Hordaland som bostedsfylke. UiB plasserer seg midt mellom de to andre lærestedene.

Selv om det er i regionens interesse å holde på "lokale" studenter og samtidig trekke til seg studenter fra andre deler av landet, er det viktigste for arbeidslivet først og fremst at de ferdige kandidatene blir værende i regionen når studenttiden er over. Figur 17 viser hvor stor andel av kandidatene som fortsatt er i Hordaland to år etter uteksaminasjon.

*Høgskolen i Bergen utmerker seg ved å primært tiltrekke seg studenter fra Hordaland*

**Figur 17: Andel kandidater med jobb i Hordaland 2 år etter uteksaminasjon**



Det er forholdsvis liten bevegelse over tid, men betydelige forskjeller mellom lærestedene. I 2011 oppgav for eksempel kun 22 prosent av kandidatene fra NHH at de fortsatt bodde i Hordaland to år etter fullført utdanning. Den tilsvarende andelen for HiB-kandidater var 72 prosent.

En viktig forklaring på dette er selvsagt at kandidatene med bakgrunn fra andre deler av landet, som NHH har en større andel av, har en svakere tilknytning til Hordaland og derfor er mer mobile etter fullført utdanning. NHH er dessuten en nasjonal utdanningsinstitusjon, mens både UiB og HiB først og fremst regnes som regionale institusjoner. Sånn sett er det naturlig å se disse forskjellene mellom lærestedene.

*90 prosent av kandidatene oppgir at de har fått arbeid på det geografiske stedet de ønsket seg*

Totalt sett er det rundt 50 prosent av kandidatene som har blitt i Hordaland 2 år etter endelig eksamen, og 50 prosent som har flyttet til et annet fylke i landet. I undersøkelsene fra 2007, 2009 og 2011 ble kandidatene spurt om de hadde fått jobb på det geografiske stedet de ønsket seg. I alle tilfeller svarte rundt 90 prosent av de spurte ja på dette spørsmålet. Den utflyttingen vi ser fra Hordaland er altså i de aller fleste tilfeller en villet handling.

**Tabell 30: Netto tilflytting til Hordaland, prosentpoeng**

	UiB	HiB	NHH
2007	14,5 %	10,4 %	0,1 %
2009	10,6 %	13,3 %	4,6 %
2011	13,2 %	14,4 %	5,3 %

På tross av utflyttingen ser vi at fylket totalt sett har en netto positiv tilflytting, også to år etter uteksaminasjon. Tabell 30 viser differansen mellom andelen kandidater som oppgav å bo i Hordaland før de begynte å studere, og andelen som oppgav å bo i Hordaland to år etter uteksaminasjon.

Vi ser at UiB og HiB gir den største nettotilflyttingen til fylket. For alle tre årene vi ser nærmere på, er gevinsten over 10 prosentpoeng for disse to institusjonene. For NHH er gevinsten betraktelig lavere.

**Tabell 31: Netto tilflytting til Hordaland, avlagt grad**

	2007	2009	2011
<b>Bachelor</b>	10,7 %	10,3 %	13,0 %
<b>Master</b>	13,3 %	10,7 %	11,5 %
<b>Hovedfag/Profesjonsutdannelse</b>	11,8 %	10,8 %	10,8 %

Vi finner dessuten få forskjeller i netto tilflytting mellom gradsnivåene, også over tid, noe tabell 31 viser. Det tyder på at det lokale arbeidsmarkedet gir muligheter for et bredt utvalg av kandidater. Dette på tross av at vi tidligere har sett forholdsvis store forskjeller i graden av tilpasning mellom kandidater med lavere og høyere grad.

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at selv om vi i dette delkapittelet stort sett har benyttet Hordaland som utgangspunkt for analysene av flyttestrømmer, er det Bergen og Bergensregionen som virkelig er det sentrale arbeidsmarkedet for uteksaminerte kandidater fra utdanningsinstitusjonene i Bergen. Dessverre skiller ikke alle utgavene av spørreskjemaet mellom Hordaland og Bergen/Bergensregionen når kandidatene blir spurt om nåværende arbeidssted. Men for å illustrere forholdet mellom Bergen/Bergensregionen og Hordaland for øvrig, kan vi se på en analyse gjort med utgangspunkt i 2009-undersøkelsene. Resultatene er illustrert i figur 18. De viser at forholdsvis få kandidater med bakgrunn fra UiB ender opp i Hordaland for øvrig, det store flertallet av «lokale» kandidater arbeider i Bergensregionen to år etter uteksaminasjon.

**Figur 18: Bosted før studier og arbeidssted ca. to år etter studier for kullene som ble uteksaminert i 2007 fra Universitetet i Bergen**



Vi har i tidligere kapitler sett nærmere på hvilke næringer kandidatene oppgir å arbeide i to år etter uteksaminasjon. Dette spørsmålet er også interessant sett i lys av bostedsfylke. Er det forskjeller i hvilke næringer man får arbeid i, avhengig av hvor man har slått seg ned?

