

KOMPETANSE 2020:

UNIVERSITETSUTDANNINGENES SYNLIGHET OG RELEVANS OG SAMFUNNETS BEHOV



IDEAS2EVIDENCE RAPPORT 4 / 2011

JOSTEIN RYSSEVIK
ASLE HØGESTØL
MALIN DAHLE
INGRID CECILIA HOLTHE

KOMPETANSE 2020:

UNIVERSITETSUTDANNINGENES SYNLIGHET OG RELEVANS OG SAMFUNNETS BEHOV

IDEAS2EVIDENCE RAPPORT 4/2011

GJENNOMFØRT PÅ OPPDRAG FRA UNIVERSITETET I BERGEN



FORORD

Denne rapporten bygger på en studie av arbeidsmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen (UiB) utført av ideas2evidence på oppdrag fra UiB. Formålet med studien er å kartlegge samfunnets framtidige behov for utdanninger, og UiB-utdanningenes relevans og synlighet i arbeidsmarkedet.

Rapporten baseres på analyser av kvantitative og kvalitative data. Det er gjennomført to surveyer; en blant bedrifter og en blant UiBs egne ansatte. Videre har vi benyttet data fra Karrieresenterets kandidatundersøkelser fra 2007 og 2009 og NIFU STEP sin nasjonale kandidatundersøkelse fra 2009. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervju med representanter for 15 virksomheter innenfor offentlig og privat sektor, samt 14 uteksaminerte kandidater fra Universitetet i Bergen. Undersøkelsene ble gjennomført i løpet av oktober-november 2010. Vi ønsker å takke alle de som har stilt opp til intervju og svart på spørreundersøkelsene. I tillegg ønsker vi å takke SIB Karrieresenteret og NIFU for tilgang til deres data. Takk også til Roger Bjørnstad fra Statistisk Sentralbyrå (SSB) for tilgang til tallmateriale til figurer i rapporten "Demand and supply of labor by education towards 2030." En særlig takk til arbeidsgruppen for prosjektet ved UiB, som har bidratt med nyttige innspill underveis.

Rapporten er utarbeidet av Malin Dahle, Ingrid Cecilia Holthe, Asle Høgestøl og Jostein Ryssevik ved ideas2evidence.

Bergen, februar 2011

Jostein Ryssevik

Prosjektleder

INNHold

FORORD

KAPITTEL 1 – INNLEDNING	7
KAPITTEL 2 - ARBEIDSMARKEDET FOR HØYERE UTDANNET ARBEIDSKRAFT	19
INTRODUKSJON	19
KRAFTIG VEKST I BÅDE TILBUD OG ETTERSØRSEL	20
FRAMTIDENS ARBEIDSMARKEDET FOR HØYT UTDANNEDE	27
KAPITTEL 3 - ARBEIDSMARKEDET FOR KANDIDATER FRA UNIVERSITETET I BERGEN	37
INTRODUKSJON	37
GEOGRAFISKE BETRAKTINGER	39
DEMOGRAFISK BAKTEPPE	40
ARBEIDSMARKEDET FOR HØYT UTDANNET ARBEIDSKRAFT	44
KUNNSKAPSINTENSIVE NÆRINGER OG SEKTORER	47
KAPITTEL 4 - FRA STUDIER TIL JOBB FOR KANDIDATER FRA UNIVERSITETET I	
BERGEN	63
INTRODUKSJON	63
BRAIN GAIN	64
SEKTOR OG NÆRING	67
ARBEIDSMARKEDETSTILPASNING	71
KOMPETANSE OG KOMPETANSEKRAV	77
NOEN SAMMENLIGNINGER MELLOM DE FIRE ALLMENNUNIVERSITETENE I NORGE	87
KAPITTEL 5 - ARBEIDSLIVETS KOMPETANSEBEHOV OG KOMPETANSEVURDERINGER	95
INTRODUKSJON	95
REKRUTTERING AV UNIVERSITETSDANNEDE – UNIVERSITETET GENERELT	97
FRAMTIDSUTSIKTER	99

REKRUTTERING – STILLINGER HVOR SPESIFIKKE GRADER FORETREKKES	101
VEKTLEGGING AV ULIKE KVALIFIKASJONER	105
VEKTLEGGING AV ULIKE ANSETTELSESKRITERIER	110
ARBEIDSGIVERNES VURDERING AV KANDIDATER FRA UiB	114
SYNLIGHET OG KONTAKT	118
KILDE TIL KUNNSKAP OM JOBBSØKERNES UTDANNING OG KVALIFIKASJONER	128
KAPITTEL 6 - ARBEIDSMARKEDET FOR HØYT UTDANNET ARBEIDSKRAFT SETT FRA	
UNIVERSITETET	131
INTRODUKSJON	131
VURDERING AV KANDIDATENES MULIGHETER PÅ ARBEIDSMARKEDET	133
VURDERING AV ARBEIDSLIVETS KRAV TIL KVALIFIKASJONER	135
VURDERING AV ANSETTELSESKRITERIER	140
VURDERING AV KVALIFIKASJONER HOS EGNE KANDIDATER	143
KONTAKT MELLOM UNIVERSITET OG ARBEIDSLIV	153
LITTERATUR	159
DATAKILDER	161
APPENDIKS	163
A – DATA OG METODER	163
B – SPØRRESKJEMA ANSATTEUNDERSØKELSEN	175
C – SPØRRESKJEMA ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN	183
D – INTERVJUGUIDE ARBEIDSGIVERE	299
E – INTERVJUGUIDE KANDIDATER	205

KAPITTEL 1:

PROBLEMSTILLINGER, METODE OG KONKLUSJONER

INTRODUKSJON

Hvert år fullfører rundt 2.500 studenter en forskningsbasert utdanning fra Universitetet i Bergen (UiB). For å få bedre kunnskap om de utfordringene som møter disse kandidatene på arbeidsmarkedet, har universitetet tatt initiativet til en større studie av forholdet mellom universitetsutdanning, kompetanse og arbeidsliv. Det er resultatene fra denne studien, gjennomført av analyseselskapet ideas2evidence, som presenteres i denne rapporten.

Studien setter søkelyset på flere sentrale tema:

- etterspørselen etter kompetanse og høyt utdannet arbeidskraft i arbeidsmarkedet nasjonalt og regionalt, i dag og innenfor en tidshorisont på 10-20 år
- UiB-kandidatenes møte med arbeidslivet og hvordan de opplever utdanningens relevans i forhold til de jobbene de går inn i
- hvilke vurderinger som gjøres i arbeidslivet ved ansettelser av høyt utdannet arbeidskraft generelt og hvilke oppfatninger og kunnskap arbeidslivet har om kandidater og utdanninger fra UiB
- hvilke oppfatninger de ansatte ved UiB har om kompetansebehov og kompetansevurderinger i arbeidslivet og hvordan de oppfatter kompetansen til sine egne kandidater
- universitetets synlighet i arbeidslivet og graden av kontakt mellom universitet og arbeidsliv

Rapporten bygger på analyser av et omfattende og mangfoldig empirisk materiale. Mye av dette er samlet inn spesielt for denne studien. Dette gjelder en kvantitativ Arbeidsgiverundersøkelse rettet mot et utvalg av arbeidsgivere fra Vestlandet og Osloregionen. Det gjelder også en kvantitativ undersøkelse rettet mot alle ansatte ved Universitetet i Bergen i stillinger som medfører undervisning. Mange av spørsmålene i disse to undersøkelsene er sammenfallende for å gi muligheter til sammenligning av de universitetsansatte og arbeidsgivernes oppfatninger og vurderinger når det gjelder kompetanse og utdanning. De to kvantitative undersøkelsene er supplert med 29 kvalitative intervju, 15 med

arbeidsgivere i ulike næringer og sektorer fra Vestlandet og Osloregionen, og 14 intervju med uteksaminerte kandidater som har fått seg jobb hos disse arbeidsgiverne.

I tillegg til data spesielt samlet inn for denne studien, har vi også gjennomført nye analyser av Karrieresenterets Kandidatundersøkelser fra 2007 og 2009 som beskriver universitetskandidatenes møte med arbeidslivet ett til to år etter uteksaminering. Tilsvarende har vi fått kjørt ekstra analyser på NIFUs nasjonale Kandidatundersøkelse for 2009 for å gi muligheter til å sammenligne UiB med de tre andre allmennuniversitetene i Norge. Vi har også gjort omfattende bruk av befolknings-, utdannings-, sysselsettings, og arbeidskraftsstatistikk fra SSB i analysene av det nasjonale og regionale arbeidsmarkedet.

Resultatene fra arbeidet er presentert i fem kapitler.

Kapittel 2 setter søkelyset på arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft i Norge. Vi ser både på hvordan dette markedet har utviklet seg i løpet av de siste tredve årene og hvordan man forventer at det vil endre seg i løpet av de kommende to tiårene. Kapitlet bygger hovedsakelig på analyser og fremskrivninger gjennomført av SSB og NIFU.

I kapittel 3 flyttes blikket fra det nasjonale arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft til det viktigste arbeidsmarkedet for kandidater fra UiB – Hordaland og Rogaland - hvor godt over 60 prosent av kandidatene fra UiB starter sin yrkeskarriere. Målet er å vise hva som karakteriserer dette regionale arbeidsmarkedet sammenlignet med andre geografiske områder i Norge.

Fokuset i kapittel 4 er på overgangen mellom studier og jobb for kandidater fra UiB. Vi ser på hvor kandidatene får jobb, hvilke utfordringer de opplever i bestrebelsene etter å få seg jobb og hvordan de opplever sammenhengen mellom hva de har lært ved universitetet og kompetansebehovene i arbeidslivet. Kapitlet bygger på de data fra kandidatundersøkelsene (Karrieresenteret og NIFU) og kvalitative intervju med kandidater som har fått seg jobb.

Kapittel 5 er basert på analyser av Arbeidsgiverundersøkelsen og de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere og gir et bilde av hvordan representanter fra arbeidslivet tenker og vurderer ved ansettelser av høyt utdannet arbeidskraft. Kapitlet inneholder også analyser av hvordan kandidater fra ulike fagområder

ved UiB blir vurdert og hvor synlige kandidatene og utdanningenes kvalifikasjonsprofil er i arbeidslivet.

I det siste kapittelet flyttes blikket mot UiB og hvordan de som gir kunnskapsarbeiderne sin utdanning tenker og handler når det gjelder forholdene mellom kompetanseutvikling og arbeidslivets kompetansebehov. Kapittelet inneholder også sammenligninger av arbeidsgivernes og de universitetsansattes vurderinger når det gjelder kompetanse generelt og kandidatene fra deres eget fagområde spesielt. Omfanget av kontakt mellom universitet og arbeidsliv er også et sentralt tema i dette avsluttende kapittelet.

Hvert kapittel innledes med en oppsummering av de viktigste funnene i kapittelet. En samlet oppsummering er gitt i slutten av dette kapittelet.

DATA OG METODER

Godt over 80 prosent av kandidatene fra Universitetet i Bergen starter sin yrkeskarriere i to regionale arbeidsmarked, Vestlandet og Osloregionen. Dette har vært bestemmende for utvelgelsen av virksomheter til Arbeidsgiverundersøkelsen og de kvalitative intervjuene.

Når det gjelder utvelgelsen av bedrifter til Arbeidsgiverundersøkelsen, ble det foretatt en bevisst geografisk stratifisering slik at 65 prosent av virksomhetene ble valgt fra de tre fylkene Hordaland, Rogaland og Sogn og Fjordane og 35 prosent fra Oslo og Akershus. Undersøkelsen ble rettet mot virksomheter i privat og offentlig sektor med 10 eller flere ansatte. Den er også rettet mot virksomheter som er registrert på næringskoder hvor vi kan forvente at det ansettes personell med høyere utdanning. På overordnet nivå er denne utvelgelsen gjort på grunnlag av tilgjengelige data om kunnskapsintensiviteten til ulike næringer i Norge, på mer detaljert nivå på grunnlag av subjektivt skjønn. For mer informasjon om detaljene i defineringen av populasjonen, se appendiks A. Bortsett fra den geografiske stratifiseringen og avgrensingene basert på næringskoder og størrelse, er utvalget trukket tilfeldig fra Enhetsregisteret.

For virksomheter med 10 til 30 ansatte, er undersøkelsen rettet mot daglig leder eller tilsvarende. For større virksomheter ble undersøkelsen sendt til en avdelingsleder, HR-ansvarlig eller nestleder. Når det gjelder større virksomheter, ble respondentene også bedt om å bruke sin egen avdeling som referanseramme ved svargiving.

Merk at undersøkelsen startet med et filterspørsmål om arbeidsgiveren har ansatt personer med universitetsutdanning i løpet av de siste fem årene. Bare respondenter som svarte positivt på dette spørsmålet ble med videre i undersøkelsen. Dette ble gjort for å sikre at svarene bygger på relevante erfaringer. Sammen med de andre avgrensingene av populasjonen som vi har foretatt, betyr imidlertid dette at resultatene ikke må generaliseres til det norske arbeidsmarkedet som sådan.

Undersøkelsen ble gjennomført web-basert med utgangspunkt i kontaktinformasjon samlet inn av ideas2evidence. Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 44 prosent (460 svar). Se appendiks A for en beskrivelse av frafall og representativitet. Spørreskjemaet til undersøkelsen er gjengitt i appendiks C.

Utvelgelsen av de 15 arbeidsgiverne til kvalitative intervju, ble gjort fra samme populasjon som Arbeidsgiverundersøkelsen, men selve utvalget er skjønnsbasert. Vi har bevisst valgt virksomheter fra ulike sentrale næringer. De fleste av disse er kunnskapsintensive næringer. Vi har også valgt å ta med virksomheter fra et par næringer hvor andelen ansatte med høyere utdanning er lav, men som likevel utgjør en viktig del av næringsstrukturen i den lokale delen av arbeidsmarkedet. Dette gjelder marin og maritim næring. Et annet viktig prinsipp ved utvelgelsen av arbeidsgivere, var å finne virksomheter som rekrutterer kandidater med ulik fagbakgrunn. Ti av arbeidsgiverne er lokalisert i Bergensregionen, de andre i Oslo. Fem er fra offentlig sektor, de andre ti er private virksomheter.

Når det gjelder kandidatene, var vårt viktigste siktemål å finne personer med utdanningsbakgrunn fra Universitetet i Bergen som er blitt ansatt hos en av de 15 arbeidsgiverne i løpet av de siste fem årene. I et par tilfeller hvor dette ikke lot seg gjøre, ble det i stedet intervjuet to kandidater fra samme virksomhet. Vi har intervjuet kandidater fra alle grader; bachelor, master og PhD. Utvalget inkluderer kandidater fra alle fakulteter, unntatt Det medisinsk-odontologiske fakultet og Det psykologiske fakultet.

Formålene med de kvalitative intervjuene har vært å få utdypet enkelte av de problemstillingene som ellers er behandlet i de kvantitative spørreundersøkelsene. I rapporten er alle intervjuobjekter anonymisert, men der det er naturlig gjengir vi hvilke næringsgruppe virksomheten tilhører. Intervjuguidene som ble benyttet er gjengitt i appendiks D og E.

Spørreundersøkelsen til de ansatte ved UiB er rettet mot alle som sitter i stillinger som medfører undervisning. Også denne ble gjennomført web-basert og oppnådde en total svarprosent på 53.7. På grunn av manglende svar på enkeltspørsmål varierer den reelle svarprosenten mellom 42.2 og 53.7 prosent. Se appendiks A for en beskrivelse av frafall og representativitet. Spørreskjema er gjengitt i appendiks B.

OPPSUMMERING OG KONKLUSJONER

Det store tilfanget av data har gitt oss muligheten til å studere arbeidsmarkedet for kandidater fra UiB fra en rekke ulike vinkler og perspektiver. Dette er både en styrke og en svakhet ved studien. Det er en styrke først og fremst fordi synspunkter og vurderinger fra alle de tre sentrale aktørgruppene – arbeidsgiverne, kandidatene og de universitetsansatte – har gitt oss et mer komplett bilde av hvordan markedet for høyt utdannet arbeidskraft faktisk fungerer. Kombinasjonen av surveydata og kvalitative intervju har også gitt flere nyanser og mer dybde til tolkningene enn hva som ville vært mulig å oppnå med kvantitative data alene. Svakheten ved designet, er at vi innenfor rammene av prosjektet ikke har hatt muligheter til å gjennomføre så dyptpløyende analyser som datatilfanget gir muligheter for. I rapporten presenteres en mengde funn og observasjoner som gir ny kunnskap om hvordan dagens arbeidsmarked for kandidater fra universitetene fungerer. Men mange av problemstillingene skulle gjerne vært videre utdypet og de ulike perspektivene bedre samordnet.

Norge har i løpet av de siste tredve årene gjennomløpt det som uten tvil kan betegnes som en utdanningsrevolusjon. En voksende andel av hvert årskull har søkt høyere utdanning, og kapasiteten i høgskole- og universitetssystemet har ekspandert for å møte den økte etterspørselen etter studieplasser. Kombinert med demografiske endringsprosesser, har dette gitt en stadig mer høyt utdannet arbeidsstyrke og en kraftig økning i tallet på uteksaminerte kandidater som hvert år må konkurrere om tilgjengelige posisjoner i den kunnskapsintensive delen av arbeidslivet.

Flere hundre prosent vekst i tallet på høyt utdannede arbeidssøkere har likevel ikke ført til omfattende arbeidsledighet blant kunnskapsarbeidere. Veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har holdt tritt med veksten i

tilbudet, og selv om det til tider har vært overskudd på enkelte faggrupper og underskudd på andre, har arbeidsmarkedet i det store og hele vært i rimelig balanse. En vesentlig årsak til dette er at næringsstrukturen i Norge er blitt vridd i retning av mer kunnskapsintensive næringer i løpet av denne perioden. Samtidig har behovet for høyt utdannet arbeidskraft vokst i alle næringer, blant annet på grunn av teknologisk endring.

Veksten i etterspørselen etter personer med universitetsutdanning, har vært sterkere i privat sektor enn i offentlig sektor. Og innenfor privat sektor har såkalte kunnskapsintensive tjenester stått for en betydelig større del av denne veksten enn kunnskapsintensiv industri. Om vi ser bort fra petroleumsnæringen og leverandørindustrien til denne, er det komparativt sett forholdsvis beskjedne mengder kunnskapsintensiv industri i Norge. Næringsgrupper som faglig og teknisk tjenesteyting og informasjon og kommunikasjon, har imidlertid vokst raskt og fanget opp en betydelig del av tilførselen av nye kunnskapsarbeidere innefor en rekke faggrupper i perioden etter 1990 i følge NIFU.¹

I følge SSBs fremskrivninger, vil veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft fortsette også i de neste to tiårene.² Uten en videre økning i studietilbøyeligheten, med tilhørende ekspansjon i tallet på studieplasser, vil det bli et betydelig underskudd på personer med høyere utdanning av lavere grad og et noe mindre underskudd på personer med lengre universitetsutdanninger. For den siste gruppen vil etterspørselsveksten bli særlig stor for naturvitere og personer med økonomisk-administrativ bakgrunn. Men også etterspørselen etter samfunnsvitere og jurister vil øke betydelig.

Hovedtyngden av sysselsettingsveksten i akademiske³ yrker har siden årtusenskiftet vært lokalisert i fem fylker; Oslo og Akershus, Hordaland og Rogaland og Sør-Trøndelag, dvs. i nærområdene til de tre største allmennuniversitetene i Norge. Arbeidsmarkedet til kandidatene fra Universitetet i Bergen er konsentrert i fire av disse fylkene, Hordaland og Rogaland som fanger opp vel 60 prosent av de uteksaminerte kandidatene og Oslo og Akershus som tar i mot vel 20 prosent av kandidatene. Men mens de to fylkene som utgjør hovedstadsregionen har hatt en samlet vekst på nesten 34 000 sysselsatte i

¹ Næss, Terje: Akademikernes ny arbeidsmarked i kunnskapssamfunnet. Fordeling av nyutdannede humanister, jurister, økonomer og teknologer på næring og sektor 1989-2007. NIFU Rapport 27/2010.

² Bjørnstad, Roger (et.al), Demand and supply of labor by education towards 2030, Linking demographic and macroeconomic models for Norway, SSB-Reporter 39/2010.

³ Dvs. yrker som krever mer enn fire års høyere utdanning, Se SSBs Arbeidskraftundersøkelser.

akademiske yrker i løpet av de siste ti årene, har den tilsvarende tilveksten i Rogaland og Hordaland vært på ca. 19 000. Blant de fem fylkene utmerker Hordaland seg med en forholdsvis lav vekst i akademiske yrker sammenlignet med veksten i såkalte høgskoleyrker.⁴

Våre analyser viser at de to vestlandsfylkene samlet sett ikke har en spesielt gunstig næringsstruktur med tanke på rekruttering av høyere utdannet arbeidskraft. Hordaland ligger omtrent på landsgjennomsnittet når det gjelder konsentrasjon av næringer med høye sysselsettingsandeler av personer med både lavere og høyere grad. Rogaland har en spesielt ugunstig næringsstruktur med tanke på rekruttering av personer med lavere grad, men er bare overgått av Oslo og Sør-Trøndelag når det gjelder konsentrasjon av næringer som sysselsetter særlig mange universitetskandidater med høyere grad.

Dette skyldes at både Hordaland og Rogaland har relativt lav sysselsetting i offentlig sektor. Samtidig ligger begge fylkene, med noen få unntak, rundt eller under landsgjennomsnittet når det gjelder konsentrasjon av kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon. Flere av de sentrale næringene på Vestlandet, som marin og maritim næring, sysselsetter ikke spesielt mange personer med universitetsutdanning.

Derimot skiller de to vestlandsfylkene seg markert ut når det gjelder konsentrasjon av petroleumsrelatert virksomhet. Dette er en kunnskapsintensiv næring som har skapt et gunstig arbeidsmarked for høyt utdannet arbeidskraft, først og fremst for naturvitere, i de to fylkene, hvor nærmere 80 prosent av sysselsettingen er konsentrert. På grunn av petroleumsnæringens tyngde og betydelige ringvirkninger i regionens øvrige næringsliv, er den pågående diskusjonen om hva vi skal leve av etter oljealderen av særlig stor viktighet for Rogaland og Hordaland. Selv om en nedbygging og omstilling til andre markeder og virksomheter kan gå rimelig greit for norsk økonomi samlet sett, slik SSB har antydnet⁵, kan det skape større utfordringer for den regionen som per i dag utgjør det regionale sentrum for oljeselskapene og leverandørindustrien. Om ikke annet vil omstillingsbehovet bli betydelig større i disse to fylkene enn i landet forøvrig.

NIFUs nasjonale og Karrieresenterets lokale Kandidatundersøkelser, gir muligheter for å studere selve overgangsproessen fra studier til jobb for

⁴ Dvs. yrker som krever høyere utdanning under fire år.

⁵ Cappelen, Ådne, Torbjørn Eika og Joakim Prestmo: *Nedbyggingen av petroleumsvirksomheten. Hvor store blir utfordringene for norsk økonomi*, SSB Rapporter 46/2010

kandidater som blir uteksaminert fra universitetene. Undersøkelsene viser betydelige variasjoner mellom faggruppene når det gjelder hvor store utfordringer de møter på arbeidsmarkedet. Mens enkelte grupper blir plukket opp av arbeidslivet før de forlater universitetene, må andre overstige flere barrierer før de får sin første relevante jobb. NIFUs longitudinelle analyser av 2000-kullet, viser imidlertid at mistilpasning på arbeidsmarkedet i all hovedsak er en del av selve overgangsproessen mellom studier og arbeidsliv, og at de aller fleste, uavhengig av fagområde, ender opp i en relevant jobb i løpet av noen få år.⁶

Både nasjonalt og når det gjelder UiB, er det kandidatene fra Det humanistiske fakultet som møter de største overgangsutfordringene på arbeidsmarkedet. Også samfunnsviterne har noe større problemer enn de andre faggruppene. En sammenligning av de fire allmennuniversitetene i Norge viser imidlertid at humanistene fra UiB gjør det forholdsvis bra sammenlignet med humanister fra andre universiteter. Derimot møter samfunnsviterne fra Bergen noe større utfordringer på arbeidsmarkedet enn samfunnsviterne fra de andre universitetene. Det samme gjelder for så vidt også kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, selv om dette er en faggruppe med svært små tilpasningsproblemer sammenlignet med andre grupper. Analysene viser også en sterk sammenheng mellom hvor lett de ulike faggruppene vinner innpass på arbeidsmarkedet, og kandidatenes vurdering av studienes relevans.

Arbeidsgiverundersøkelsen bekrefter observasjoner fra offentlig statistikk om at arbeidsmarkedet for personer med universitetsutdanning av høyere grad har vært særlig gunstig i Oslo og Rogaland de senere årene. Undersøkelsen gir også grunn til optimisme når det gjelder hvordan dette markedet vil utvikle seg de kommende årene. Riktig nok er vår undersøkelse tatt opp i november 2010, på et tidspunkt hvor ettervirkningene av finanskrisen var i ferd med å slippe taket og optimismen var på vei tilbake i norsk næringsliv. Imidlertid finner vi at et betydelig antall virksomheter regner med å ansette flere personer med universitetsutdanning i den kommende femårsperioden sammenlignet med den foregående. Tallet på virksomheter som vil ansette færre er derimot svært lavt. Denne antatte veksten gjelder alle faggrupper, men er særlig markert for personer med naturvitenskapelig og helsefaglig bakgrunn.

⁶ Se Arnesen, Clara Åse: *Kandidatundersøkelsen 2008. En panelundersøkelse av vårkullet 2000*. NIFU Rapport 29/2009. Begrepet mistilpasning er en betegnelse på kandidater som ikke oppnår ønsket tilknytning til arbeidsmarkedet etter endte studier gjennom å være arbeidsledig, ha jobber som ikke oppfattes som relevant i forhold til utdannelsen, eller å ha en lavere stilsingsbrøk enn ønsket.

Arbeidsgiverne ble bedt om å vurdere hvor sterkt de vektlegger ulike kvalifikasjoner ved ansettelser av personer med universitetsutdanning. Vi finner at viktige kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, som evnen til å tilegne seg ny kunnskap og evnen til å tenke selvstendig og kritisk, veier tungt i arbeidslivets vurderinger. Dette er kvalifikasjoner som har en sentral plass i universitetenes kunnskapsideal. Men vi ser også at flere, mer generelle, kvalifikasjoner spiller en betydelig rolle, ikke minst samarbeidsevne og formidlingsevne.

Analysene viser at de ansatte langt på vei har et rimelig presist bilde av hvilke kvalifikasjoner arbeidslivet legger vekt på ved ansettelser av universitetsutdannede. Det er likevel en markant tendens til at de universitetsansatte undervurderer den rollen som faglig og teoretisk kunnskap og evnen til å tenke selvstendig og kritisk spiller ved ansettelser. Denne tendensen til undervurdering av sentrale kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, er sterkest hos de ansatte ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet og Det humanistiske fakultet. Begge disse faggruppene kan slik sett tjene på en sterkere fremheving av sine faglige kvalifikasjoner i kommunikasjonen med arbeidslivet. Samtidig ser vi også at betydningen av en mer generell kvalifikasjon som evnen til å knytte kontakter og bygge relasjoner, undervurderes av de universitetsansatte.

Arbeidsgiverne ble også spurt om hvilke kriterier de legger mest vekt på ved ansettelser. Dette gjaldt formelle kriterier som utdanningsnivå og karakterer, men også mer uformelle kriterier som arbeidserfaring og personlige egenskaper. Resultatene viser at det er de personlige egenskapene som veier tyngst og at formelle kriterier som grad og karakterer er det som i følge arbeidsgiverne selv betyr minst i denne sammenheng. Offentlige arbeidsgivere er, som man kanskje skulle forvente, noe mer opptatt av de formelle kriteriene enn arbeidsgivere i næringslivet.

Også når det gjelder vektlegging av ansettelseskriterier, finner vi at de universitetsansatte har rimelig presise oppfatninger av arbeidslivets vurderinger. Rangeringen mellom kriteriene er den samme selv om de universitetsansatte i noen grad undervurderer betydningen av kandidatenes personlige egenskaper.

Arbeidsgivernes vurderinger av kandidatene fra UiB er gjennomgående positive. Særlig får kandidater med naturvitenskapelig bakgrunn positive vurderinger. Universitetskandidatene får de beste vurderingene når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner som faglig og teoretisk kunnskap og evnen til å

tilegne seg ny kunnskap. Av de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene, er det evnen til å bruke sin kunnskap på nye områder hvor vurderingene er svakest. Blant de mer generelle kvalifikasjonene vurderes kandidatene forholdsvis høyt når det gjelder formidlingsevne og samarbeidsevne, men betydelig lavere når det gjelder evnen til å arbeide under press og evnen til å administrere og koordinere.

Som arbeidsgiverne, vurderer også de universitetsansatte faglig og teoretisk kunnskap og evne til å tenke kritisk og selvstendig som kandidatenes sterkeste kvalifikasjoner. Sammenligner vi vurderingene til de to gruppene, finner vi imidlertid at de universitetsansatte jevnt over vurderer kandidatene mer positivt enn arbeidsgiverne når det gjelder kunnskapsbasert kvalifikasjoner. Men vi ser også at arbeidsgiverne jevnt over vurderer kandidatene mer positivt enn de ansatte når det gjelder generelle kvalifikasjoner som relasjonsbygging, samarbeidsevne og evne til å administrere og koordinere.

En forholdsvis liten andel av arbeidsgiverne mener at UiB har gjort nok for å synliggjøre sine kandidaters kompetanse. Samtidig er det bare et lite mindretall av arbeidsgiverne som selv har tatt kontakt med universitetet for å skaffe seg kunnskap - om kvalifikasjonene til enkeltkandidater eller om UiB generelt. Vurderinger av synlighet og tilbøyelighet til å ta kontakt varierer med avstanden til universitetet. Vi finner at arbeidsgivere som ligger i universitetets nærområde, som selv har sin utdanningsbakgrunn fra UiB eller som er dominert av ansatte med universitetsutdanning, har et mer positivt syn på universitetskandidatenes synlighet enn andre virksomheter. Samtidig har disse arbeidsgiverne den høyeste tilbøyeligheten til selv å ta kontakt med universitetet for å skaffe seg den informasjonen de trenger.

Vi har også sett på ulike former for kontakt mellom universitet og arbeidsliv som hovedsakelig er initiert fra universitetssiden. Dette gjelder for eksempel i hvor stor grad universitetet er i dialog med representanter fra arbeidslivet når det gjelder utforming av undervisningstilbud, hvor ofte tema for oppgaver eller avhandlinger er utarbeidet i samarbeid med virksomheter utenfor universitetet, eller i hvor stor grad instituttene legger tilrette for at studentene kan ha praksisplass eller hospitere i løpet av studietiden. Analysene viser at det ikke overraskende er profesjonsutdanningene og i særlig grad psykologi og juss som har den tetteste kontakten med arbeidslivet. Markert minst kontakt med arbeidslivet er det ved Det humanistiske fakultet, men også Det samfunnsvitenskapelige fakultet ligger lavt på denne rangeringen. Det er med andre ord ved det fakultetet hvor kandidatene opplever de største utfordringene

på arbeidsmarkedet, at interaksjonen mellom lærestedet og arbeidslivet er svakest.

Det er neppe grunn til å tolke denne samvariasjonen som en absolutt årsakssammenheng. Mye av variasjonene i hvor enkelt eller problematisk det er for ulike faggrupper å vinne innpass på arbeidsmarkedet, skyldes nok strukturelle forhold i markedet mer enn hvor tett universitetsinstituttene pleier omgangen med arbeidslivet. Men i et arbeidsliv i bevegelse, hvor kravene til kvalifikasjoner og kompetanse gjør store skifter, kan en tettere interaksjon mellom lærested og arbeidsliv likevel ha en betydning. Interaksjon kan på den ene siden være viktig for å gjøre det enklere å utvikle undervisningstilbud som er bedre tilpasset behovene i arbeidslivet. På den andre siden kan det være viktig for å vise arbeidslivet at ulike faggrupper besitter kompetanse med relevans for andre bransjer og posisjoner enn det disse faggruppene tradisjonelt har gått inn. Dette gjelder ikke minst i en tid hvor internasjonaliseringen av arbeidslivet ikke bare åpner nye muligheter for norske kunnskapsarbeidere utenfor Norges grenser, men også skjerper konkurransen om posisjonene i universitetenes nærmarkeder.

KAPITTEL 2:

ARBEIDSMARKEDET FOR HØYERE UTDANNET ARBEIDSKRAFT

INTRODUKSJON

I dette kapitlet setter vi søkelyset på arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft i Norge. Vi ser både på hvordan dette markedet har utviklet seg i løpet av de siste tredve årene og hvordan man forventer at det vil endre seg i løpet av de kommende to tiårene. Beskrivelsene bygger hovedsakelig på data, analyser og fremskrivninger gjennomført av SSB og NIFU. Perspektivet i dette kapitlet er nasjonalt. Analysene av spesifikke særtrekk ved arbeidsmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen følger i kapittel 3.

Tilbudet på høyt utdannet arbeidskraft har vokst kraftig i løpet av de siste tredve årene. Vi har i løpet av en kort periode gjennomløpt en utdanningseksplasjon hvor tallet på personer med høyere utdanning har vokst fra vel 200.000 til godt over 1 million. Den tildels dramatiske veksten i tilbudet, har likevel ikke ført til overskudd av arbeidskraft og arbeidsledighet. Veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har holdt tritt med veksten i tilbudet og markedet har vært i rimelig balanse. Dette skyldes både en vridning av næringsstrukturen i retning av mer kunnskapsintensive næringer, men også at behovet for høyt utdannet arbeidskraft har vokst i mer tradisjonelle næringer. Den sterkeste veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har kommet fra privat sektor, og i særlig grad fra det som ofte benevnes som kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon.

Nyutdannede kandidater fra universitetene har derfor i all hovedsak fått innpass på arbeidsmarkedet, selv om overgangen fra studier til jobb har tatt lenger tid og har representert større utfordringer for enkelte faggrupper enn for andre.

Begrepet mistilpasning, som benyttes av NIFU til å beskrive kandidater som ennå ikke har fått seg jobb, er undersysselsatt eller er i stillinger som de er overkvalifisert for, kan benyttes til å kvantifisere disse utfordringene. Studier som har fulgt kandidatkull over flere år viser at mistilpasning i all hovedsak er knyttet til selve overgangsfasen på et par år, og for det store flertallet ikke er en permanent tilstand.

Framskrivninger av tilbudet og etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft viser at veksten i tilbudet vil fortsette på et forholdsvis høyt nivå, blant annet drevet av en økning i tallet på unge i studierelevant alder. Hvor sterk veksten i tilbudet vil bli, avhenger også av om det kan forventes at studietilbøyeligheten, dvs. andelen av hvert kull som har eller tar høyere utdanning, vil vokse enda noen hakk.

SSBs framskrivninger viser imidlertid at etterspørselen vil vokse raskere enn tilbudet og at det med uendrede studietilbøyeligheter vil oppstå et etterspørselsoverskudd, særlig etter kandidater med lavere grad, men i noen grad også etter kandidater med høyere grad. For høyere grad vil etterspørselen øke særlig sterkt for tekniske og naturvitenskapelige utdanninger og for personer med økonomiske og administrative fag. Også samfunnsfagene og de juridiske fagene vil erfare en betydelig etterspørselsvekst i de kommende årene.

NIFU sine framskrivninger for etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft i statlig sektor bygger i all hovedsak opp under SSBs konklusjoner, selv om det for enkelte faggrupper, blant annet samfunnsvitere, antas å bli lavere etterspørselsvekst enn i privat sektor.

KRAFTIG VEKST I BÅDE TILBUD OG ETTERSPORSEL

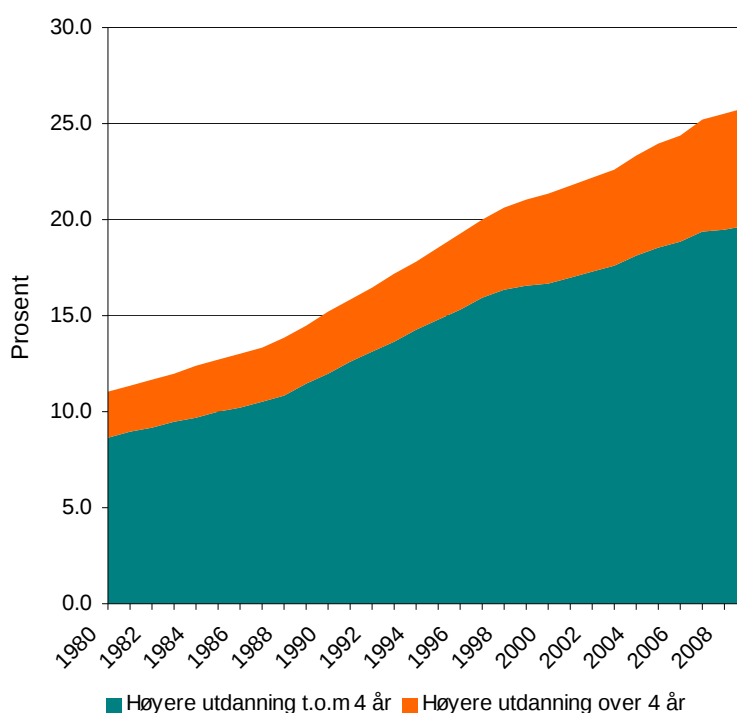
Gruppen av personer med høyere utdanning har vokst kraftig i Norge i løpet av de siste 30 årene. Dette gjelder både i absolutte tall og som andel av den voksne befolkning. Mens rundt 11 prosent av befolkningen over 16 år hadde høyere utdanning i 1980, hadde denne andelen vokst til nesten 26 prosent i 2009 (se figur 2.1). I absolutte tall representerer dette en økning fra ca 212.000 personer i 1980 til i overkant av 1. mill personer i 2009, dvs. en absolutt vekst på 473 prosent.

De langsiktige endringene i befolkningens utdanningsnivå er et resultat av en omfattende ekspansjon i tilbudet av studieplasser. Mens tallet på studenter ved universiteter og høyskoler i 1980 lå i underkant av 70.000, var det vel 223.000 registrerte studenter i høyere utdanning i Norge høsten 2009.¹ Ekspansjonen i studenttallene var særlig sterk på 1990-tallet som et resultat av den omfattende økonomiske lavkonjunkturen i norsk økonomi i første halvdel av denne perioden.

¹ I tillegg kommer vel 12.000 norske studenter i utlandet. SSBs utdanningsstatistikk, <http://www.ssb.no/vis/emner/04/02/40/utuvh/art-2010-06-01-01.html>

Nye studieplasser ble i dette tiåret opprettet for å demme opp for en omfattende ungdomsarbeidsledighet. Men veksten i tallet på studerende, er også et resultat av demografiske endringer og av endringer i studietilbøyeligheten, dvs. hvor stor andel av hvert årskull som studerer. Studietilbøyeligheten øker gjerne i nedgangstider, når alternativkostnaden ved å investere i utdanning er lav. Nye toppe i vekstkurven kan derfor observeres rundt lavkonjunktoren etter 2001 og i etterkant av den internasjonale finanskrisen fra 2008.

Figur 2.1: Befolkning over 16 år med høyere utdanning, prosent



Kilde: SSB, Utdanningsstatistikk

Til tross for den omfattende veksten i tallet på personer med høyere utdanning, har etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft holdt tritt med utviklingen i tilbudet. Selv om det på gitte tidspunkt har vært overskudd på arbeidskraft innenfor enkelte fagområder og underskudd på andre, har den totale tilpasningen i markedet for høyt utdannet arbeidskraft vært god.

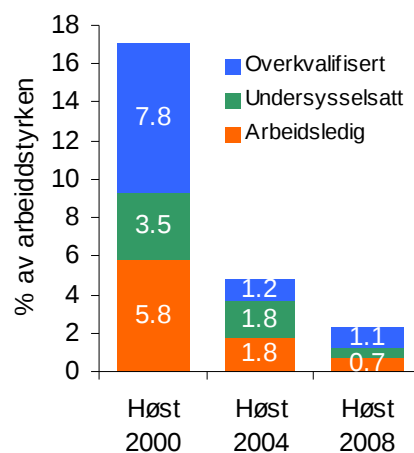
Dette skyldes at næringsstrukturen i Norge har endret seg betydelig i denne perioden. På et generelt nivå har dette handlet om en vridning fra primær- og sekundærnæringer, til tertiærnæringer. Mer spesifikt har vi sett en betydelig vekst av kunnskapsintensiv industri og tjenesteproduksjon. Sammen med den relativt sterke veksten i offentlig sysselsetting, som også i stor grad har vært

kunnskapsintensiv, har dette gitt en sterk økning i etterspørselen etter arbeidskraft med høyere utdanning. I tillegg har teknologisk endring og skjerpet internasjonal konkurranse ført til at kompetansekravene er blitt hevet i mer tradisjonelle næringer. Vi har med andre ord ikke bare sett en vridning i retning av kunnskapsintensive næringer, men også en vekst i den relative andelen av høyt utdannet arbeidskraft innenfor de aller fleste næringer. Faktisk har flere studier konkludert med at økte kompetansebehov grunnet teknologiske endringer har hatt en større effekt på etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft enn endringene i næringsstrukturen.²

Summen av de strukturelle endringene har gitt en økning i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft som i all hovedsak har absorbert den sterke veksten i tilbudet, og for enkelte kunnskapsområder også skapt et etterspørselsoverskudd. Nyutdannede kandidater fra universiteter og høyskoler har derfor ikke hatt alvorlige problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet. I den grad det har vært observert mistilpasninger, har dette handlet om midlertidige overgangsproblemer og friksjon mer enn omfattende ledighet.³

Denne konklusjonen underbygges av NIFU sine analyser av vårkullet 2000 (dvs. kandidater med høyere grad uteksaminert fra norske universiteter våren 2000). Dette kullet er blitt observert ved tre tidspunkt; et halvt år etter eksamen, høsten 2004 og høsten 2008 (se Figur 2.2).⁴ Et halvt år etter eksamen var 17.1 prosent av dette kullet mistilpasset på arbeidsmarkedet - 5.8 prosent var arbeidsledige, 7.8 prosent var i jobber som de var overkvalifisert for og 3.5 prosent var undersysselsatt. Fire år senere, dvs. høsten 2004, var andelen mistilpassede redusert til 4.9 prosent og høsten 2008 var denne andelen

Figur 2.2: Andel misstilpassede i arbeidsstyrken (prosent)



Kilde: NIFU-STEP

² Se bl.a. Barth, Erling (et. al): *Arbeidsmarkedet for akademikere*, ISF-Rapport nr. 2004:009, Hægeland, Torbjørn og Fredrik Baumgarten Skogstrøm: *Kunnskap om grunnlaget for verdiskaping – tilgang på kvalifisert arbeidskraft*, SSB, 2006 og Næss, Terje: *Offentlig eller privat sektor. Endrede relasjoner for nyutdannede med høyere utdanning*, NIFU, Rapport 14/2008.

³ Begrepet misstilpasning er bl.a. benyttet i NIFU sine analyser av de nasjonale kandidatundersøkelsene som en betegnelse på kandidater som ikke oppnår ønsket tilknytning til arbeidsmarkedet etter endte studier gjennom å være arbeidsledig, ha jobber som ikke oppfattes som relevant i forhold til utdanningen, eller å ha en lavere stilingsbrøk enn ønsket.

⁴ Arnesen, Clara Åse: *Kandidatundersøkelsen 2008. En panelundersøkelse av vårkullet 2000*. NIFU Rapport 29/2009.

ytterligere redusert til 2.3 prosent.

For høyere grads kandidater sett under ett, synes derfor mistilpasningen på arbeidsmarkedet å være et overgangsfenomen. Allerede fire år etter utdanning var dette kullet svært godt tilpasset med en observert ledighet som lå betydelig under den generelle arbeidsledigheten i Norge på dette tidspunktet (4.5 prosent i følge SSB, Arbeidskraftsundersøkelsene).⁵

Offentlig sektor har stått for en betydelig del av denne etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft. Rundt halvparten av 2000-kullet startet sin yrkeskarriere i offentlig sektor. Åtte år etter uteksaminasjon var denne andelen økt til nesten 54 prosent. Det er først og fremst de kvinnelige akademikerne som beveger seg fra privat til offentlig virksomhet, fra 56 til 64 prosent i løpet av perioden. Når det gjelder den mannlige delen av kullet, ble andelen i offentlig virksomhet redusert fra ca. 44 til ca. 42 prosent i løpet av de 8 første årene av yrkeskarrieren.

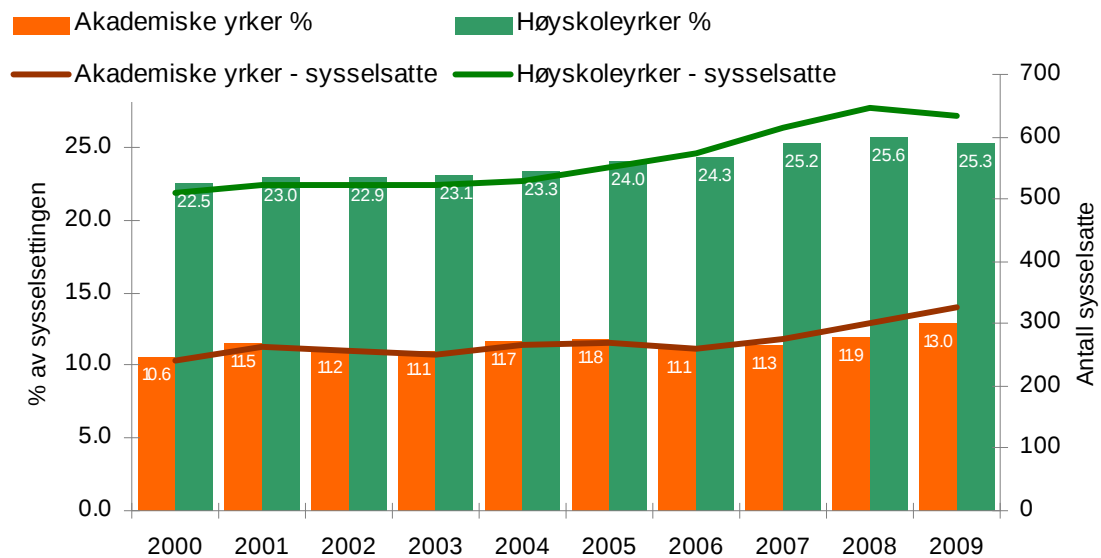
Etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft har også holdt seg på et høyt nivå gjennom den midlertidige nedkjølingen av norsk økonomi i etterkant av den internasjonale finanskrisen. Mens den totale sysselsettingen i Norge ble redusert med 16.000 personer fra 2008 til 2009, økte sysselsettingen i kategorien akademiske yrker (dvs. yrker som krever minst 4 års utdanning fra universitet eller høyskole) med 25.000 personer.⁶

De akademiske yrkenes andel av samlet sysselsetting har vokst fra 10.6 prosent i 2000 til 13.0 prosent i 2009 (se figur 2.3). I absolutte tall utgjør dette en vekst på 85.000 personer, fra 240.000 til 325.000, dvs. en absolutt vekst på nærmere 65 prosent. I samme periode har de såkalte høyskoleyrkene (dvs. yrker som krever kompetanse tilsvarende 1-3 års utdanning fra universitet eller høyskole), vokst fra 510.000 til 634.000 personer. Dette utgjør en absolutt vekst på knapt 52 prosent. Høyskoleyrkenes andel av samlet sysselsetting i 2009 er 25.3 prosent og summen av akademiske yrker og høyskoleyrker hele 38.3 prosent.