Tabell 32: Næringsstilknytning fordelt på fylke, 2005-2011

	Hordaland	Oslo og Akershus	Rogaland	Sogn og Fjordane
Offentlig administrasjon	7 %	20 %	10 %	17 %
Høyere utdanning/ forskning	12 %	4 %	3 %	2 %
Grunnskole, videregående skole	12 %	4 %	8 %	16 %
Barnehage	7 %	1 %	3 %	5 %
Helse, sosial omsorg	22 %	8 %	23 %	33 %
Olje/gass/energi	9 %	2 %	22 %	1 %
Industri/ produksjon og bygg/anlegg	4 %	2 %	2 %	5 %
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring	0 %	0 %	1 %	0 %
Transport/logistikk og shipping	1 %	1 %	0 %	0 %
IKT/tele	4 %	5 %	2 %	2 %
Media, Kultur	3 %	5 %	1 %	2 %
Handel, reiseliv	1 %	2 %	1 %	0 %
Bank/forsikring/finans	4 %	13 %	3 %	0 %
Konsulent/rådgivning	4 %	11 %	5 %	4 %
Revisjon	3 %	10 %	5 %	2 %
Annen privat tjenesteyting	1 %	3 %	2 %	2 %
Annet	6 %	8 %	8 %	11 %

Tabell 32 viser noen åpenbare forskjeller mellom fylkene vi ser nærmere på. Av kandidatene som to år etter uteksaminasjon bor i Oslo/Akershus, oppgir 20 prosent at de jobber i offentlig administrasjon. Tilsvarende tall for dem som har blitt i Hordaland er 7 prosent. Et annet interessant poeng er at andelene som arbeider innen høyere utdanning/forskning, er langt høyere for dem som har blitt i fylket. Dette kan tyde på at en stor del av rekrutteringen til forskningsstillinger eller annet type arbeid i høyere utdanning, skjer lokalt, trolig ved at kandidater får seg arbeid ved institusjonen de selv er uteksaminert fra.

Vi ser ellers at olje/gass/energi-næringen er en svært viktig næring i Rogaland, nesten en fjerdedel av kandidatene som har flyttet til dette fylket jobber i denne næringen to år etter avsluttende eksamen. Av de som har bosatt seg i Sogn og Fjordane, arbeider en av tre innenfor helse, sosial og omsorg.



## LITTERATURLISTE

Aanstensen, Nina (2013, 06. februar): To av fem lærere jobber deltid. *Utdanningsforbundets hjemmeside*, <http://www.utdanningsforbundet.no/Hovedmeny/Videregaende/Andre-artikler/To-av-fem-larere-jobber-deltid/> [Lastet ned 11. september 2013]

Arnesen, Clara Åse (2009): Kandidatundersøkelsen 2008. En panelundersøkelse av vårkullet 2000. NIFU Rapport 29/2009

"Kandidatundersøkelsen, 2003". Data samlet av Rokkansenteret, Bergen. Første NSD utgave, Bergen 2012. Tilgjengelig fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD): <http://www.nsd.uib.no/nsddata/serier/kandidat.html> [Lastet ned 15.08.2013]

"Kandidatundersøkelsen, 2005". Data samlet av Opinion. Første NSD utgave, Bergen 2012. Tilgjengelig fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD): <http://www.nsd.uib.no/nsddata/serier/kandidat.html> [Lastet ned 15.08.2013]

"Kandidatundersøkelsen, 2007". Data samlet av TNS Gallup. Første NSD utgave, Bergen 2012. Tilgjengelig fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD): <http://www.nsd.uib.no/nsddata/serier/kandidat.html> [Lastet ned 15.08.2013]

"Kandidatundersøkelsen, 2009". Data samlet av Opinion. Første NSD utgave, Bergen 2012. Tilgjengelig fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD): <http://www.nsd.uib.no/nsddata/serier/kandidat.html> [Lastet ned 15.08.2013]

"Kandidateundersøkelsen, 2011". Data samlet av TNS Gallup. Første NSD utgave, Bergen 2012. Tilgjengelig fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD): <http://www.nsd.uib.no/nsddata/serier/kandidat.html> [Lastet ned 15.08.2013]

Midtbø, Tor (2007). Regresjonsanalyse for samfunnsvitere. Oslo, Universitetsforlaget.

Ryssevick, Jostein, Malin Dahle, Ingrid Cecilia Holthe og Asle Høgestøl (2011): Kompetanse 2020: Universitetsutdanningenes synlighet og relevans og samfunnets behov. Ideas2evidence-rapport nr.4:2011

Stambøl, Lasse Sigbjørn (2013): Studentvandring – Rekruttering til studier og tilførsel av nye høyt utdannede i et geografisk perspektiv. Statistisk Sentralbyrå-rapporter 6/2013.