⁵ Midlertidig misstilpasning i overgangen mellom utdanning og jobb kan likevel ha negative konsekvenser for senere karriere og lønnsutvikling for den enkelte arbeidstaker. Dette er bl.a. dokumentert i Arnesen, Clara Åse: Åtte år i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene? NIFU Rapport 10/2010, som bygger sine analyser på samme paneldata for vårkullet 2000.

⁶ SSB, Arbeidskraftsundersøkelsen, Yrkesfordeling, 2009. <http://www.ssb.no/emner/06/01/yrkeaku/>

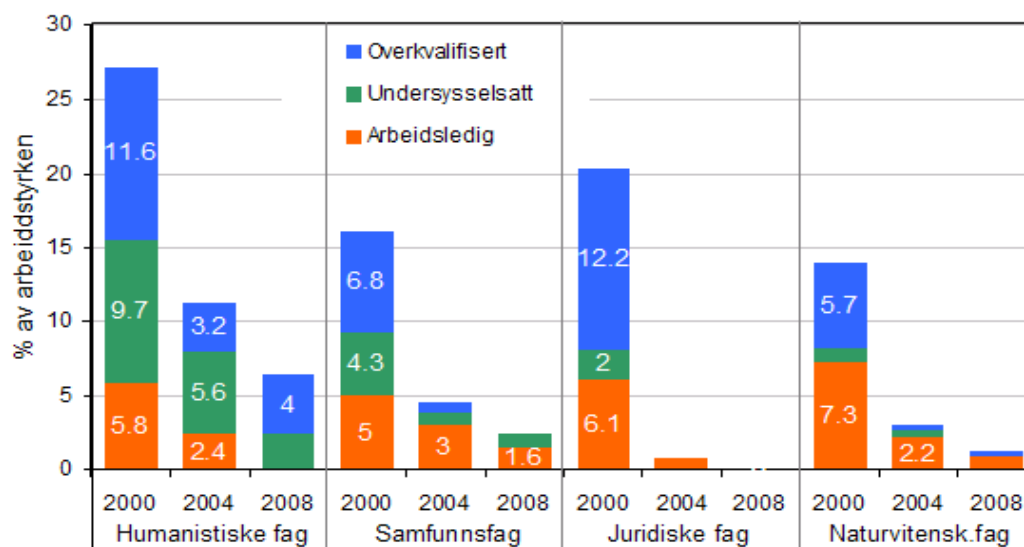
Figur 2.3: Akademiske yrker og høyskoleyrker blant sysselsatte, absolutte tall og som andel av sysselsettingen



Kilde: SSB Arbeidskraftundersøkelsene

Men selv om arbeidsmarkedet har vært gunstig for personer med høyere utdanning sett under ett, er det forholdsvis store forskjeller mellom de enkelte utdanningsgruppene. Figur 2.4 viser resultatene fra NIFUs panelundersøkelse av 2000-kullet fordelt på fire utdanningsgrupper.

Figur 2.4: Andel misstilpassede i arbeidsstyrken (prosent), fire utdanningsgrupper av vårkullet 2000



Kilde: NIFU, Kandidatundersøkelsene

Det er kandidater med grad i humanistiske fag som har de største problemene. Et halvt år etter eksamen er hele 27 prosent av disse mistilpasset i følge NIFU sine definisjoner. Særlig er andelen undersysselsatte og personer i stillinger som de er overkvalifisert for, høy. Selv åtte år etter eksamen har denne utdanningsgruppen 6.4 prosent mistilpassede, fordelt nesten likt på overkvalifisering og undersysselsetting.

Når det gjelder samfunnsviterne, har disse betydelig mindre overgangsproblemer. Et halvt år etter eksamen er vel 16 prosent mistilpasset, fordelt omtrent likt på de tre kategoriene. Allerede etter 4 år er denne andelen redusert til 4.5 prosent og etter åtte år til 2.4 prosent.

Juristene bruker tydeligvis litt tid på å finne sin første relevante heltidsjobb. Et halvt år etter eksamen er vel 20 prosent av disse mistilpasset. Men dette er et overgangsfenomen, og på de senere observasjonstidspunktene fremstår juristene som en svært vellykket gruppe på arbeidsmarkedet. Når det gjelder naturviterne, har disse den laveste andelen mistilpassede rett etter eksamen. Også etter fire og åtte år fremstår denne gruppen som svært tilpasset sammenlignet med humanistene og til dels også samfunnsviterne.

Til tross for disse variasjonene, er det rimelig å konkludere med at markedet for høyt utdannet arbeidskraft i Norge har vært i rimelig balanse også i de periodene hvor veksten i studieplasser og tallet på ferdigutdannede kandidater har vært særlig sterk. Selv om enkelte utdanningsgrupper har større problemer enn andre, er mistilpasning på arbeidsmarkedet i all hovedsak et overgangsfenomen knyttet til de aller første årene i yrkeskarrieren. Lønnsutviklingen for akademikere sammenlignet med andre grupper i samfunnet tilsier heller ikke at markedet har vært preget av et omfattende etterspørselssjokk.

NIFU har også gjennomført analyser av hvilke næringer og sektorer som har mottatt den sterke veksten i nyutdannede masterkandidater fra universitetene siden begynnelsen av 1990-årene og fram til ca. 2005. Dette er gjort både på grunnlag av registerdata⁷ og på grunnlag av data fra Kandidatundersøkelsene.⁸ Resultatene fra de to analysene samsvarer godt og gir grunnlag for rimelig

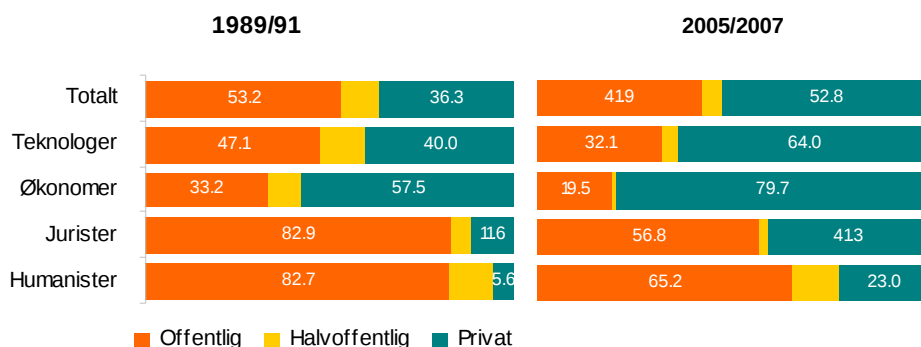
⁷ Børing, Pål og Terje Næss: *Arbeidsmarkedet for akademikere. Tilbud og etterspørsel 1996-2006*, NIFU Rapport 34/2007.

⁸ Næss, Terje: *Akademikernes nye arbeidsmarked i kunnskapssamfunnet. Fordeling av nyutdannede humanister, jurister, økonomer og teknologer på næring og sektor 1989-2007*. NIFU Rapport 27/2010.

entydige konklusjoner. Her presenterer vi noen resultater fra Kandidatundersøkelsene.

Når det gjelder sektor, har den sterkeste veksten vært i det private næringslivet som mot slutten av perioden sysselsetter vel halvparten av de nyutdannede kandidatene (se figur 2.5 som er hentet fra analysene basert på Kandidatundersøkelsene og som viser et utvalg av utdanningsgrupper). Det er interessant å merke seg at denne forskyvningen i retning privat sektor har skjedd i alle de utvalgte utdanningsgruppene, også blant humanistene.

Figur 2.5: Kandidatenes fordeling på sektor etter utdanningsgruppe 1989/91 og 2005/07 (prosent)⁹



Kilde: NIFU, Kandidatundersøkelsene

Når det gjelder næringer, er hele 23 prosent av den samlede veksten i akademisk sysselsetting fanget opp av en enkelt kategori, *faglig og teknisk tjenesteyting* (se figur 2.6). Dette er en kategori som blant annet omfatter, juridiske og regnskapsmessige tjenester, rådgivning, arkitektvirksomhet, reklame og markedsundersøkelser.¹⁰ En annen svært viktig kategori er *informasjon og kommunikasjon* som er mer enn femdoblet i størrelse i løpet av perioden, og som har mottatt nesten 20 prosent av veksten i akademisk sysselsetting. Denne kategorien består blant annet av hele IT-næringen (unntatt hardware-siden), telekommunikasjon, forlagsvirksomhet, filmproduksjon, radio- og TV og nyhetsbyråer.¹¹ Til sammen har disse to kategoriene fanget opp 43 prosent av veksten i akademiske kandidater i løpet av denne perioden.

Andre viktige næringskategorier er *Kulturell- og annen tjenesteyting* som har fanget opp 8 % av veksten, og olje- og bergverk, høyere utdanning, grunnskolen,

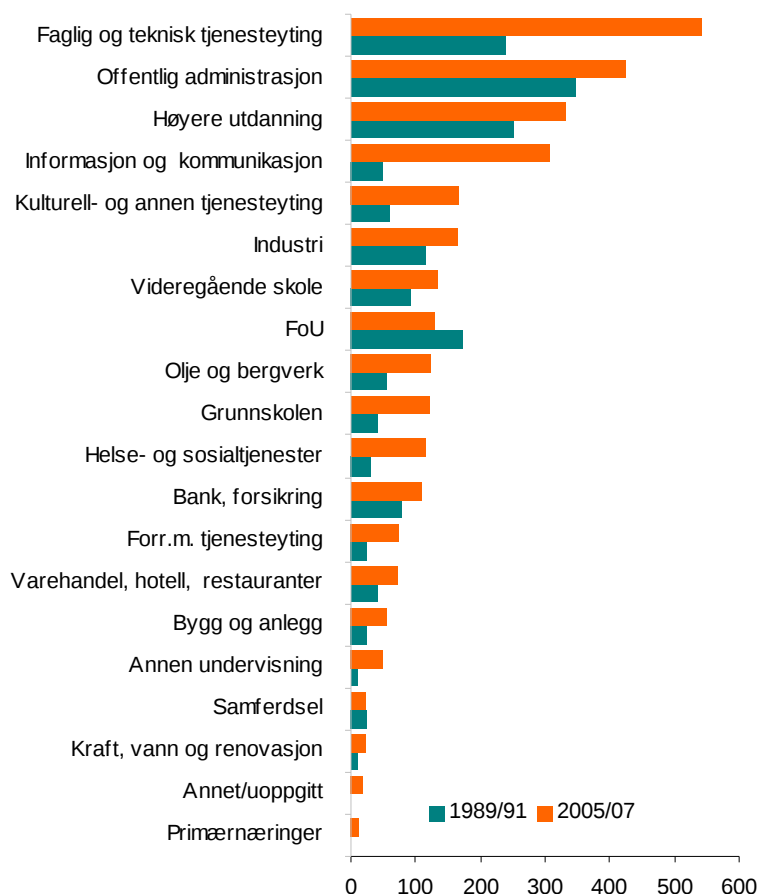
⁹ Figuren tilsvarer Tabell 3.1 i Næss, Terje (2010).

¹⁰ Kategorien tilsvarer næringsgruppene 69-71 og 73-74 i SN2007.

¹¹ Kategorien tilsvarer næringsgruppene 58-63 i SN2007.

helse- og sosiale tjenester og offentlig administrasjon, som hver har fanget opp fra 5.2 til 6.4 prosent av veksten.

Figur 2.6: Kandidatenes fordeling på næringsgrupper 1989/91 og 2005/07 (antall)¹²



Kilde: NIFU, Kandidatundersøkelsene

En betydelig del av veksten i akademisk sysselsetting har kommet innenfor det man med en samlebetegnelse kan kalle *kunnskapsintensive tjenester* og ikke innenfor de mer tradisjonelle akademiske kjerneområdene som forskning, undervisning og offentlig administrasjon.

FRAMTIDENS ARBEIDSMARKED FOR HØYT UTDANNEDE

Den videre utviklingen av arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft avhenger både av utviklingen i tilbudet (dvs. tallet på studieplasser og uteksaminerte kandidater), og av utviklingen i etterspørselen.

¹² Figuren tilsvarer Figur 2.2 i Næss, Terje (2010).

Når det gjelder tilbudssiden, er utviklingen langt på vei politisk styrt. Gjennom finansieringssystemet for universiteter og høyskoler, og til dels også gjennom kontroll med de viktigste parametrene for studiefinansiering, har de nasjonale myndighetene betydelig kontroll over den framtidige produksjonen av høyt utdannet arbeidskraft. Men det er også viktige strukturelle faktorer som påvirker denne utviklingen, først og fremst størrelsen på de relevante ungdomskullene og studietilbøyeligheten, dvs. hvor stor andel av hvert kull som har eller tar høyere utdanning.

Når det gjelder den demografiske utviklingen, er vi inne i en periode hvor aldersgruppen 19-29 år, vil vokse fra et lavmål på rundt 619.000 personer i 2005 til 756.500 personer i 2020. Deretter vil størrelsen på denne aldersgruppen flate ut og igjen begynne å avta.¹³ Rundt 70 prosent av dagens studenter befinner seg i denne aldersgruppen.

I tillegg er det også en mulighet for at studietilbøyeligheten vil øke. Denne har historisk sett har vokst i terskler. Tilbøyeligheten til å investere i studier har en tendens til å øke i lavkonjunkturperioder, hvor arbeidsledigheten er høy og alternativkostnaden ved å studere er tilsvarende lav. Men studietilbøyeligheten justeres sjelden tilbake til et lavere nivå etter at disse periodene er over. Fra en periode med relativ stabilitet i studenttallene mellom 2003 og 2007, har vi siden 2008 sett en ny økning i både søker- og studenttall. Dette kan indikere at vi er inne i en ny ekspansjonsperiode og at studietilbøyeligheten vil fortsette å vokse en periode framover.

I en nylig utgitt rapport fra Kunnskapsdepartementet¹⁴ er den samlede endringen i studietilbøyeligheten fra 2010 til 2017 anslått til 5 prosent. Som nevnt i rapporten er dette et nøkternt anslag som eksempelvis vil gi en økning i andelen 20-åringer under utdanning fra 31.6 prosent i dag til 33.2 prosent i 2017.

Med konstant studietilbøyelighet, vil de demografiske endringene alene lede til en vekst i tallet på studenter fra ca. 223.000 i 2009 til vel 246.000 i 2020. Legges den antatte økningen i studietilbøyeligheten til, vil studenttallene i 2020 være i underkant av 260.000. Det rene demografialternativet gir med andre ord en tilvekst på 23.000 studenter, og det kombinerte demografi- og

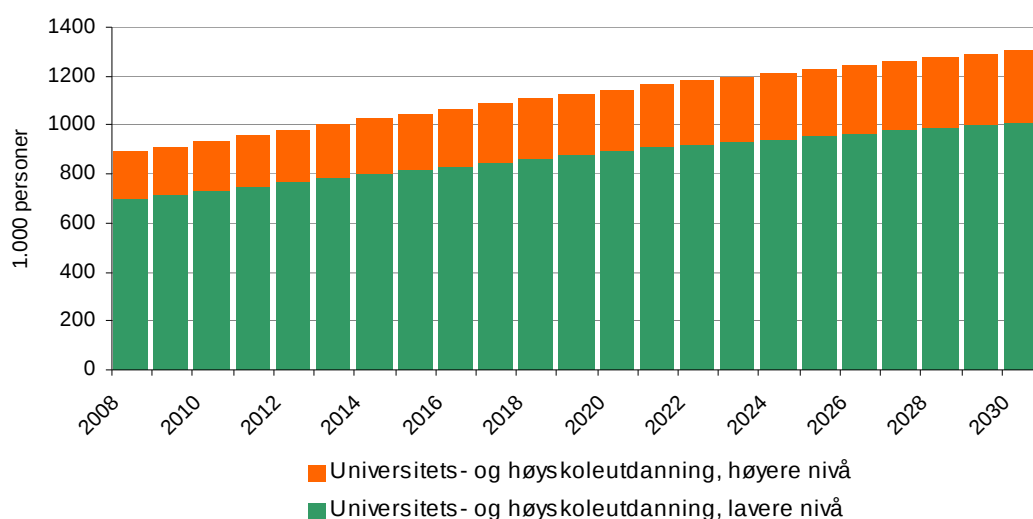
¹³ Disse tallene er basert på SSBs befolkningsframskrivninger og det såkalte mellomalternativet for parametrene fødsel, død, og innvandring. Det er i disse framskrivningene knyttet størst usikkerhet til størrelsen og alderssammensetningen av innvandringen.

¹⁴ *Tilbud og etterspørsel etter høyere utdannet arbeidskraft fram mot 2020*, Kunnskapsdepartementet, 2010

studietilbøyelighetsalternativet en tilvekst på 37.000 studenter.¹⁵ Dette forutsetter selvsagt at myndighetene øker kapasiteten ved universiteter og høyskoler i takt med den beregnede økningen i antallet personer som ønsker å studere.

Høyere studenttall leder til en gradvis vekst i befolkningens utdanningsnivå og til vekst i tilbudet av høyt utdannet arbeidskraft. SSBs fremskrivninger, som er basert på en antagelse om konstante studietilbøyeligheter, anslår at andelen av befolkningen i alderen 16-74 år med universitets- og høyskoleutdanning av lavere grad, vil øke fra ca. 700.000 i 2008, til vel 893.000 i 2020 og videre til 1.010.000 i 2030 (se figur 2.7).¹⁶

Figur 2.7: Framskrivning av tallet på personer i alderen 16-74 år med universitets- og høyskoleutdanning på lavere og høyere nivå 2008-2030 (i 1.000 personer)¹⁷



Kilde: SSB, Demand and supply of labor by education towards 2030

Tilsvarende vil andelen av befolkningen med universitets- og høyskoleutdanning av høyere grad, øke fra vel 190.000 i 2008, til knapt 253.000 i 2020 og videre til 294.000 i 2030. Dette representerer en prosentvis vekst for personer med lavere grad på vel 44 prosent og for høyere grad på vel 54 prosent.

¹⁵ Dette er betydelig mer nøkterne estimater enn de som ble lagt til grunn i St.mld. nr. 44 (2008-2009) Utdanningslinja, hvor veksten i tallet på studenter mellom 2008 og 2020 ble anslått til å være over 60.000.

¹⁶ Bjørnstad, Roger (et.al), *Demand and supply of labor by education towards 2030, Linking demographic and macroeconomic models for Norway*, SSB-Reporter 39/2010. Merk at studietilbøyelighetene i denne fremskrivningen er konstant og er basert på empiriske gjennomsnitt for perioden 2004-2008. Fremskrivningene er beregnet ved hjelp av mikrosimuleringsmodellen MOSART.

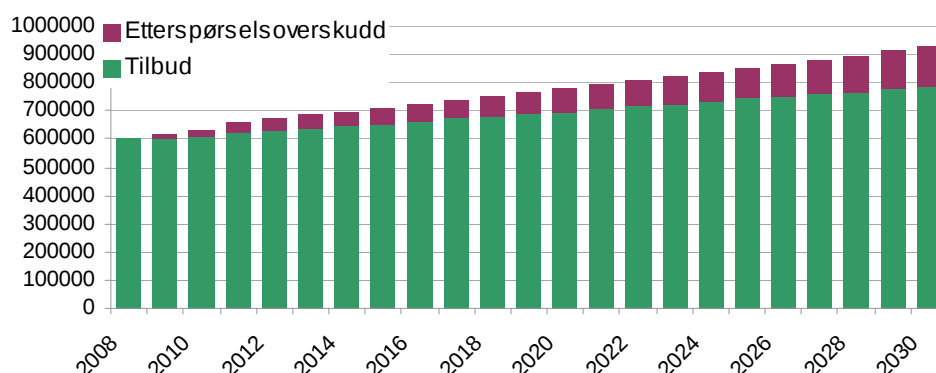
¹⁷ Denne figuren bygger på rådata fra figur 8.1 i Bjørnstad, Roger et. al (2010)

Andelen av befolkningen i alderen 16-74 år med universitets- og høyskoleutdanning av lavere grad vil i følge disse beregningene være 22.7 prosent i 2020 og 24.2 prosent i 2030. Tilsvarende vil andelen med høyere grad være 6.4 prosent i 2020 og vel 7 prosent i 2030.

Merk igjen at denne framskrivingen er basert på konstante studietilbøyeligheter (gjennomsnitt fra perioden 2004-2008). Økningen i tilstrømningen til høyere utdanning i 2009 kan indikere at dette er en for konservativ antagelse. Om Kunnskapsdepartementets anslag om en vekst i studietilbøyeligheten på 5 prosent (fasett inn i perioden 2009-2017) legges til grunn, vil derfor andelen i befolkningen med høyere utdanning øke ytterligere.

Hva så med etterspørselen? I følge SSBs fremskrivninger fra 2010, vil behovet for høyt utdannet arbeidskraft i arbeidslivet holde tritt med og til dels overgå veksten i tilbudet.¹⁸ Disse resultatene er beskrevet i figur 2.8 og 2.9. Merk at tallene for tilbud i disse figurene er lavere enn i figur 2.7. Dette skyldes hovedsakelig at figur 2.7 også inkluderer aldersgrupper som ikke er en del av arbeidsstyrken.

Figur 2.8: Framskrivning av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft med universitets- og høyskoleutdanning av lavere grad (personer)¹⁹



Kilde: SSB, Demand and supply of labor by education towards 2030

Når det gjelder lavere grad, vil etterspørselen øke fra ca. 600.000 i 2008 til knapt 778.000 i 2020 og videre til 927.000 i 2030. Sammenlignet med tilbudet representerer dette et etterspørselsoverskudd i 2020 på ca. 81.000 personer og i 2030 på 138.000 personer. Etterspørselsveksten etter arbeidskraft med lavere

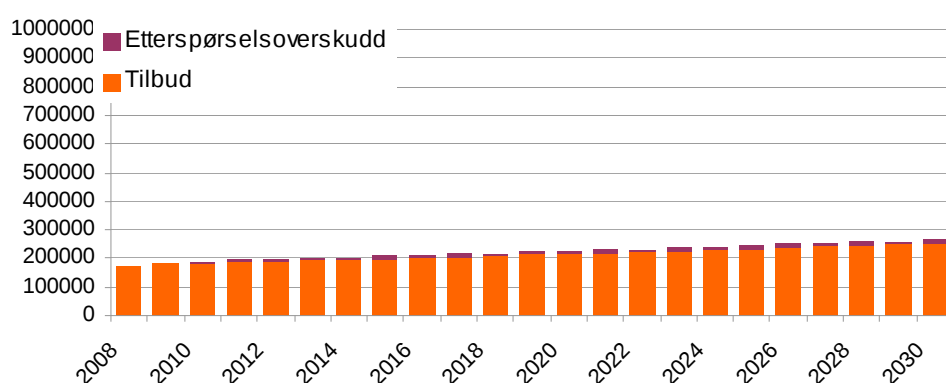
¹⁸ Disse fremskrivingene bygger på makro-økonomiske modellberegninger foretatt ved hjelp av modelleringsverktøyet MODAG. Se Bjørnstad, Roger et. al (2010) for en detaljert beskrivelse av fremgangsmåte og forutsetninger.

¹⁹ Denne figuren er basert på tall fra figur 8.2 i Bjørnstad, Roger et. al (2010)

grad i perioden 2008 til 2020 er på ca. 30 prosent og i hele perioden fram til 2030 på knapt 55 prosent.

Når det gjelder høyere grad, er tilpasningen mellom tilbud og etterspørsel noe bedre. Her vil den framskrevne etterspørselen øke fra ca. 177.000 i 2008, til ca. 225.000 i 2020 og videre til 266.000 i 2030. I følge disse beregningene vil det etterspørres knapt 9.000 flere personer med høyere grad i 2020 enn hva som tilbys. I 2030 vil etterspørselsoverskuddet være på ca. 12.000 personer. Samlet vekst i etterspørsel etter arbeidskraft med høyere grad fra 2008 til 2020 er på 27 prosent, og i hele perioden fram til 2030 på ca. 50 prosent.

Figur 2.9: Fremskrivning av tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft med universitets- og høyskoleutdanning av høyere grad (personer)²⁰



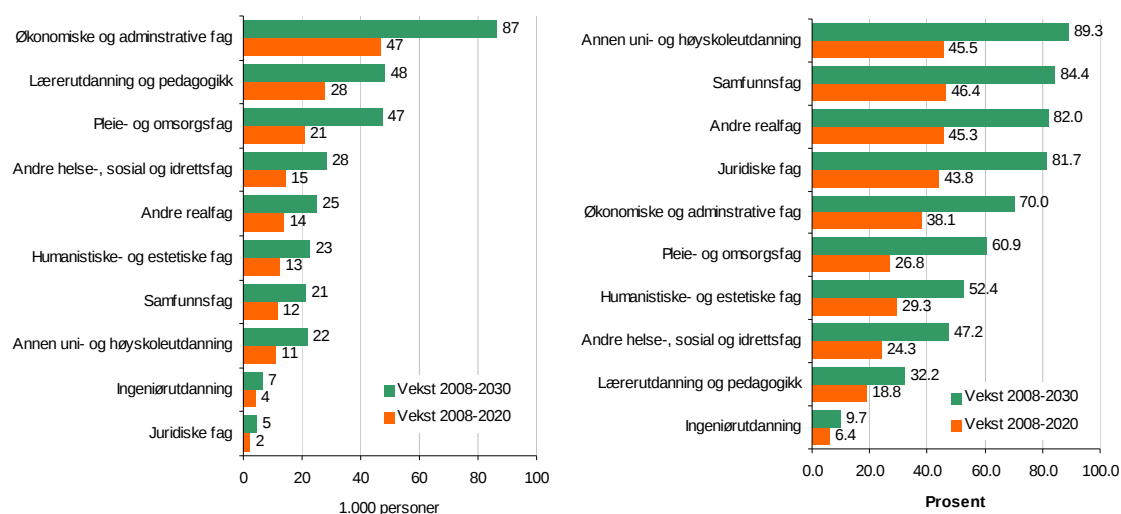
Kilde: SSB, Demand and supply of labor by education towards 2030

I følge SSBs fremskrivninger, vil vi med andre ord komme til å erfare et svakt underskudd på arbeidskraft med høyere grad, og et forholdsvis betydelig underskudd på arbeidskraft med lavere grad i de kommende to tiårene. Dette er selvsagt avhengig av at forutsetningene bak modellberegningene holder stikk, blant annet forutsetningen om konstante studietilbøyeligheter. Det foreligger dessverre ikke beregninger av hvor stor del av etterspørselsoverskuddet som ville blitt dekket opp om Kunnskapsdepartementets antagelse om en 5 prosents økning i studietilbøyeligheten ble lagt til grunn.

Figur 2.8 og 2.9 viser SSBs fremskrivninger uavhengig av fagområde. Modellen predikerer imidlertid betydelig forskjeller i utviklingen av etterspørsel etter ulike fagområdene over tid. Utviklingen i etterspørselen etter arbeidskraft med lavere grad er vist i figur 2.10.

²⁰ Denne figuren er basert på tall fra figur 8.2 i Bjørnstad, Roger et. al (2010)

Figur 2.10: Vekst i etterspørselen etter ulike universitets- og høyskoleutdanninger av lavere grad i periodene 2008-2020 og 2008-2030. Absolutte tall og prosent.²¹



Kilde: SSB, Demand and supply of labor by education towards 2030

Regnet i antall sysselsatte, er det etterspørselen etter personer med utdanning innen økonomiske- og administrative fag som vil øke mest. Etterspørselen etter denne gruppen vil øke med 47.000 personer mellom 2008 og 2020 og med hele 87.000 personer i perioden 2008 til 2030. Dette er blant annen en refleksjon av den forventede veksten i privat tjenesteyting. Også lærerutdanning og pedagogikk og pleie- og omsorgsfag på lavere grad vil få en sterk absolutt vekst i følge SSBs beregninger. Den største absolutte etterspørselsveksten etter lavere grads utdanninger kommer med andre ord innenfor fagområder som per i dag er store og som i hovedsak tilbys av høyskolene.

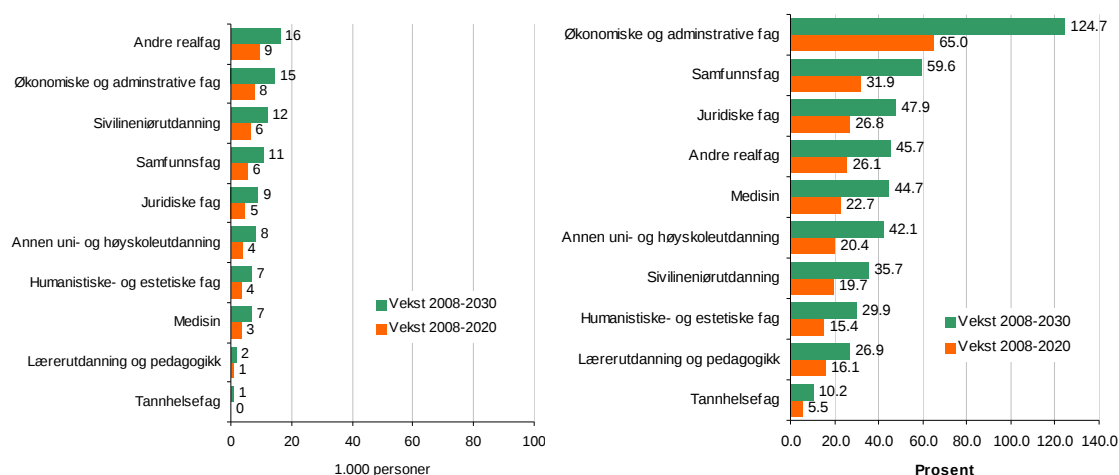
Om vi i stedet ser på den prosentvise veksten i etterspørsel, blir bildet et annet. Annen universitets- og høyskoleutdanning, samfunnsfag, andre realfag og juridiske fag kommer da ut på topp, med en forventet vekst i perioden 2008-2020 på 44-45 prosent. For hele perioden frem til 2030 vil disse fagområdene få en vekst på mellom 82 og 89 prosent. Regnet som relativ vekst, er det med andre ord fagområder som i betydelig grad leveres av universitetene som vil få den sterkeste tilveksten.

Den forventede utviklingen i etterspørselen etter universitets- og høyskoleutdanninger av høyere grad er vist i figur 2.11. I absolutte tall er det "andre realfag" som vil vokse sterkest. Dette er den største gruppen i utgangspunktet, og den forventes å øke med ca. 9.000 personer fram til 2020 og

²¹ Denne figuren bygger på tallmateriale fra Figur 7.3 i Bjørnstad, Roger, et. al. (2010)

med 16.000 i hele perioden 2008-2030. Om vi legger til gruppen av sivilingeniører, hvor det også forventes betydelig vekst, ser vi at de naturvitenskapelige og tekniske fagområdene utgjør en betydelig del av den samlede veksten i etterspørselen etter arbeidskraft med høyere grad i årene framover.

Figur 2.11: Vekst i etterspørselen etter ulike universitets- og høyskoleutdanninger av høyere grad i periodene 2008-2020 og 2008-2030. Absolutte tall og prosent.²²



Kilde: SSB, Demand and supply of labor by education towards 2030

Økonomiske og administrative fag av høyere grad forventes å vokse med 8.000 fram til 2020 og med 15.000 i hele perioden 2008-2030. Også samfunnsfag og juridiske fag vil få en betydelig absolutt vekst i følge disse beregningene.

Bildet blir også her et annet om vi ser på den prosentvise veksten i etterspørselen. Økonomiske- og administrative fag kommer da i en særstilling, med en forventet vekst på 65 prosent fram til 2020 og hele 125 prosent i perioden 2008-2030. Også samfunnsfagene forventes å få en sterk relativ vekst, rundt 32 prosent fram til 2020 og 60 prosent i hele perioden fram til 2030. Andre fagområder med en forholdsvis sterk relativ vekst, er juridiske fag og "andre realfag".

Kunnskapsdepartementet har bedt SSB å beregne tilsvarende etterspørselsfremskrivninger for næringslivet separat (se tabell 6 og 7 i Kunnskapsdepartementet, 2010). Når det gjelder universitets- og

²² Denne figuren bygger på tallmateriale fra Figur 7.4 i Bjørnstad, Roger, et. al. (2010)

høyskoleutdanninger på lavere nivå, viser disse beregningene at den største etterspørselsveksten er rettet mot økonomiske- og administrative fag. Sysselsettingen i denne gruppen vil øke med 53.000 personer i perioden 2009 til 2025. Tilsvarende vil sysselsettingen av personer med "andre realfag" øke med 17.000 personer.

Når det gjelder høyere grad er det først og fremst "andre realfag", økonomiske- og administrative fag og sivilingeniører som vil få den sterkeste etterspørselsveksten i næringslivet, med en økning på henholdsvis 10, 9 og 8 tusen.²³

Omlag halvparten av de sysselsatte med høyere utdanning er i per i dag ansatt i næringslivet. Denne andelen har vokst betydelig over tid, særlig for personer med høyere grad.²⁴

NIFU har gjennomført beregninger av tilbud og etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft i statlig sektor for perioden fram til 2030.²⁵ På tilbudssiden er framskrivningene beregnet med utgangspunkt i SSBs mellomalternativ for befolkningsvekst og med utgangspunkt i parametre for utdannings- og arbeidsmarkedsatferd estimert på grunnlag av data fra perioden 2001-2006. Etterspørselssiden er beregnet med utgangspunkt i ulike "drivere". Tallene vi presenterer her er gjennomsnittstall for to av disse alternativene, *ressursalternativet* hvor utviklingen drives av tilgangen på arbeidskraft og hvor etterspørselen øker relativt sett like mye i alle virksomhetsområdene, og *behovsalternativet* som drives av demografisk bestemte endringer i behovet for ulike typer offentlige tjenester. Disse alternativene er i tillegg beregnet under to ulike forutsetninger om hvordan arbeidskraftsetterspørselen vil fordele seg på ulike utdanningsgrupper; et alternativ med *konstante utdanningsandeler* (estimert med utgangspunkt i situasjonen i 2006), og et alternativ hvor endringen i utdanningsandeler i perioden 1996-2006 legges til grunn. Det er fremskrivninger for dette *kompetansehevingsalternativet* som er vist nedenfor.

Fordi NIFUs modell beregner både tilbud og etterspørsel fordelt på utdanningsgrupper, gir den muligheter for å estimere størrelsesforholdet mellom

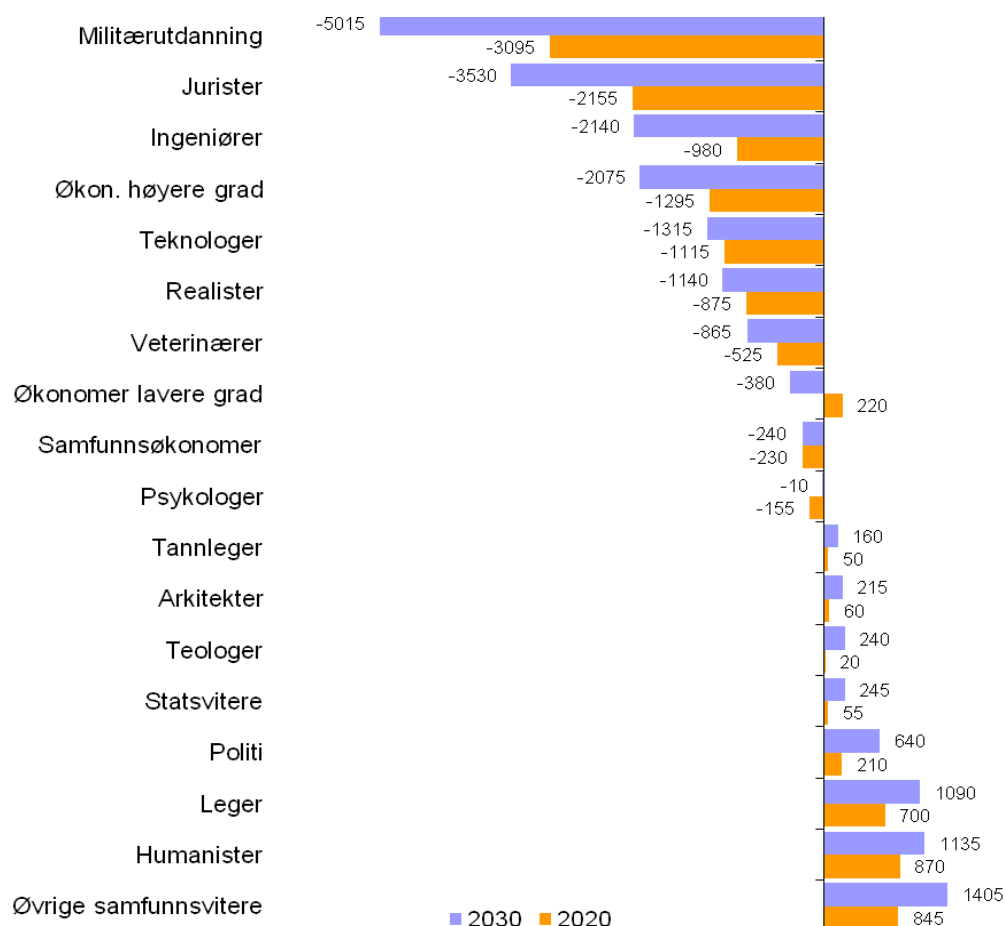
²³ Se Kunnskapsdepartementet (2010)

²⁴ Næss, Terje (2008)

²⁵ Børing Pål og Terje Næss: Arbeidsmarkedet for statsansatte. Tilgang og etterspørsel etter arbeidskraft 2006-2030. NIFU Rapport 49/2008

tilbud og etterspørsel på gitte tidspunkt. Det er dette etterspørselsoverskuddet/-underskuddet som er vist i figur 2.12 for årene 2020 og 2030.

Figur 2.12: Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft i staten i 2020 og 2030, fordelt på utdanningsgrupper. Tallene er oppgitt i årsverk. Basert på kompetansehevingsalternativet.²⁶



Kilde: NIFU

Om vi ser bort fra gruppen med militærutdanninger, som er mindre relevant for denne rapporten, vil de største underskuddene på arbeidskraft erfares for jurister, ingeniører, teknologer og økonomer av høyere grad. Størst overskudd vil det derimot være av humanister og personer med øvrige samfunnsvitenskapelige utdanninger. At konklusjonene mellom NIFUs og SSBs framskrivninger av behovet for samfunnsvitere er så pass forskjellig, skyldes først og fremst at NIFUs modell bare omhandler statlig sektor. En betydelig del av veksten i etterspørsel etter samfunnsvitere vil komme fra privat sektor blant annet på grunn av veksten i kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon.

²⁶ Tallene i denne figuren er hentet fra flere ulike tabeller i Børing Pål og Terje Næss: Arbeidsmarkedet for statsansatte. Tilgang og etterspørsel etter arbeidskraft 2006-2030. NIFU Rapport 49/2008

Etterspørselspresset i statlig sektor, er med andre ord sterkest for hovedsakelig de samme utdanningsgruppene som i følge SSBs beregninger vil oppleve den sterkeste etterspørselsveksten fra næringslivet, dvs. tekniske og naturvitenskapelige utdanninger (teknologer og ingeniører) og økonomer. Etterspørselspresset fra de to sektorene vil derfor, med utgangspunkt i disse fremskrivingene, forsterke hverandre.

I sum viser disse analysene at veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft vil holde fram på et forholdsvis høyt nivå i de kommende to tiårene. Om veksten i tilbudet vil holde tritt med denne utviklingen, vil mellom annet avhenge av om studietilbøyeligheten vil øke nok et hakk slik at en enda større andel av hvert enkelt årskull vil søke høyere utdanning. Det vil selvsagt også avhengig av om bevilgende myndigheter vil opprette nye studieplasser i takt med veksten i etterspørsel.

Analysene viser også at etterspørselsveksten varierer mellom utdanningsgruppene og at det uten endringer i sammensetningen av studiekapasiteten vil bli underskudd på enkelte utdanningsgrupper og kanskje også overskudd på andre. Mulighetene for underskudd er særlig sterke for økonomiske- og administrative fag, spesielt på lavere nivå og når det gjelder naturvitenskapelige og tekniske utdanninger.

KAPITTEL 3:

ARBEIDSMARKEDET FOR KANDIDATER FRA UNIVERSITETET I BERGEN

INTRODUKSJON

I dette kapittelet flytter vi blikket fra det nasjonale arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft, til det viktigste arbeidsmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen (UiB), Hordaland og Rogaland, hvor godt over 60 prosent av kandidatene fra UiB starter sin yrkeskarriere. Målet er å vise hva som karakteriserer dette regionale arbeidsmarkedet sammenlignet med andre geografiske områder i Norge. Fokuset er både på tilbudet slik dette kommer til uttrykk i alderssammensetning, studietilbøyelighet og utdanningsnivå, og på etterspørselen slik denne blir bestemt av variasjonene i næringsstrukturen.

Sammenligningene blir hovedsakelig gjort med Osloregionen (fylkene Oslo og Akershus) og Sør-Trøndelag, som kan karakteriseres som nærmarkedene til henholdsvis Universitetet i Oslo og NTNU. Analysene bygger i all hovedsak på befolkningsstatistikk, utdanningsstatistikk, sysselsettingsstatistikk og arbeidskraftsundersøkelser fra SSB.

Hordaland og Rogaland har en forholdsvis ung befolkning med rundt 15 prosent i aldersgruppen 19-29 år. Veksten i denne aldersgruppen, som flertallet av studentene rekrutteres fra, vil imidlertid bli betydelig lavere i Hordaland enn i Osloregionen i de nærmeste to tiårene. Hordaland og Rogaland utmerker seg likevel ikke med høye tall av hjemmehørende studenter i forhold til størrelsen på det relevante alderssegmentet. Sammenlignet med andre fylker i Norge ligger Hordaland på landsgjennomsnittet og Rogaland betydelig under. Begge de to fylkene har imidlertid en høyt utdannet befolkning og har erfart en forholdsmessig sterk vekst i tallet på personer med høyere utdanning, særlig av lengre varighet, i løpet av de siste 15 årene. Tilbudet av arbeidskraft med høyere utdanning i det regionale arbeidsmarkedet, er derfor betydelig.

Ser vi på etterspørselen, finner vi at nesten 70 prosent av sysselsettingsveksten i akademiske yrker, dvs. yrker som krever mer enn 4 års høyere utdanning, siden årtusenskiftet har foregått i 5 fylker; Oslo og Akershus, Hordaland og Rogaland

og Sør-Trøndelag, dvs. i nærområdene til de tre største allmennuniversitetene i Norge. Også sysselsettingsveksten i såkalte høgskoleyrker, dvs. yrker som krever høyere utdanning inntil 4 år, er sterkt konsentrert i disse fylkene. Blant de fem fylkene er det bare Oslo som overgår Hordaland når det gjelder samlet vekst i høgskoleyrker og akademiske yrker. Men mens de fire andre fylkene har omtrent like stor vekst i begge de to yrkeskategoriene, skiller Hordaland seg ut med en betydelig sterkere vekst når det gjelder høgskoleyrker enn når det gjelder akademiske yrker.

Begrepet kunnskapsnæringer benyttes om næringer hvor kunnskap er den viktigste innsatsfaktoren til forskjell fra manuell arbeidskraft, råvarer, maskiner eller energi. Analysene viser at Hordaland og Rogaland ikke har en spesielt gunstig næringsstruktur med tanke på rekruttering av høyere utdannet arbeidskraft. Når det gjelder konsentrasjon av næringer som ansetter særlig mange med høyere utdanning av lavere grad, ligger Hordaland omtrent på landsgjennomsnittet, mens Rogaland faktisk ligger helt på bunnen blant fylkene i Norge. Hordaland ligger også på landsgjennomsnittet når det gjelder konsentrasjon av næringer som ansetter særlig mange med høyere grad. Her kommer derimot Rogaland svært godt ut, bare overgått av Sør-Trøndelag og Oslo.

Det er flere grunner til dette. Hordaland og Rogaland har for det første en relativt liten offentlig sektor sammenlignet med de fleste fylkene i Norge. Fylkene ligger også med noen få unntak rundt eller under landsgjennomsnittet når det gjelder konsentrasjon av kunnskapsintensiv tjenesteyting og industri. Samtidig sysselsetter ikke flere av de viktigste næringene i regionen, som marin og maritim næring, spesielt mange med høyere utdanning.

Det som først og fremst skiller Hordaland og Rogaland fra de andre fylkene er konsentrasjonen av petroleumsrelatert virksomhet. Uansett hvor man trekker grensene rundt petroleumsnæringen, er dette en betydelig og kunnskapsintensiv næring som har skapt et gunstig arbeidsmarked for høyt utdannet arbeidskraft i regionen, særlig for kandidater med naturvitenskapelig bakgrunn. Det store spørsmålet for de neste to tiårene er selvsagt hvilke implikasjoner det vil få når virksomheten begynner å avta og det lokaliseringsfortrinnet som Rogaland og Hordaland tradisjonelt har hatt når det gjelder denne næringen etter hvert viskes ut.

GEOGRAFISKE BETRAKTINGER

Universiteter inngår i et regionalt system. Studentmassen er overrepresentert av ungdom fra den regionen universitetet er lokalisert i, og en forholdsvis stor andel av de uteksaminerte kandidatene søker jobb i samme region. Når det gjelder UiB viser Kandidatundersøkelsen 2009 at 38.6 prosent av de uteksaminerte kandidatene var bosatt i Hordaland i tiden før de ble tatt opp som studenter (se figur 3.1). Ytterligere 16.2 prosent var bosatt i Rogaland og 7.1 prosent i Sogn og Fjordane. Hele 62 prosent av kandidatene som ble uteksaminert i 2007 var altså bosatt i Hordaland og de to nærmeste nabofylkene før de begynte å studere.¹

Figur 3.1: Bosted før studier og arbeidssted ca. to år etter studier for kullene som ble uteksaminert i 2007 fra Universitetet i Bergen (prosent)



Kilde: Karrieresenteret, Kandidatundersøkelsen 2009

Den regionale konsentrasjonen er enda sterkere om vi ser hvor disse kandidatene jobber ca. to år etter at de ble uteksaminert. Vel 49 prosent har funnet seg en jobb i Hordaland, nesten 45 prosent i det som er beskrevet som Bergensregionen og 4.5 i resten av fylket.² Ytterligere 13.5 prosent hadde arbeidssted i Rogaland og 2.3 prosent i Sogn og Fjordane. Nesten 65 prosent jobbet med andre ord i de tre nærmeste vestlandsfylkene.³ Vi ser også at arbeidsmarkedet i Oslo og Akershus har mottatt ca. 21 prosent av kandidatene og alle andre fylker 13.5 prosent.

¹ Denne andelen var ca. 58 prosent i Kandidatundersøkelsen 2007. I denne undersøkelsen var også Møre og Romsdal skilt ut som eget bofylke og vel 6 prosent av kandidatene oppga at de var bosatt i dette fylket.

² Merk at Bergensregionen ikke er nærmere definert i spørreskjemaet og at begrepet derfor kan ha blitt oppfattet ulikt av de som har svart.

³ Denne andelen var omtrent den samme i Kandidatundersøkelsen 2007, men noe høyere i Kandidatundersøkelsen 2003, 71 prosent.

Dette viser at arbeidsmarkedet for kandidater fra UiB er konsentrert i to geografiske tyngdepunkt, et nærmarked bestående av fylkene Hordaland og Rogaland (62 prosent) og hovedstadsområdet (21 prosent). Hele 83 prosent av kandidatene fra Universitetet i Bergen starter sin yrkeskarriere i ett av disse områdene.

Når vi i dette kapitlet gir en mer inngående beskrivelse av arbeidsmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen, er det først og fremst nærmarkedet det settes søkelyset på. Men dette nærmarkedet vil bli sammenlignet med andre regioner, først og fremst Oslo/Akershus og Sør-Trøndelag, som kan betegnes som nærmarkedene for henholdsvis Universitetet i Oslo og NTNU.

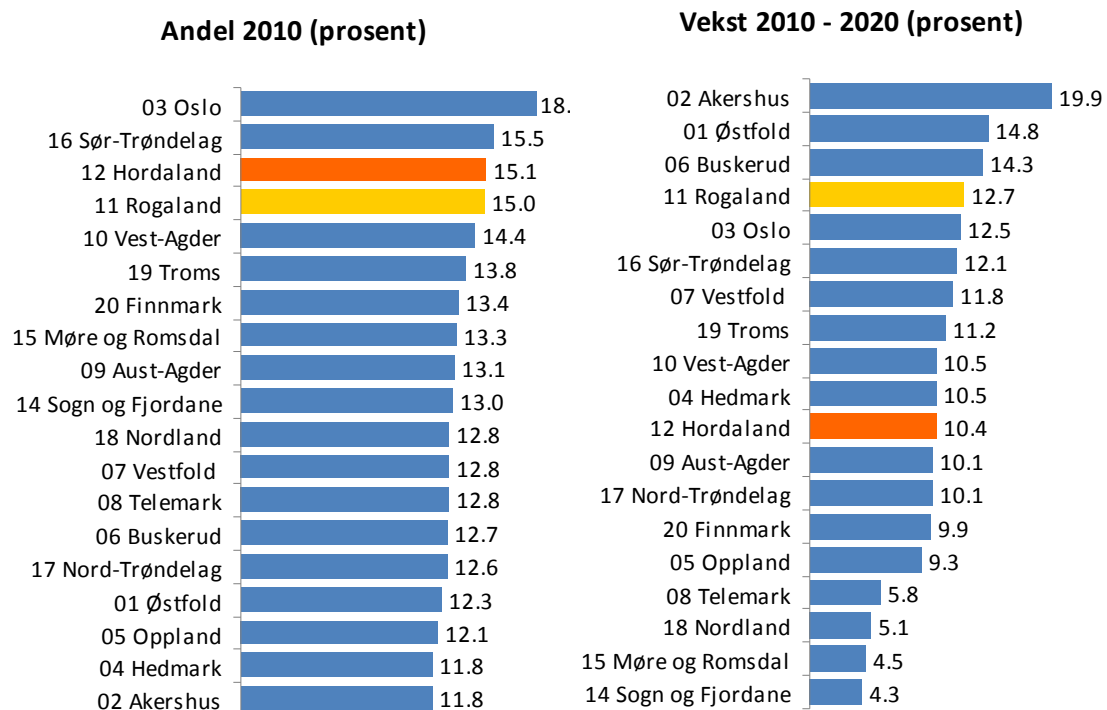
DEMOGRAFISK BAKTEPPE

Tilstrømmingen til høyere utdanning er, som påpekt i forrige kapittel, en funksjon av mellom annet alderssammensetningen og studietilbøyeligheten.

Hordaland og Rogaland er blant fylkene i Norge med høyest *andel* 19-29 åringer i befolkningen, i 2009, bare overgått av Sør-Trøndelag og Oslo (se Figur 3.2). SSBs befolkningsframskrivninger (mellomalternativet) viser at de to fylkene vil beholde disse posisjonene også i 2020 og 2030. Aldersgruppens andel av samlet befolkning holder seg omtrent på samme nivå mellom 2010 og 2020, men vil deretter bli redusert fra rundt 15 til ca. 13.5 prosent.

Om vi i stedet ser på utviklingen i *tallet* på 19-29 åringer, finner vi at Hordaland vil få en økning på ca. 10.4 prosent og Rogaland en økning på 12.7 prosent fram mot 2020. I perioden fra 2020 til 2030 vil tallet på 19-29-åringer i Hordaland holde seg mer eller mindre stabilt, mens det i Rogaland vil fortsette å øke med vel 2 prosent. I denne siste perioden, er det først og fremst Oslo og Akershus som skiller seg ut med fortsatt sterk vekst, henholdsvis 6.4 og 6.0 prosent.

Figur 3.2: Andel i aldersgruppen 19-29 i 2010 og prosentvis vekst i denne aldersgruppen i perioden 2010-2020



Kilde: SSB Befolkningsstatistikk

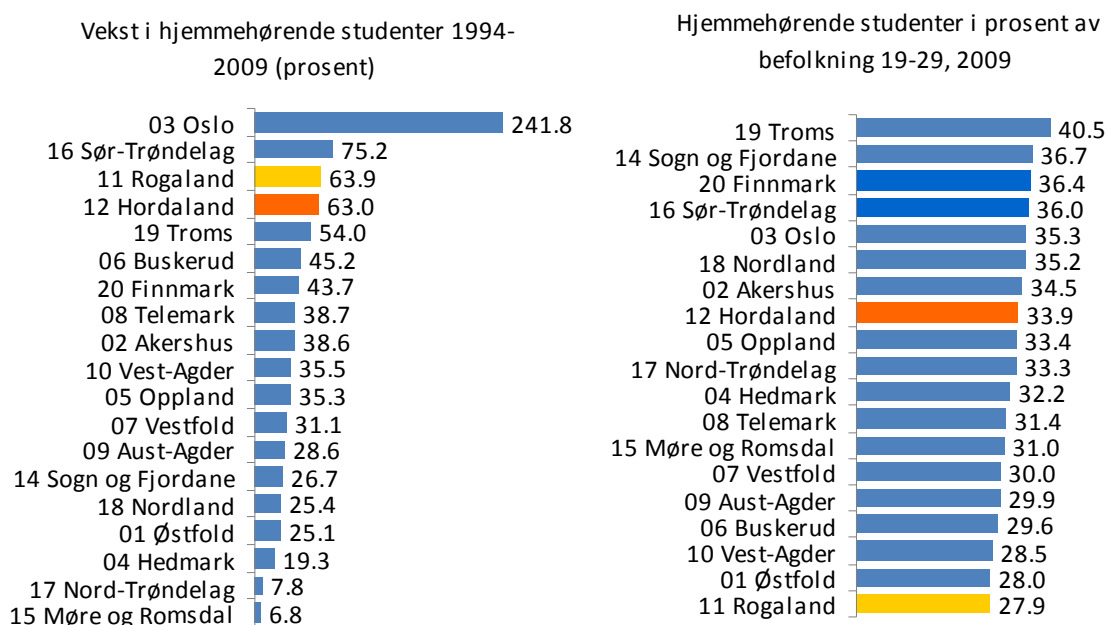
Det foreligger så langt vi vet ikke nye beregninger for studietilbøyeligheten per fylke. Beregninger foretatt av NIFU for året 2003 viser at andelen 20-åringer som hadde begynt å studere varierte betydelig mellom fylkene. Hordaland ligger her rett under landsgjennomsnittet på 32 prosent og Rogaland rett over. Disse beregningene viser også at det ikke er i fylker med universiteter at studietilbøyeligheten er høyest. Høyest studietilbøyelighet i 2003 finner NIFU i Sogn og Fjordane og i Aust-Agder.⁴

En annen måte å tilnærme seg denne problemstillingen på, er å beregne forholdstallet mellom studenter og befolkning i alderen 20-29 år. Dette forteller ikke hvor stor andel av en aldersgruppe som har eller tar høyere utdanning (studietilbøyelighet), men ganske enkelt hvor stor studentgruppen er i forhold til det alderssegmentet som hovedtyngden av studentene rekrutteres fra. Figur 3.3 viser utviklingen i tallet på studenter mellom 1994 og 2009. Merk at dette er studenter fordelt etter bosted når de var 16 år, ikke etter studiested. Det sier derfor noe om rekruttering, ikke i hvilket fylke studiene blir tatt. Oversikten

⁴ Næss, Terje og Liv Anne Støren: *Hvem er de nye studentene? Bakgrunn og studievalg*. NIFU Arbeidsnotater 3/2006.

viser at Hordaland og Rogaland er blant fylkene i Norge med sterkest vekst i tallet på hjemmehørende studenter, bare overgått av Sør-Trøndelag og Oslo. Oslo er imidlertid i en særstilling med en vekst på hele 242 prosent.

Figur 3.3: Hjemmehørende studenter, vekst mellom 1994 og 2009 og i prosent av aldersgruppen 19-29 i 2009.



Kilde SSB, befolkningsstatistikk og utdanningsstatistikk

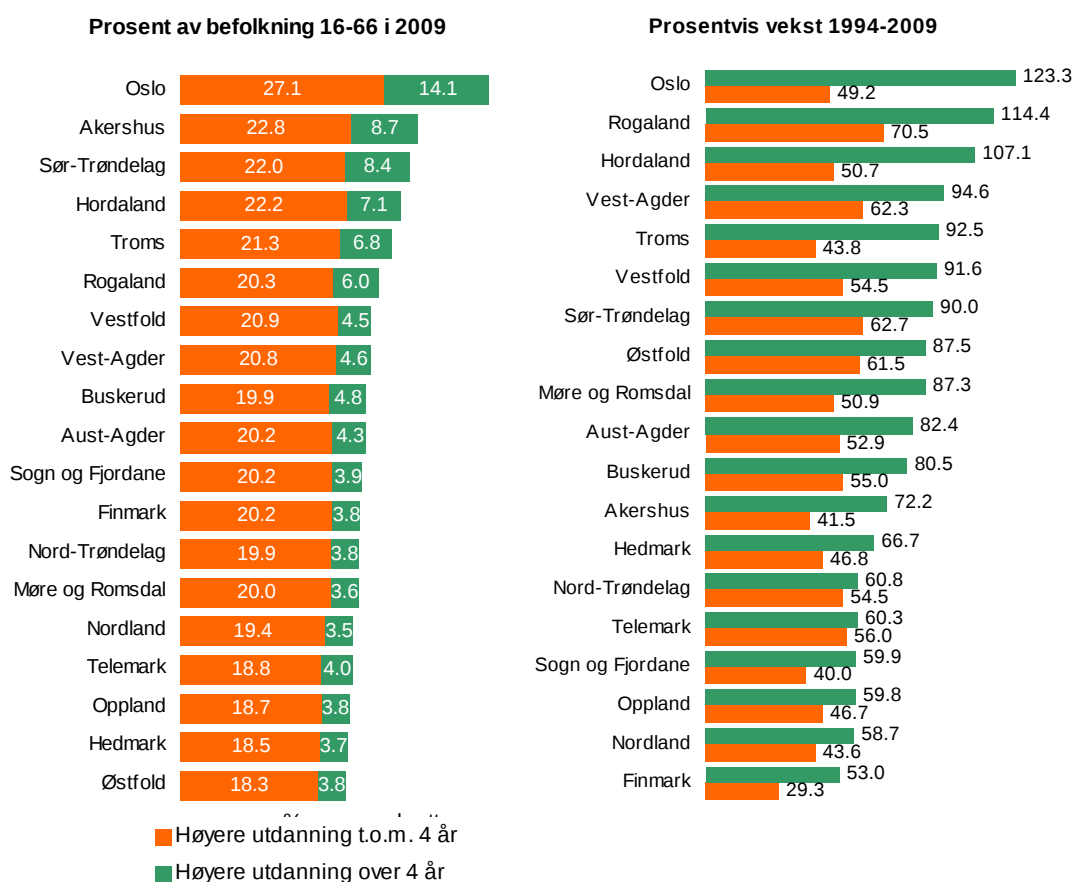
Når det gjelder hjemmehørende studenter i prosent av aldersgruppen 19-29 er bildet et helt annet. Hordaland ligger her litt over landsgjennomsnittet, mens Rogaland ligger lavest. Som i NIFU sine beregninger av studietilbøyeligheten for 20-åringer i 2003, er det i mer perifere fylker som Troms, Finnmark og Sogn- og Fjordane at vi finner de høyeste studenttallene sett i forhold til størrelsen på alderssegmentet 19-29 år.

Hordaland og Rogaland har med andre ord hatt en vekst i tallet på hjemmehørende studenter som ligger betydelig over landsgjennomsnittet i løpet av de siste 15 årene, men ligger rundt (Hordaland) eller betydelig under (Rogaland) landsgjennomsnittet når det gjelder størrelsen på studentbefolkningen sammenlignet med størrelsen på det relevante alderssegmentet.

Begge fylkene har imidlertid en høyt utdannet befolkning sammenlignet med de fleste andre fylker. Ser vi på andelen av befolkningen (16-66 år) som har høyere utdanning i 2009, er det bare Oslo, Akershus og Sør-Trøndelag som ligger over

Hordaland. Knappt 30 prosent i denne aldersgruppen har høyere utdanning i Hordaland i 2009, vel 22 prosent av en varighet på inntil 4 år og knapt 9 prosent av en varighet på over 4 år. I Rogaland er de tilsvarende tallene vel 20 prosent for utdanninger inntil 4 år og 6 prosent for utdanninger over 4 år, også dette godt over landsgjennomsnittet. Oslo skiller seg markant fra de andre fylkene med over 41 prosent med høyere utdanning.

Figur 3.4: Befolkning i alderen 16-66 år med høyere utdanning, prosent av alle utdanninger og prosentvis vekst 1994-2009



Kilde: SSB utdanningsstatistikk

Rogaland og Hordaland ligger også helt i toppen når det gjelder vekst i befolkning med høyere utdanning i løpet av de siste 15 årene. Når det gjelder de lengste utdanningene (over 4 år) har Hordaland hatt en vekst på 107 prosent og Rogaland en vekst på 114 prosent, bare overgått av Oslo hvor denne gruppen har vokst med hele 123 prosent. Når det gjelder høyere utdanning av kortere varighet, ligger Rogaland på topp med en vekst på 70 prosent. Hordaland ligger her sammen med Oslo på ca. 50 prosent, noe som er nærmere landsgjennomsnittet.

Begge de to fylkene i Universitetet i Bergen sitt nærområde har med andre ord en høyt utdannet befolkning og har erfart en forholdsmessig sterk vekst i tallet på personer med høyere utdanning, særlig av lengre varighet, i løpet av de siste 15 årene. Vi kan derfor slå fast at tilbudet på høyt utdannet arbeidskraft har vært høyt i primærarbeidsmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen. Vi vil nå se nærmere på hvordan dette voksende tilbudet av kunnskapsarbeidere er blitt fanget opp i det lokale arbeidsmarkedet.

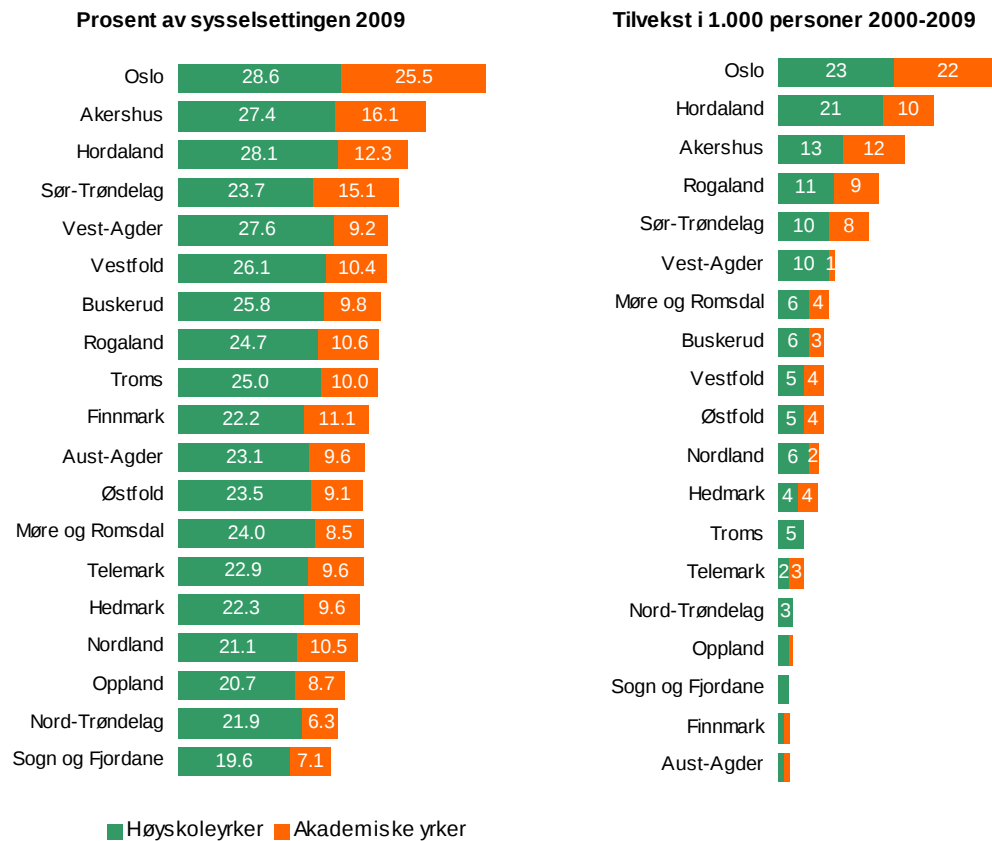
ARBEIDSMARKEDET FOR HØYT UTDANNET ARBEIDSKRAFT

Kategoriene akademiske yrker og høyskoleyrker, som inngår som begreper i yrkesklassifiseringen i SSBs Arbeidskraftsundersøkelser, gir oss en mulighet for å studere dette nærmere. Dette er en klassifisering som tar utgangspunkt i kompetansekravene til det enkelte yrke, og er for så vidt uavhengig av utdanningsnivået til de personene som bekler disse yrkene. Akademiske yrker er yrker som krever kompetanse tilsvarende minst 4 års utdanning fra universitet eller høyskole, og høyskoleyrker er yrker hvor det kreves høyere utdanning av kortere varighet.

Tallene i figur 3.5 viser andelen med akademiske yrker og høyskoleyrker i prosent av alle sysselsatte i 2009. Høyest andel sysselsatte i yrker med krav til høyere utdanning finner vi i Oslo og Akershus. Oslo er i en særstilling, både når det gjelder nivået og det faktum at gruppen av akademiske yrker er nesten like stor som gruppen av høyskoleyrker (25.5 prosent mot 28.6 prosent).

Hordaland, som kommer på tredjeplass blant fylkene, har en like stor andel sysselsatte i høyskoleyrker som Oslo, men bare halvparten så stor andel i akademiske yrker, dvs. vel 12 prosent. I tillegg til Oslo og Akershus, er Hordaland også overgått av Sør-Trøndelag når det gjelder sysselsetting i akademiske yrker. I Rogaland er knapt 25 prosent sysselsatt i høyskoleyrker og 10.6 prosent i akademiske yrker. Dette er omtrent på landsgjennomsnittet når det gjelder akademiske yrker, og noe under landsgjennomsnittet når det gjelder høyskoleyrker.

Figur 3.5: Sysselsatte i alderen 16-66 år med høyere utdanning, prosent av alle utdanninger og prosentvis vekst 2000-2009

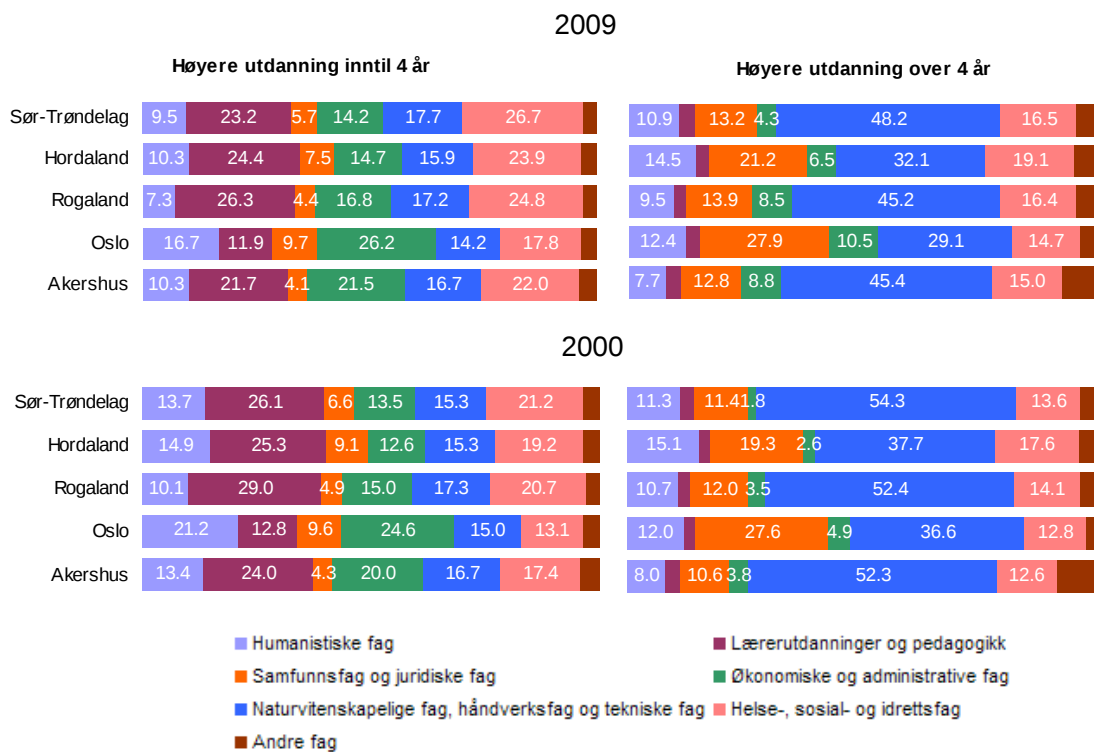


Kilde: SSB, Arbeidskraftsundersøkelsene

Om vi ser på tilveksten av sysselsatte i yrker med krav til høyere utdanning mellom 2000 og 2009 (høyre side i figur 3.5), finner vi igjen at Hordaland ligger nær toppen av rangeringen. Hordaland har hatt en absolutt tilvekst på 21.000 i høgskoleyrker og 10.000 i akademiske yrker siden årtusenskiftet. Dette er bare overgått av Oslo hvor tilveksten er på henholdsvis 23.000 og 22.000. Også Rogaland har hatt en betydelig tilvekst, henholdsvis 11.000 i høgskoleyrker og 10.000 i akademiske yrker.

Det er verdt å merke seg at nesten 70 prosent av sysselsettingsveksten i akademiske yrker siden årtusenskiftet har foregått i 5 fylker; Oslo og Akershus, Hordaland og Rogaland og Sør-Trøndelag, dvs. i nærområdene til de tre største allmennuniversitetene i Norge. Alle disse fylkene, med unntak av Hordaland, har også en tilnærmet jevn stor tilvekst av høgskoleyrker og akademiske yrker. I Hordaland ser det derimot ut til at veksten i etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft har vært betydelig sterkere når det gjelder høgskoleutdanninger enn når det gjelder utdanninger av lengre varighet.

Figur 3.6: Sysselsatte etter utdanningsnivå og fagfelt 2000 og 2009 (prosent)



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

I figur 3.6 gir vi et mer detaljert bilde av disse forskjellene for de fem aktuelle fylkene ved hjelp av SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk. Her er det de sysselsattes fagbakgrunn og utdanningsnivå som står i sentrum, ikke utdanningskravene til ulike yrker. Figuren viser hvordan sysselsatte med høyere utdanning er fordelt på utdanningslengde og fagfelt i 2000 og i 2009.

Gruppen av sysselsatte med høyere utdanning inntil 4 år er dominert av personer med lærerutdanning, helse- og sosialfag, økonomiske og administrative fag og tekniske fag. Når det gjelder utdanninger av en varighet på under 4 år er det først og fremst Oslo som skiller seg fra de fire andre fylkene. Oslo har en betydelige høyere andel med utdanninger innen økonomi og administrasjon og humanistiske fag enn de fire andre fylkene. De har også en høyere andel med samfunnsfag og jus, selv om Hordaland her ikke ligger så langt under.

Den sterkeste veksten for utdanninger av kortere varighet i perioden 2000-2009 har vært for helse og sosialfag. Dette gjelder i alle de fem fylkene. Også andelen av sysselsatte med lavere grads utdanninger innen økonomiske og administrative fag har gått frem, om ikke like mye. Størst relativ tilbakegang er det for humanistiske fag og tildels lærerutdanninger. Hordaland har en forholdsvis sterk

tilbakegang når det gjelder samfunnsfag og jus (andelen redusert med ca. 2 prosent), men også en forholdsvis sterk vekst i sysselsatte med økonomiske og administrative utdanninger (også ca. 2 prosent).

Når det gjelder høyere utdanning av varighet på over fire år, er det naturvitenskapelige og tekniske fag som er størst i alle de fem fylkene i 2009. Det er likevel en betydelig forskjell mellom Rogaland, Sør-Trøndelag og Akershus på den ene siden, hvor disse fagene utgjør over 45 prosent av sysselsettingen, og Oslo og Hordaland på den andre siden, hvor bare rundt 30 prosent av de sysselsatte har naturvitenskapelig og teknisk bakgrunn. Oslo og Hordaland skiller seg også ut når det gjelder andelen samfunnsvitere og jurister, henholdsvis 28 og 22 prosent sammenlignet med rundt 13 i de andre tre fylkene. Også når det gjelder humanister, ligger Oslo og Hordaland en del over de andre tre fylkene. Her ligger Hordaland på topp med over 14 prosent av sysselsettingen fra humanistiske fag.

Sammenlignet med fordelingen i 2000, ser vi at sysselsettingen av naturvitere og teknologer relativt sett har gått betydelig tilbake. Andelene i denne gruppen er redusert med rundt 7 prosentpoeng i alle de fem fylkene. Veksten er fordelt på alle de andre faggruppene, men er særlig sterk for samfunnsvitere og jurister som for eksempel har økt sine andeler fra 4.9 til 10.5 prosent i Oslo og fra 2.6 til 6.5 prosent i Hordaland.

Når det gjelder høyere utdanning av lengre varighet, er det med andre ord en betydelig forskjell mellom Sør-Trøndelag, Rogaland og Akershus på den ene siden, hvor sysselsettingen er dominert av naturvitere og teknologer, og Oslo og Hordaland på den andre, med betydelig sterkere sysselsetting av humanister, samfunnsvitere, jurister og økonomer. Dette skyldes trolig at næringsstrukturen i Oslo og Hordaland er mer variert og preget av sterkere innslag av kunnskapsintensiv tjenesteyting og offentlig administrasjon.

KUNNSKAPSINTENSIVE NÆRINGER OG SEKTORER

Veksten i etterspørselen etter høyt utdannet arbeidskraft skyldes, som diskutert i kapittel 2, både en vridning av næringsstrukturen i retning av kunnskapsintensive næringer, men også at behovene for kunnskap og kompetanse er blitt større i alle næringer. Begrepet kunnskapsnæringer benyttes likevel som oftest om næringer hvor kunnskap og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren, til forskjell fra manuell arbeidskraft, råvarer, maskiner eller energi.

Det diskuteres hvor bredt begrepet kunnskapsnæringer skal defineres. Eurostat har etablert en forholdsvis bred definisjon⁵ som i Norge bl.a. blir benyttet i Abelia's konjunkturbarometer for kunnskapsnæringene.⁶ Denne inkluderer imidlertid bare aktiviteter i privat sektor og er derfor lite egnet til å beskrive arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft i Norge, hvor omtrent halvparten av kandidatene ender opp i offentlig sektor.

Her skal vi ikke etablere et skarpt skille mellom kunnskapsnæringer og andre næringer, men i stedet benytte data om utdanningssammensetningen blant de sysselsatte innenfor ulike næringer til å beskrive variasjoner i kunnskapsintensivitet mellom arbeidslivet i ulike deler av landet. Fordi vi ikke har data om sysselsatte fordelt på både næring, utdanning og fylke, vil vi gå fram i to steg. Vi vil først rangere næringene etter utdanningsintensitet. Deretter vil vi kombinere denne informasjonen med data om næringssammensetningen i hvert enkelt fylke. Dette vil gi oss grunnlag for å trekke konklusjoner om variasjoner i kunnskapsintensitet mellom ulike deler av landet.

Figur 3.7: Sysselsatte med høyere utdanning under og over 4 år fordelt på næring, 2009 (prosent)



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Andelen av de sysselsatte som har høyere utdanning under og over 4 år i ulike næringer i 2009, er vist i figur 3.7.⁷ Om vi ser begge nivåene under ett, er det undervisning som har den høyeste andelen høyt utdannet arbeidskraft, til sammen 75 prosent. Hovedtyngden av sysselsettingen innenfor

⁵ Se Eurostats website: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:KIS

⁶ Abelia, Kunnskapsøkonomi – Konjunkturbarometer for kunnskapsnæringene, 2010

⁷ Informasjonen er dessverre bare tilgjengelig på 1-siffernivå. Inndeling basert på SN2007

undervisningssektoren er imidlertid personer med høyere utdanning av kortere varighet.

De to neste næringskategoriene i denne rangeringen er kjernen i det som vanligvis omtales som kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon, teknisk tjenesteyting (som ikke bare inkluderer tekniske tjenester) og informasjon og kommunikasjon. Dette er de samme to kategoriene som i følge Næss (2010) har fanget opp 43 prosent av veksten i kandidater med høyere grad i perioden 1989/91 og 2005/07.⁸ Kategoriene har en sysselsettingsandel av høyt utdannet arbeidskraft på nærmere 60 prosent. Teknisk tjenesteyting er sterkere dominert av sysselsatte med høyere grad enn informasjon og kommunikasjon. Faktisk er det ingen andre næringer på dette aggregeringsnivået som har en større andel sysselsatte med mer enn 4 års høyere utdanning enn teknisk tjenesteyting, nesten 27 prosent.

Også offentlig administrasjon, som inkluderer forsvar, er kunnskapsintensiv (til sammen 54 prosent med høyere utdanning). Det samme gjelder en annen kategori med overvekt av offentlig ansatte, helse og sosialtjenester, hvor 45 prosent har høyere utdanning, de aller fleste av kortere varighet.

To andre tjenestekategorier rangerer også forholdsvis høyt på denne listen. Dette gjelder finansiering og forsikring (51 prosent med høyere utdanning) og personlig tjenesteyting (39 prosent med høyere utdanning). Bergverksdrift- og utvinning fremstår også som en forholdsvis kunnskapsintensiv næring (38 prosent med høyere utdanning). Dette skyldes at denne kategorien er dominert av petroleumsnæringen, som særlig på tjenestesiden har en høy andel høyt utdannede blant sine sysselsatte.

I figur 3.8 ser vi på næringer med høye sysselsettingsandeler for høyt utdannet arbeidskraft med henholdsvis inntil fire og over fire års utdanning. Når det gjelder kategorien over fire års utdanning, har vi tatt med næringer fra figur 3.7, hvor mer enn 15 prosent av de sysselsatte har over 4 års høyere utdanning.⁹ Når det gjelder høyere utdanning under fire år, har vi satt grensen ved næringer hvor mer enn 30 prosent av sysselsettingen kommer fra dette utdanningsnivået.¹⁰

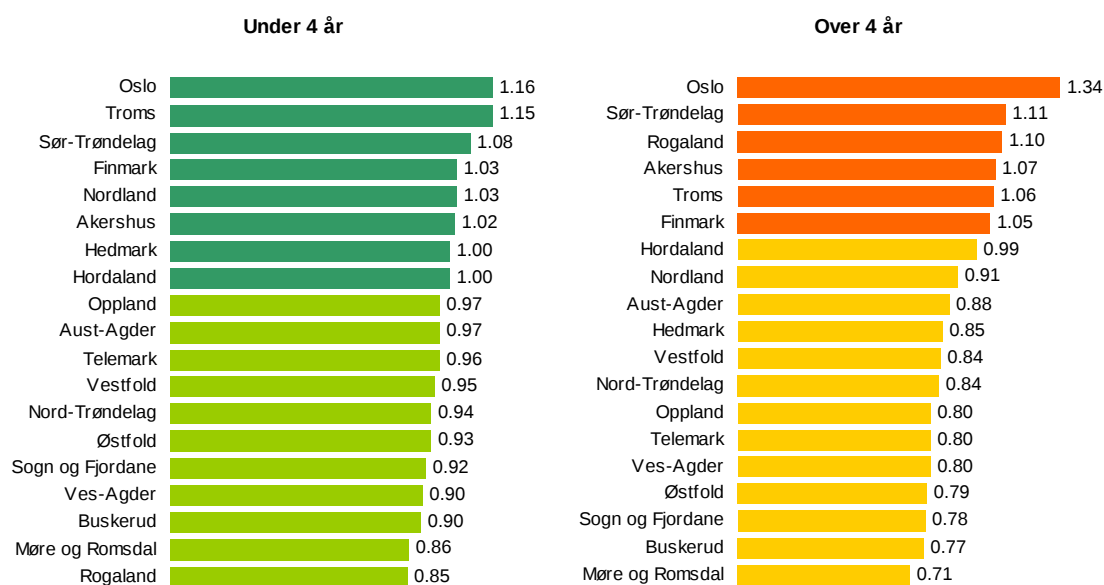
⁸ Se kapittel 2.

⁹ Dvs. undervisning, teknisk tjenesteyting, informasjon og kommunikasjon, offentlig administrasjon og bergverk og utvinning. For siste kategori har vi bare tatt med 06 Utvinning av råolje og gass og 09 Tjenester tilknyttet bergverksdrift og utvinning.

¹⁰ Dvs. undervisning, teknisk tjenesteyting, informasjon og kommunikasjon, offentlig administrasjon, finansiering og forsikring og helse- og sosialtjenester.

Tallene som presenteres er lokaliseringkvotienter. Dette er et mål som viser om en næring er overrepresentert eller underrepresentert i en region sammenlignet med landsgjennomsnittet. En lokaliseringkvotient over 1 vil si at næringen er overrepresentert. Tilsvarende vil en lokaliseringkvotient mellom 0 og 0.99 si at næringen er underrepresentert.¹¹

Figur 3.8: Lokaliseringkvotienter for næringer med høye sysselsettingsandeler av personer med høyere utdanning under og over 4 år



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Når det gjelder arbeidsmarkedet for personer med høyere utdanning over fire år (høyre figur), kommer Oslo i en særstilling med en lokaliseringkvotient på 1.34. De aktuelle kunnskapsnæringene utgjør rundt 33 prosent av sysselsetting i Oslo, mot 24.4 prosent i landet som helhet.

Blant de andre fylkene ligger Rogaland svært høyt, bare overgått av Sør-Trøndelag. En viktig grunn til Rogalands høye andel er, som vi skal se, konsentrasjonen av petroleumsrelatert virksomhet i dette fylket. Hordaland ligger derimot på landsgjennomsnittet med en sysselsettingsandel på 24.2 prosent.

Ser vi på næringer som sysselsetter mer enn 30 prosent av personer med under fire års høyere utdanning (venstre figur), finner vi for det første at variasjonene mellom fylkene er betydelig mindre. Dette skyldes det sterke innslaget av offentlig tjenesteyting i dette næringssegmentet. Dette er tjenester som er

¹¹ Lokaliseringkvotienten beregnes ved å dele andelen som en næring utgjør av samlet sysselsetting i et fylke, på den tilsvarende andelen for hele landet.

forholdsvis jevnt fordelt over hele landet. Oslo ligger på topp også her med en lokaliseringkvotient på 1.16. Hordaland ligger igjen på landsgjennomsnittet (sysselsettingsandel på ca. 45 prosent), mens Rogaland faktisk ligger på bunnen med en lokaliseringkvotient på 0.85. Næringsstrukturen i de to fylkene som utgjør nærmarkedet for kandidater fra Universitetet i Bergen, er med andre ord ikke spesielt gunstig for kandidater med lavere grad.

OFFENTLIG SEKTOR

Variasjoner i sysselsettingsandeler mellom offentlig og privat sektor er viktige for å forstå dynamikken i arbeidsmarkedet for høyere utdannet arbeidskraft. En studie gjennomført av NIFU viser at høyere grads kandidater fra universitetene i økende grad går til privat sektor.¹² Andelen som startet sin yrkeskarriere i privat sektor økte fra 27 prosent i 1974 til 50 prosent i 2005. Andelene øker for de fleste utdanningsgrupper, men veksten har vært særlig sterk når det gjelder humanister, jurister, teknologer og realister. Fordi sysselsettingen har økt kraftig i alle sektorer i denne perioden, ansetter også offentlig sektor flere høyere grads kandidater i 2005 enn i 1974 (i absolutte tall). Men denne absolutte veksten innenfor offentlig sektor er konsentrert om to faggrupper, først og fremst samfunnsvitere og i noe mindre grad humanister. For alle andre faggrupper er tallet på kandidater som starter sin yrkeskarriere i det offentlig ikke vesentlig endret mellom 1974 og 2005.

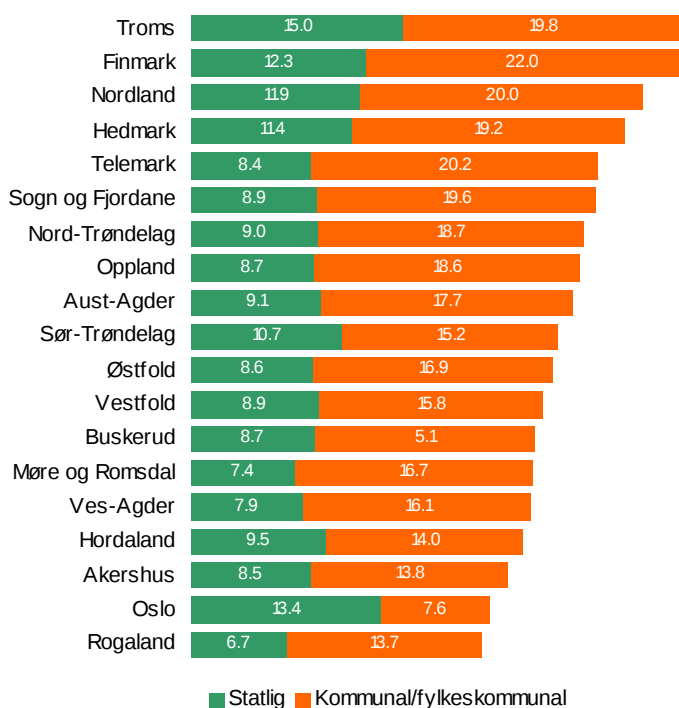
Figur 3.9 viser sysselsettingsandeler i offentlig sektor, fordelt på statlig forvaltning og kommunal og fylkeskommunal forvaltning. Rogaland er det fylket i landet som har den minste offentlige sektoren regnet som andel av total sysselsetting. Fylket har den absolutt minste sysselsettingsandelen i statlig sektor og ligger også svært lavt når det gjelder kommunal og fylkeskommunal sektor. Også i Hordaland er sysselsettingen i offentlig sektor lav, og avstanden til Rogaland skyldes i all hovedsak en noe høyere andel ansatte i statlig sektor.

Også Oslo og Akershus utmerker seg med lave sysselsettingsandeler i offentlig sektor. Oslo er naturlig nok i en spesiell situasjon med en høy sysselsettingsandel i statlig forvaltning, men hovedstaden har til gjengjeld den desidert laveste sysselsettingsandelen i kommunal og fylkeskommunal sektor.

¹² Næss, Terje: Offentlig eller privat sektor. Endrede relasjoner for nyutdannede med høyere utdanning, NIFU Rapport 14/2008

De tre nordligste fylkene, pluss Hedmark, ligger på topp når det gjelder offentlig sysselsetting. Dette forklarer også hvorfor disse mer perifere fylkene rangerer så høyt i den venstre grafen i figur 3.8.

Figur 3.9: Sysselsatte i offentlig sektor, fordelt på statlig og kommunal/fylkeskommunal forvaltning, 2009 (prosent)



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Rogaland og tildels Hordaland har med andre ord en forholdsvis liten offentlig sektor sammenlignet med de fleste andre fylker i Norge. Vi skal nå flytte blikket mot privat sektor og se i hvor stor grad de to fylkene har et næringsliv med sterkere innslag av kunnskapsbaserte næringer.

PETROLEUMSNÆRINGEN

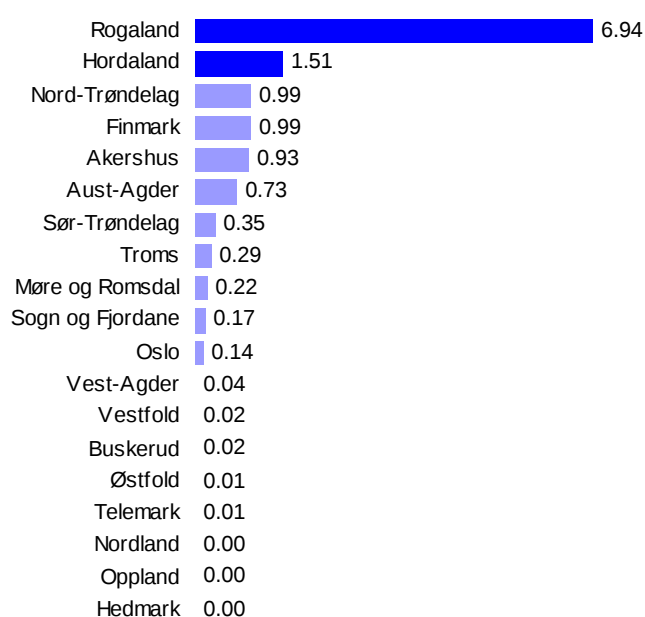
Det som først og fremst særpreger Hordaland og Rogaland, er den sterke konsentrasjonen av petroleumsrelatert virksomhet. Dette ser vi tydelig illustrert i figur 3.10 som viser lokaliseringkvotienter for sysselsetting innen utvinning av råolje og naturgass og tjenester tilknyttet bergverksdrift og utvinning.¹³ Nesten 80 prosent av de sysselsatte i petroleumsnæringene i Norge er, i følge denne definisjonen, lokalisert i de to vestlandsfylkene. Hovedtyngden er i Rogaland (64 prosent av de sysselsatte og en lokaliseringkvotient på 6.94), men også

¹³ Denne tjenestekategorien inneholder også noe virksomhet som ikke er direkte rettet mot olje- og naturgassutvinning, men disse innslagene er forholdsvis små.

Hordaland skiller seg markert ut (15 prosent av sysselsettingen i Norge og en lokaliseringkvotient på 1.51).

Merk at disse sysselsettingstallene er basert på en ren næringsinndeling, hvor mange virksomheter som leverer tjenester og utstyr til petroleumsnæringen er klassifisert under andre næringer. Dersom disse tas med, vil konsentrasjonen av olje- og gassrelatert virksomhet i de to fylkene øke ytterligere. Vi kommer tilbake til et slikt næringsklyngeperspektiv mot slutten av dette kapittelet.

Figur 3.10: Lokaliseringskvotienter for summen av kategoriene utvinning av råolje og naturgass og tjenester tilknyttet bergverksdrift og utvinning, 2009



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Petroleumsnæringen i Norge er en kunnskapsintensiv næring som rekrutterer fra en rekke fagområder, men først og fremst fra naturvitenskap og ingeniørfag.

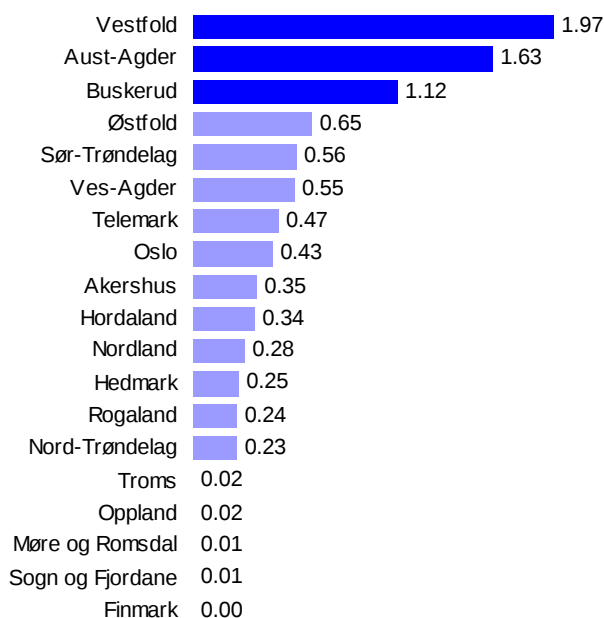
KUNNSKAPSINTENSIV INDUSTRI

Industrinæringen i Norge har tradisjonelt ikke vært særlig kunnskapsintensiv, men i større grad vært basert på lokale råvarer og billig elektrisitet. To industrielle områder skiller seg imidlertid ut som sterkt forskingsdrevet. Dette gjelder legemiddelindustrien og produksjon av elektroniske og optiske produkter. Til sammen utgjør disse industriområdene ikke mer enn 0.46 prosent av sysselsettingen i Norge. Virksomhetene er også geografisk konsentrert i Østlandsområdet og Agder-fylkene. Hordaland og Rogaland har, som vist i figur

3.11 svært lite av disse kunnskapsintensive industriene.

Lokaliseringskoeffisienten for Hordaland er 0.34 og for Rogaland 0.24.

Figur 3.11: Lokaliseringskvotienter for summen av legemiddelindustrien og produksjon av elektroniske og optiske produkter, 2009



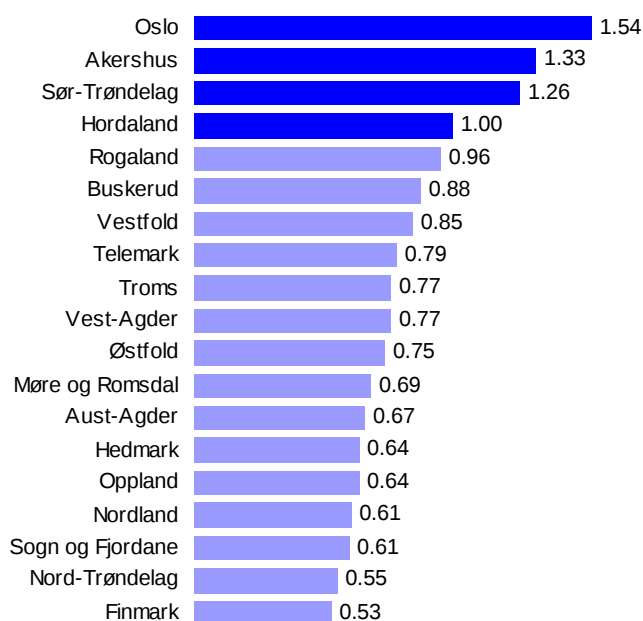
Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

TEKNISK TJENESTEYTING

Når det gjelder kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon, fant vi figur 3.7 at den høyeste andelen sysselsatte med høyere utdanning er innenfor kategorien teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift. Særlig er andelen med høyere utdanning av mer enn fire års varighet høy innenfor denne næringen. Teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift gir arbeid til knapt 6 prosent av sysselsatte i Norge i 2009.

Lokaliseringskvotientene for næringen viser at Hordaland ligger på landsgjennomsnittet og Rogaland like under. Begge disse fylkene ligger imidlertid betydelig lavere enn de tre fylkene som utgjør nærområdene til Universitetet i Oslo og NTNU, Oslo, Akershus og Sør-Trøndelag. Nesten 40 prosent av de sysselsatte innenfor teknisk tjenesteyting er lokalisert i Oslo og Akershus. Hordaland og Rogaland har knapt 19 prosent av denne sysselsettingen.

Figur 3.12: Lokaliseringskvotienter for tekniske tjenester og eiendomsdrift,



2009

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift er en svært sammensatt kategori, og ikke alle delene er like kunnskapsintensive. I tabell 3.1 presenteres derfor lokaliseringskvotienter for hver enkelt av de underkategoriene som næringen består av.

Tabell 3.1: Lokaliseringskvotienter for de enkelte delnæringene innenfor teknisk tjenesteyting og eiendomsdrift, 2009

	Akershus	Oslo	Rogaland	Hordaland	Sør-Trøndelag
Omsetning og drift av eiendom	0.91	1.45	0.76	0.99	1.02
Juridiske og regnskapstjenester	0.82	1.62	0.83	0.86	0.85
Hovedkontortjenester, adm. rådgivning	1.49	2.35	0.69	0.90	0.75
Arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet	1.96	1.02	1.34	1.09	1.17
Forskning og utviklingsarbeid	1.38	1.75	0.49	1.35	3.47
Reklamevirksomhet og markedsundersøkelser	0.82	2.76	0.64	0.66	1.07
Annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet	1.14	1.89	1.28	1.00	1.22
Veterinærtjenester	1.23	0.51	0.79	0.87	1.09

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Hordaland og Rogaland har en lavere sysselsettingsandel enn landsgjennomsnittet for flertallet av disse underkategoriene. Begge fylkene, men særlig Rogaland, ligger imidlertid over landsgjennomsnittet når det gjelder arkitektvirksomhet og teknisk konsulentvirksomhet. Det samme gjelder kategorien annen faglig, vitenskapelig og teknisk virksomhet. Det er naturlig å tro

at mye av dette, særlig for Rogalands del, er tekniske tjenester knyttet til olje- og gassnæringen. Hordaland ligger også godt over landsgjennomsnittet når det gjelder kategorien forsknings- og utviklingsarbeid. Her ligger til gjengjeld Rogaland svært lavt.

Når det gjelder kommersielle tjenester rettet mot øvrig næringsliv, dvs. juridiske og regnskapsmessige tjenester, hovedkontortjenester og rådgivning og reklamevirksomhet og markedsundersøkelser, er begge fylkene, men særlig Rogaland, underrepresentert. Det samme gjelder for så vidt omsetning og drift av eiendom, men dette er trolig den minst kunnskapsintensive av de ulike næringskomponentene.

Det er særlig interessant å sammenligne de to vestlandsfylkene med Sør-Trøndelag, som har sterke konsentrasjoner innenfor flertallet av disse næringskomponentene. Sør-Trøndelag utmerker seg bl.a. med den sterkeste overrepresentasjonen av sysselsetting innenfor forsknings- og utviklingsarbeid.

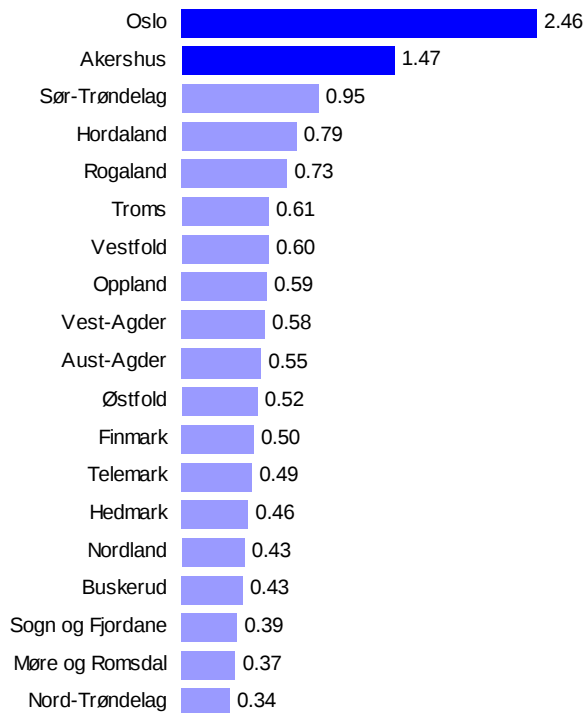
INFORMASJON OG KOMMUNIKASJON

Den andre tjenestekategorien som fortjener betegnelsen kunnskapsintensiv, er informasjon og kommunikasjon. Dette er som nevnt tidligere en kategori som bl.a. inneholder all IKT-basert konsulentvirksomhet og programutvikling, telekommunikasjon, radio, fjernsyn og filmproduksjon, samt forlagsvirksomhet. Sysselsettingsandelen på nasjonalt nivå er knapt 3,5 prosent.

Som vist i figur 3.13, er dette en næringskategori som er sterkt konsentrert i Osloregionen. Bare Oslo og Akershus ligger på den positive siden av landsgjennomsnittet. Hordaland og Rogaland er også her plassert forholdsvis høyt i rangeringen mellom fylkene, men igjen lavere enn Sør-Trøndelag. Når det gjelder de enkelte underkategoriene, ser vi at Hordaland er overrepresentert av sysselsatte innenfor radio- og telekommunikasjon. Dette er som ventet gitt at TV2 har sitt hovedkontor i Bergen sammen med ett av de største lokalkontorene til NRK. Til tross for at Hordaland har det største filmproduksjonsmiljøet utenfor Osloregionen¹⁴, er lokaliseringskoeffisienten likevel langt under 1. Dette er en næring som er sterkt konsentrert i hovedstadsregionen og det er bare Oslo som har en lokaliseringskoeffisient over 1.

¹⁴ Hirth, Martin Larsen, Ingrid Cecilie Holthe og Jostein Ryssevik: *Vestlandets filmnæring – mellom nasjonsbygging og regional utvikling*, ideas2evidence Rapport nr. 5:2009.

Figur 3.13: Lokaliseringskvotienter for informasjon og kommunikasjon, 2009



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Det er også verdt å merke seg at Hordaland er det eneste av de fem fylkene som er underrepresentert når det gjelder tjenester tilknyttet informasjonsteknologi. Til tross for internasjonale suksessbedrifter som Vizrt og It'slearning, er IKT-næringen forholdsvis svakt representert i Hordaland. Dette er imidlertid den eneste av de seks delnæringene som er overrepresentert i Rogaland.

Tabell 3.2: Lokaliseringskvotienter for de enkelte delnæringene innenfor informasjon og kommunikasjon, 2009

	Akershus	Oslo	Rogaland	Hordaland	Sør-Trøndelag
Forlagsvirksomhet	0.83	2.64	0.60	0.78	1.01
Film-, video- og fjernsynsprogramproduksjon, utgivelse av musikk- og lydopptak	0.71	3.14	0.54	0.68	0.56
Radio- og fjernsynsringkasting	0.10	3.61	0.23	1.04	0.84
Telekommunikasjon	3.54	1.20	0.54	0.75	0.79
Tjenester tilknyttet informasjonsteknologi	1.54	2.42	1.01	0.78	1.10
Informasjonstjenester	1.03	3.23	0.72	0.88	0.42

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

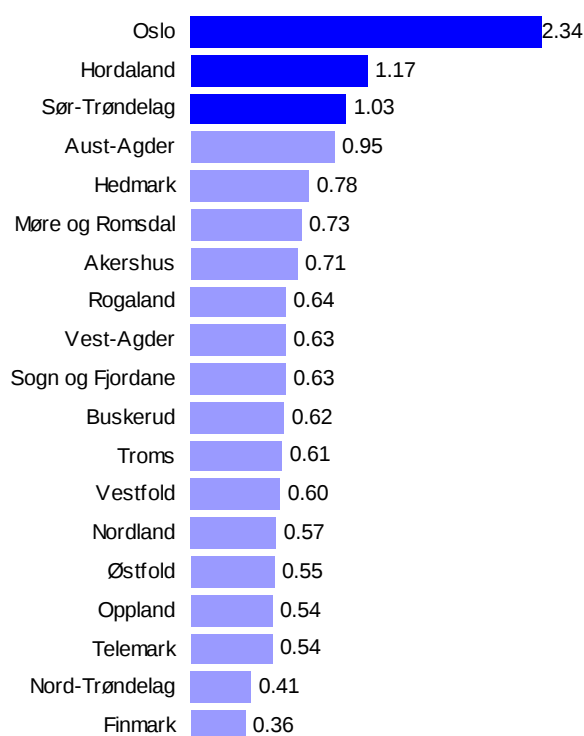
FINANSIERING OG FORSIKRING

Den siste tjenestekategorien vi skal se på, er finansiering og forsikring. Dette er også en forholdsvis kunnskapsintensiv virksomhet i følge figur 3.7, men først og fremst for personer med kortere universitets- og høyskoleutdanninger. Vel to prosent av sysselsatte i Norge jobber i denne næringen i 2009.

Som de andre næringene vi har sett på, er også finansnæringen sterkt konsentrert i Oslo. Men dette er også en næring som er betydelig overrepresentert i Hordaland. Bergen har tradisjonelt hatt en sterk finansnæring med flere større selskap lokalisert i byen. Rogaland ligger imidlertid betydelig under landsgjennomsnittet når det gjelder sysselsetting innenfor finans og forsikring.

Ser vi på de enkelte delnæringene, er det først og fremst i forsikringsvirksomhet vi finner den største opphopningen i Hordaland, med en lokaliseringskvotient ikke så langt unna Oslo.

Figur 3.14: Lokaliseringskvotienter for finansiering og forsikring, 2009



Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

Tabell 3.3: Lokaliseringskvotienter for de enkelte delnæringene innenfor finansiering og forsikring, 2009

	Akershus	Oslo	Rogaland	Hordaland	Sør-Trøndelag
Finansieringsvirksomhet	0.53	1.99	0.79	1.01	1.20
Forsikringsvirksomhet og pensjonskasser	0.95	2.53	0.23	2.02	1.02
Tjenester tilknyttet finansierings- og forsikringsvirksomhet	1.10	3.36	0.59	0.68	0.39

Kilde: SSB, Registerbasert sysselsettingsstatistikk

DISKUSJON

Gjennomgangen av den regionale fordelingen av kunnskapsintensive næringer og sektorer i Norge, viser at de største konsentrasjonene, med noen få unntak, befinner seg i Osloregionen. Også Sør-Trøndelag har sterke konsentrasjoner av kunnskapsintensivt næringsliv, særlig når det gjelder tekniske tjenester, forskning og utviklingsarbeid.

Hordaland og Rogaland ligger derimot nærmere landsgjennomsnittet for de fleste kunnskapsintensive næringsområder. Dette gjelder særlig for kunnskapsintensiv tjenesteproduksjon, som altså i følge NIFU har fanget opp nesten halvparten av veksten i kandidatproduksjonen i Norge siden begynnelsen av 1990-årene. Det er likevel noen viktige unntak fra dette mønsteret. Dette gjelder først og fremst FOU-sektoren, forsikringsbransjen og medieindustrien (TV) i Hordaland, og vitenskapelig og teknisk konsulentvirksomhet, hvorav mye er knyttet opp mot petroleumsnæringen i Rogaland.

Hordaland og Rogaland utmerker seg også med lave sysselsettingsandeler i offentlig sektor. Dette gjelder ikke minst Rogaland.

Det som imidlertid først og fremst særpreger disse to fylkene, er den sterke konsentrasjonen av olje- og gassrelatert virksomhet. Hovedtyngden av sysselsettingen i petroleumsnæringen i Norge (knappt 80 prosent) er lokalisert i de to Vestlandsfylkene. Slik olje- og gassnæringen er definert i norsk offentlig statistikk, er sysselsettingen i næringen ikke så stor, ca. 1 prosent på landsbasis. Basert på denne definisjonen jobber 7.4 prosent av de sysselsatte i Rogaland innenfor olje- og gassnæringen og 1.6 prosent i Hordaland.

Andre studier basert på et næringsklyngeperspektiv, viser imidlertid at en langt større andel av de sysselsatte jobber i virksomheter som er sterkt knyttet til petroleumsnæringen. Dette gjelder bl.a. en rapport utarbeidet av SSB som skiller

mellom petroleumsnæringen på den ene siden og petroleumsrelaterte næringer på den andre.¹⁵ Petroleumsnæringen inkluderer i følge denne definisjonen virksomheter som står for utvinning av råolje og naturgass på norsk sokkel, mens petroleumsrelaterte næringer er næringer som produserer varer og tjenester som benyttes som innsatsfaktorer i disse virksomhetene, den såkalte leverandørindustrien. Basert på dette perspektivet, er ca. 40.000 personer sysselsatt i petroleumsnæringen i Norge og rundt 19.000 i petroleumsrelaterte næringer (2009). Dette representerer nasjonale sysselsettingsandeler på henholdsvis 1.6 og 0.8, med andre ord en samlet sysselsettingsandel på ca. 2.4 prosent.

I følge de samme beregningene er ca. 18.000 av de sysselsatte i petroleumsnæringen bosatt i Rogaland og 8.100 i Hordaland.¹⁶ Dette utgjør henholdsvis 45 og 20 prosent av den samlede sysselsettingen i petroleumsnæringen i Norge. Tilsvarende er rundt 5.800 av de sysselsatte i petroleumsrelaterte næringer bosatt i Rogaland og 5.500 i Hordaland. Av samlet sysselsetting i Norge utgjør dette henholdsvis 30 og 29 prosent. Om vi regner sysselsatte i de to næringsgruppene i prosent av samlet sysselsetting i Rogaland, finner vi at ca. 8 prosent er sysselsatt i petroleumssektoren og 2.5 prosent i petroleumsrelaterte næringer, dvs. til sammen 10.5 prosent. Når det gjelder Hordaland, er vel 3 prosent sysselsatt i petroleumsnæringen og ytterligere vel 2 prosent i petroleumsrelaterte næringer, til sammen ca. 5.5 prosent.

SSBs beregninger viser at petroleumsnæringene er av enda større betydning for Rogaland og Hordaland enn det vi så langt har antydnet i denne rapporten. De viser også at når det gjelder aktiviteter knyttet til utstyrs- og tjenesteleveranser til petroleumsnæringen, er disse nesten like store i Hordaland som i Rogaland.

SSBs rapport inneholder også beregninger av utdanningssammensetningen blant de ansatte i de to delene av petroleumsnæringen. Tallene for petroleumsnæringen er godt i samsvar med tallene for kategorien bergverksdrift og utvinning fra figur 3.7, dvs. rundt 21 prosent universitets- og høyskoleutdanning av kortere varighet og rundt 19 prosent av lengre varighet. Når det gjelder petroleumsrelatert virksomhet er den tilsvarende andelen ca. 20 og 9 prosent. Virksomhet knyttet til utstyrs- og tjenesteleveranser til

¹⁵ Johannesen, Jørgen Holch, Marianne Aamodt og Espen Michalsen: *Sysselsatte i petroleumsnæringen og relaterte næringer*, SSB Rapporter 55/2010

¹⁶ Merk at disse beregningene tar utgangspunkt i de sysselsattes bosted, ikke arbeidssted slik vi ellers har gjort i denne rapporten.

petroleumsindustrien sysselsetter med andre ord en langt lavere andel med lengre universitetsutdanninger enn selve kjernevirksomheten i petroleumsnæringen.

SSB antyder i sin rapport at heller ikke disse beregningene inkluderer all virksomhet som hører inn under petroleumsnæringens verdikjede, bl.a. fordi bare virksomheter registrert på næringskoder som mer eller mindre utelukkende leverer varer og tjenester til petroleumsnæringen er tatt med. SSB har imidlertid gjort estimater på sysselsettingen i alle bedrifter som direkte eller indirekte leverer varer og tjenester til petroleumsnæringen og kommer da fram til et tall på ca. 206.000, dvs. rundt 8 prosent av sysselsettingen i Norge.¹⁷

En annen beregning er foretatt av ideas2evidence på oppdrag for Business Region Bergen.¹⁸ Denne fokuserer imidlertid på hele energiklyngen, som i tillegg til petroleumsnæringen også inkluderer produksjon av vannkraft og annen fornybar energi. ideas2evidence sin studie er basert på en grundig analyse av enkeltsselskap for å avgjøre om selskapet er en naturlig del av energiklyngen eller ikke. Med utgangspunkt i denne metoden, finner ideas2evidence at bortimot 30.000 personer er sysselsatt i energiklyngen i Hordaland i 2008. Tilsvarende beregninger er dessverre ikke foretatt for Rogaland.

Uansett hvilke metoder som benyttes for å beregne petroleumsnæringens størrelse i Rogaland og Hordaland, er det liten tvil om at den utgjør en svært viktig del av arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft i de to fylkene. Et viktig spørsmål er derfor hva som vil skje når oljeressursene går mot slutten og næringen gradvis vil måtte bygges ned.

I rapporten *Nedbyggingen av petroleumsvirksomheten. Hvor store blir utfordringene for norsk økonomi*¹⁹, konkludere SSB med at denne omstillingsprosessen har alle muligheter for å gå rimelig smertefritt. For norsk økonomi sett under ett vil frigjort arbeidskraft kunne kanaliseres mot tjenesteproduksjon. Når det gjelder leverandørindustrien spesielt, vil disse virksomhetene dels kunne selge sine produkter og tjenester internasjonalt, dels vil de kunne benytte sin kompetanse til å utvikle produkter og tjenester for andre

¹⁷ Torbjørn Eika, Joakim Prestmo og Eivind Tveter: *Etterspørselen fra petroleumsvirksomheten, Betydning for produksjon og sysselsetting i Norge.*, SSB Økonomiske analyser 3/2010

¹⁸ Hirth, Martin og Jostein Ryssevik: *Nøkkeltall for prioriterte næringer i Bergensregionen*, Business Region Bergen, 06/2010.

¹⁹ Cappelen, Ådne, Torbjørn Eika og Joakim Prestmo: *Nedbyggingen av petroleumsvirksomheten. Hvor store blir utfordringene for norsk økonomi*, SSB Rapporter 46/2010

markeder. Men det påpekes samtidig at et av de viktigste komparative fortrinnene, nærheten til kontinentalsokkelen, ikke lenger vil være tilstede. Dette har tradisjonelt også vært Rogaland og Hordalands komparative fortrinn når det gjelder lokalisering av petroleumsrelatert virksomhet i Norge. Selv om en nedbygging og omstilling til andre markeder og virksomheter kan gå rimelig greit for norsk økonomi samlet sett, kan det skape større utfordringer for den regionen som per i dag utgjør det regionale sentrum for oljeselskapene og leverandørindustrien. Om ikke annet så vil omstillingsbehovet bli betydelig større i disse to fylkene enn i landet forøvrig.²⁰

²⁰ Det bør legges til at flere sentrale økonomer, blant andre Victor Norman, har betvilt at omstillingen fra petroleumsrelatert virksomhet til nye kunnskapsintensive områder, vil kunne gå så knirkefritt som antatt i SSBs rapport.

KAPITTEL 4:

FRA STUDIER TIL JOBB FOR KANDIDATER FRA UNIVERSITETET I BERGEN

INTRODUKSJON

Fokuset i dette kapittelet er på overgangen mellom studier og jobb for kandidater fra Universitetet i Bergen. Vi ser for det første på hvor kandidatene starter sin yrkeskarriere når det gjelder geografi, sektor og næring. For det andre ser vi på selve overgangsprosessen og hvilke problemer kandidatene opplever i bestrebelsene på å finne sin første relevante jobb. En tredje viktig problemstilling i denne sammenheng er forholdet mellom innholdet i utdanningene og de arbeidsoppgavene som kandidatene blir satt til å løse. I hvor stor grad opplever kandidatene at universitetsutdanningen har gitt dem de faglige og generelle kvalifikasjonene som arbeidslivet stiller krav om?

Fokuset i dette kapittelet er hovedsakelig på Universitetet i Bergen og forskjeller og likheter mellom fakultene. Men i kapittelets siste del foretar vi også noen overordnede sammenligninger med de tre andre allmennuniversitetene i Norge. Kapittelet bygger på data fra SIB Karrieresenterets kandidatundersøkelser fra 2007 og 2009 og på kvalitative intervju med 15 kandidater fra UiB i ulike stillinger i Bergens- og Osloregionen. For de komparative betraktningene har vi fått utført spesialanalyser av NIFUs nasjonale kandidatundersøkelse fra 2009.

Hovedtyngden av kandidatene fra Universitetet i Bergen ender opp i to geografisk avgrensede arbeidsmarkeder, et nærmarked bestående av fylkene Hordaland og Rogaland og et hovedstadsmarked bestående av Oslo og Akershus. Studenter fra Rogaland og fra hovedstadsområdet viser samme flyttemønster, vel en fjerdedel finner seg jobb i Hordaland, mens godt over halvparten trekker hjemover etter endte studier. Alt i alt har Hordaland en betydelig "brain gain" på grunn av universitetets lokalisering.

Rundt 60 prosent av kandidatene fra UiB får sin første jobb i offentlig sektor. Dette er noe høyere enn de nasjonale tallene i NIFUs kandidatundersøkelser. Det er bare Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som sender mer enn halvparten av sine kandidater til privat sektor, først og fremst til

petroleumsnæringen og IKT-bransjen. Nesten hver tredje humanist entrer arbeidslivet i en undervisningsstilling, men en betydelig andel får seg også jobb innenfor kultur og media. Samfunnsviterne er derimot den faggruppen som spres på det største antallet bransjer og posisjoner.

Kandidatundersøkelsene viser at det er humanistene som opplever de største utfordringene i overgangen mellom studier og jobb, særlig når det gjelder å finne arbeid som er relevant for utdanningen. Samfunnsviterne har også noe større problemer enn de andre faggruppene, særlig sammenlignet med naturviterne. Men mens kandidater med humanistisk bakgrunn legger størst vekt på studienes relevans og mangel på erfaring når de skal forklare hvorfor de har problemer med å finne jobb, er samfunnsvitere mer opptatt av mangelen på relevante jobber i nærheten av der de bor.

Kandidater med profesjonsutdanning får i større grad enn andre utnyttet sin fagkunnskap i arbeidslivet. Derimot er det en forholdsvis liten andel av samfunnsviterne og humanistene som sitter i jobber hvor de får utnyttet sin faglige spisskompetanse. Humanistene opplever høyest samsvar mellom egen fagkunnskap og arbeidsplassens kompetansekrav i offentlig sektor, og først og fremst innenfor undervisning. Samfunnsviterne er derimot minst like anvendelige i privat sektor. Analysene viser en forholdsvis entydig sammenheng mellom hvordan kandidatene opplever studienes relevans og hvor lett det er for ulike faggrupper å vinne innpass på arbeidsmarkedet.

De komparative analysene av de fire allmennuniversitetene viser at kandidatene fra Universitetet i Bergen kommer marginalt dårligere ut samlet sett enn kandidatene fra de tre andre universitetene. Humanistene fra Universitetet i Bergen møter imidlertid færre problemer på arbeidsmarkedet enn humanister fra de andre universitetene. Når det gjelder samfunnsvitere og kandidater med naturvitenskapelig bakgrunn er forholdet det motsatte.

BRAIN GAIN

Regioner med større allmennuniversiteter vil normalt oppleve en netto tilførsel av ungdom med høyere utdanning. Selv om en betydelig del av rekrutteringen av nye studenter skjer i universitetets nærområde, vil mange også flytte til regionen for å studere. Og selv om innflytterne har en noe større tilbøyelighet til å flytte ut igjen etter endte studier enn de lokalt rekrutterte, vil universitetsregionene likevel

som regel sitte igjen med et overskudd. Dette forutsetter selvsagt at det lokale arbeidsmarkedet har nok posisjoner ledig til å fange opp de nyutdannede kunnskapsarbeiderne.

Vi skal se nærmere på disse strømmene inn til og ut fra Universitetet i Bergen for bedre å forstå de prosessene som styrer overgangene mellom studier og jobb for kandidatene fra UiB. Dette vil vi gjøre ved hjelp av data fra SIB Karrieresenterets Kandidatundersøkelser som gjennomføres annet hvert år, ett til to år etter at kandidatene har tatt sin avsluttende eksamen. Vi har slått sammen datamaterialet fra de to siste av disse undersøkelsene, 2007 og 2009, for å få et mer solid materiale å trekke konklusjoner på grunnlag av. Den første av disse Kandidatundersøkelsene er rettet mot studenter som ble uteksaminert i 2005, den andre mot kandidater som ble uteksaminert i 2007. Ved å slå sammen data fra begge disse undersøkelsene utjevner vi derfor også i noen grad eventuelle konjunkturspesifikke mønstre. Undersøkelsen fra 2007 beskriver et arbeidsmarked på høygir, mens undersøkelsen fra 2009 beskriver et marked som er kjølnet noe ned som en følge av den internasjonale finanskrisen.

Tabell 4.1: Arbeidsmarkedsstatus for kandidater fra UiB, 2007 og 2009 (prosent)

	2007	2009
Utenfor arbeidsstyrken	8.3	8.6
Relevant arbeid	81.2	82.7
Ufrivillig deltid	2.9	1.9
Ikke relevant arbeid	5.6	6.0
Arbeidsledig	1.9	0.9

Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Som vist i tabell 4.1. er det likevel ikke markerte forskjeller mellom arbeidsmarkedsstatusen til kandidatene på de to tidspunktene. Faktisk er andelen som er i relevant arbeid noe høyere i 2009 enn i 2007. Dette bekrefter for så vidt konklusjonene fra SSBs arbeidskraftsundersøkelser; at den økonomiske nedgangen etter finanskrisen ikke i nevneverdig grad påvirket arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft.

I tabell 4.2 er kandidatene fra Universitetet i Bergen fordelt etter hjemsted før studier og arbeidssted etter studier. Tabellen viser at tilbøyeligheten til å forbli i Hordaland etter endte studier naturlig nok er høyest for de som bor i fylket før de begynner å studere. Hele 76 prosent av Hordalendingene har fått seg jobb i fylket, mens 5 prosent har dratt til Rogaland og ca. 12 prosent til Oslo og Akershus. Det er også interessant å merke seg at studenter fra Sogn og Fjordane

i stor grad finner seg jobb i Hordaland, hele 62 prosent. Rogalendingene har derimot en betydelig større tilbøyelighet til å dra tilbake til hjemfylket – 55 prosent drar hjem og 26 prosent forblir i Hordaland. Dette er omtrent det samme flyttemønsteret som vi finner for studenter fra Oslo og Akershus. Når vi i kapittel 3 beskrev Hordaland og Rogaland som et felles nærmarked for kandidater fra Universitetet i Bergen, er dette altså med det forbehold at Hordalendingene langt på vei forblir i studiefylket, mens Rogalendingene trekker sørover.

Tabell 4.2: Hjemsted før studier og arbeidssted etter studier for kandidater fra UiB, 2007 pluss 2009 (prosent)

Arbeidsfylke	Hjemfylke før studier						
	Hordaland	Rogaland	Sogn og fjordane	Oslo Akershus	Andre fylker	Utlandet	Totalt
Bergensregionen ¹	69.0	26.7	56.2	25.4	29.5	63.6	45.6
Hordaland	7.5	1.3	5.5	1.7	2.4	9.1	4.3
Rogaland	5.0	54.7	9.6	1.7	5.1	18.2	12.8
Oslo/Akershus ²	11.6	8.7	9.6	55.9	27.1	9.1	18.9
Andre fylker	6.4	7.3	19.2	15.3	34.8	0.0	17.6
Utlandet ³	0.6	1.3	0.0	0.0	1.2	0.0	0.8
Totalt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Hordaland har likevel en betydelig tilførsel av høyt utdannet arbeidskraft – en brain gain – på grunn av Universitetet i Bergen. Rundt 36 prosent av studentene rekrutteres fra fylket, mens rundt 50 prosent av de uteksaminerte kandidatene tilføres det lokale arbeidsmarkedet. Ser vi på Hordaland og Rogaland under ett blir de tilsvarende tallene 52 prosent når det gjelder rekruttering og 63 prosent når det gjelder andel som går til det lokale arbeidsmarkedet.

En oversikt over hvor kandidater fra ulike fakultet jobber 1-2 år etter uteksaminering er vist i figur 4.1. Andelen som finner seg en jobb i Hordaland er størst for kandidater fra Det psykologiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det humanistiske fakultet. Gitt den sterke konsentrasjonen av petroleumsnæringen i Rogaland, skulle en kanskje forvente at en større del av kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet

¹ I 2009 benyttes begrepet Bergensregionen i spørreskjemaet. I 2007 er dette definert til kommunene Bergen, Askøy, Sund, Fjell og Os.

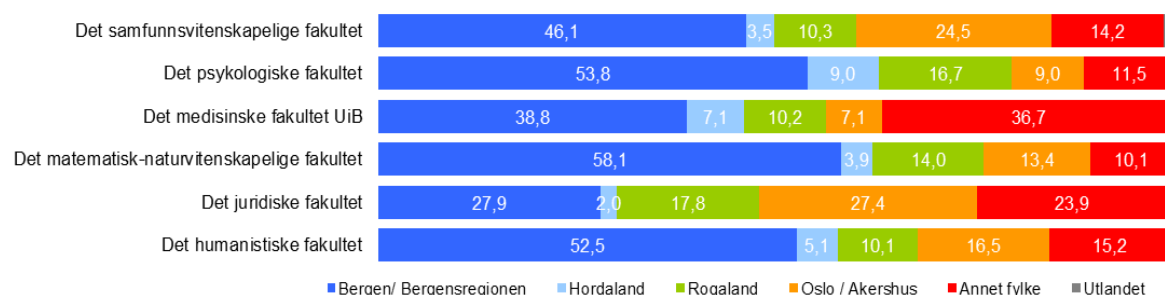
² I datamaterialet for 2007 inneholder denne kategorien bare Oslo.

³ Merk at Kandidatundersøkelsene har problemer med å lokalisere og få svar fra kandidater som har fått seg jobb i utlandet. Disse andelene er derfor altfor lave.

satte kursen sørover. Men slik er det ikke. Det er relativt sett like mange jurister og psykologer som starter sin yrkeskarriere i Rogaland som det er naturvitere.

Vi ser også at jurister og samfunnsvitere har en større tilbøyelighet til å få seg jobb i Oslo og Akershus enn de andre faggruppene. Det er naturlig å tro at dette i noen grad skyldes mulighetene i statlig forvaltning og trolig også kunnskapsintensiv tjenesteyting. Medisinerne har den største geografiske spredningen blant faggruppene. Dette skyldes nok langt på vei turnusordningen som flertallet av de nyutdannede legene fortsatt vil være i på det tidspunktet Kandidatundersøkelsene gjennomføres.

Figur 4.1: Arbeidssted 1-2 år etter eksamen for kandidater fra ulike fakulteter ved UiB, 2007 og 2009 (prosent)



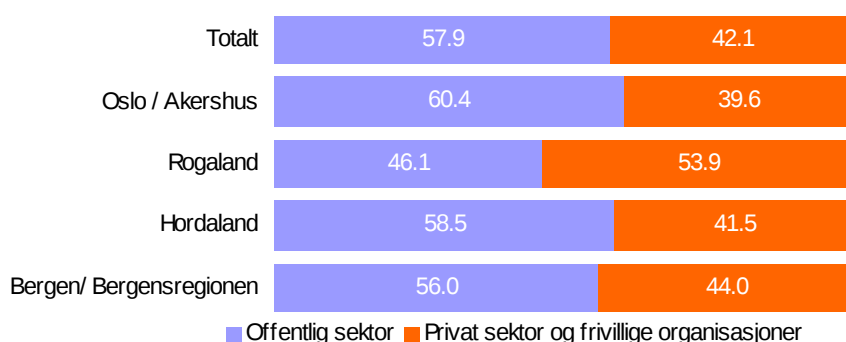
Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

SEKTOR OG NÆRING

I følge NIFUs nasjonale kandidatundersøkelser, får omtrent halvparten av høyere grads kandidater fra norske universiteter sin første jobb i offentlig sektor (jfr. kapittel 3). Denne andelen er betydelig større for kandidater fra Universitetet i Bergen. Om vi ser på høyere grads kandidater alene, går vel 60 prosent av kandidatene fra UiB til offentlig sektor. Om også lavere grads kandidater regnes med, ender andelen på ca. 58 prosent.

Figur 4.2, som omhandler både høyere og lavere grad, viser fordeling på sektor etter hvilken region arbeidsplassen ligger i. Det er for det første interessant å merke seg at andelen av kandidatene som går til offentlig sektor er markant lavest for de som får seg jobb i Rogaland. Dette samsvarer godt med observasjonen i kapittel 3 om at Rogaland har den relativt sett minste offentlige sektoren blant fylkene i Norge. Det er også interessant å merke seg at hovedtyngden av kandidatene som får seg jobb i Oslo og Akershus starter sin yrkeskarriere i offentlig sektor.

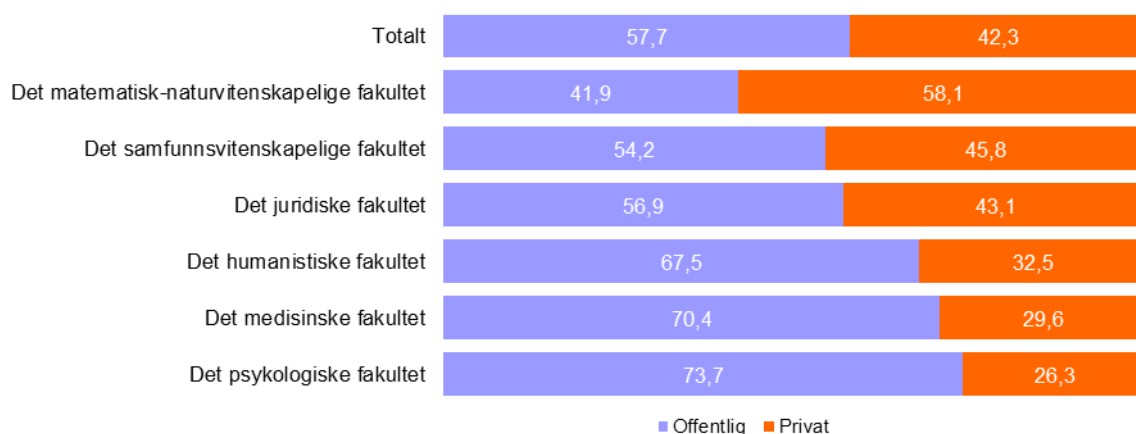
Figur 4.2: Fordeling på offentlig og privat sektor etter kandidatenes arbeidssted, 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Det er store variasjoner mellom fakultetene når det gjelder hvilken sektor kandidatene ender opp i (se figur 4.3). Mens over 70 prosent av medisinere og psykologene har fått jobb i offentlig sektor, er det bare 42 prosent av kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som har gjort dette. Det er også en betydelig forskjell mellom samfunnsvitere og humanister. To av tre kandidater fra Det humanistiske fakultet har jobb i det offentlige, mot 54 prosent av samfunnsviterne.

Figur 4.3: Fordeling på offentlig og privat sektor etter kandidatenes fakultetsbakgrunn, 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Når det gjelder næring, finner vi at rundt 16 prosent av kandidatene forblir i det høyere utdanningssystemet, flertallet trolig som stipendiater. Vel 21 prosent går til offentlig forvaltning, 12 prosent til helse- og sosialsektoren og nesten 8 prosent til undervisning. I privat sektor går de største gruppene til olje og energi (8.1

prosent), annen privat tjenesteyting (9.3 prosent), bank, forsikring og finans (4.8 prosent), IKT/Tele (5.4 prosent) og media og kultur (5.6 prosent). Fremtredende næringer i Universitetets nærområde, som marin og maritim sektor, tar derimot imot en forsvinnende liten del av kandidatmassen fra Universitetet i Bergen (til sammen 1.5 prosent).

Av de som forblir i Bergensregionen, fortsetter hver fjerde kandidat i det høyere utdanningssystemet, de aller fleste av disse trolig ved UiB. Andre næringsområder som utmerker seg i Bergensområdet, er IKT/Tele med vel 8 prosent og bank, forsikring og finans med nesten 7 prosent. Når det gjelder de øvrige kommunene i Hordaland, er det først og fremst undervisningssektoren, helse- og sosialsektoren og olje- og energisektoren som skiller seg ut.

Tabell 4.3: Fordeling på næringer etter kandidatenes arbeidssted, 2007 pluss 2009 (prosent)⁴

	Bergens-regionen	Hordaland ellers	Rogaland	Oslo/Akershus	Annet fylke	Totalt
Statlig, fylkeskommunal, kommunal administrasjon	13.4	15.0	17.6	38.0	27.1	21.2
Høyere utdannings-/ forskningsinstitusjon	26.1	7.5	5.6	8.2	8.8	16.1
Grunnskole, videregående skole	8.4	22.5	7.2	3.3	7.1	7.6
Helse, sosial, omsorg	9.3	17.5	13.6	5.4	25.3	12.2
Olje/gass/energi	6.6	17.5	26.4	2.7	2.4	8.1
Industri/produksjon	0.7	2.5			2.9	0.9
Fiskeri/havbruk/annen primærnærings	1.4	5.0	0.8			0.9
Shipping	0.5			1.1	0.6	0.5
IKT/tele	8.4		1.6	6.0	1.2	5.4
Media, kultur	5.2	5.0	3.2	8.7	5.3	5.6
Handel, reiseliv	0.5		0.8	1.6	1.2	0.8
Bank/ forsikring/ finans	6.6	5.0	0.8	4.9	2.9	4.8
Annen privat tjenesteyting	8.2		11.2	13.6	8.2	9.3
Annet	5.0	2.5	11.2	6.5	7.1	6.5
Totalt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N=	441	40	125	184	170	964

Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Av de som flytter til Rogaland etter endt eksamen, går hver fjerde kandidat til olje- og energisektoren. Merk likevel at det i absolutte tall er noen flere som går

⁴ Merk at næringsinndelingen i Kandidatundersøkelsene dessverre ikke samsvarer med næringskodeverket som blir benyttet av SSB. Merk også at det er foretatt en harmonisering mellom næringsinndelingen i de to kandidatundersøkelsene.

til jobber i olje- og energisektoren i Hordaland enn i Rogaland (36 mot 33 i de to årskullene vi har data for).

Når det gjelder Oslo og Akershus går den største gruppen, hele 38 prosent, til offentlig administrasjon. Igjen er det naturlig å tro at dette hovedsakelig handler om statlig forvaltning. Andre næringer som utmerker seg i hovedstadsområdet er media og kultur (8.7 prosent) og annen privat tjenesteyting (13.6 prosent). Dette er igjen et tegn på at arbeidsmarkedet innenfor kunnskapsintensiv tjenesteyting er betydelig større i Oslo og Akershus enn i nærområdet til Universitetet i Bergen.

Tabell 4.4: Fordeling på næringer etter kandidatenes fakultetsbakgrunn, 2007 pluss 2009 (prosent)⁵

	Det humanistiske fakultet	Det juridiske fakultet	Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	Det medisinske fakultet	Det psyko-logiske fakultet	Det samfunns-vitenskapelige fakultet
Statlig, fylkeskommunal, kommunal administrasjon	13.4	45.3	6.2	0.0	9.6	27.8
Høyere utdannings-/ forskningsinstitusjon	19.7	2.6	27.1	15.6	12.3	17.1
Grunnskole, videregående skole	28.0	0.0	4.5	1.0	11.0	4.6
Helse, sosial, omsorg	1.9	0.5	1.7	74.0	45.2	2.8
Olje/gass/energi	3.2	5.2	23.2	1.0	4.1	6.4
Industri/produksjon			2.8	1.0		1.1
Fiskeri/havbruk/annen primærnæring			5.1			
Transport/logistikk	0.6	0.5				0.4
Shipping		1.6	1.1			
IKT/tele	1.9	0.5	14.7		1.4	7.5
Media, kultur	21.0		1.1	1.0	0.0	6.8
Handel, reiseliv	1.3	0.5	0.6		1.4	1.4
Bank/ forsikring/ finans	0.6	6.8	3.4		2.7	9.3
Annen privat tjenesteyting	5.1	25.5	5.6	2.1	6.8	6.0
Annet	3.2	10.9	2.8	4.2	5.5	8.9
Totalt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N=	157	192	177	96	73	281

Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Vi har også sett på hvilke næringer kandidatene går inn i, avhengig av fakultetsbakgrunn. Når det gjelder humanistene, går den største gruppen, 28

⁵ Merk at næringsinndelingen i Kandidatundersøkelsene dessverre ikke samsvarer med næringskodeverket som blir benyttet av SSB. Merk også at det er foretatt en harmonisering mellom næringsinndelingen i de to kandidatundersøkelsene.

prosent, til undervisning. Men det er også en betydelig andel på 21 prosent som får seg jobb innenfor kultur og media. Juristene ender i all hovedsak opp i to næringskategorier, offentlig forvaltning eller privat tjenesteyting.

Når det gjelder kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, har disse den høyeste andelen som fortsetter innenfor universitets- og høyskolesystemet, hele 27 prosent. Vi ser også at 23 prosent går til olje- og energisektoren og nesten 15 prosent til IKT-sektoren. Dette fakultetet har også sendt 5 prosent av sine kandidater til marin sektor, mest sannsynlig marinbiologer til havbruksnæringen.

Samfunnsviterne er spredt på mange sektorer. Viktigst er offentlig forvaltning som har mottatt 28 prosent av kandidatene fra dette fakultetet. Men faggruppen har også betydelige andeler i olje- og energisektoren (6.4 prosent), IKT-sektoren (7.5 prosent), media og kultur (6.8 prosent) og bank, forsikring, finans (9.3 prosent).

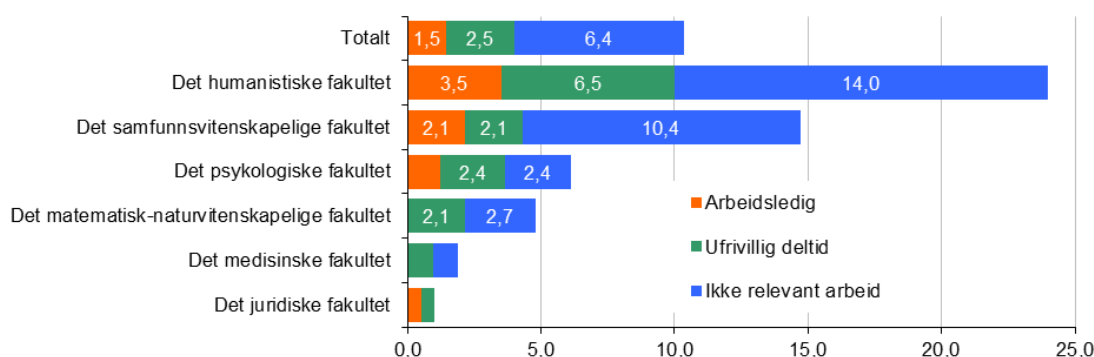
ARBEIDSMARKEDSTILPASNING

En av hovedkonklusjonene fra kapittel 2 er at markedet for høyt utdannet arbeidskraft i Norge har vært i rimelig balanse, til tross for en formidabel vekst i tallet på kunnskapsarbeidere. Dette ble blant annet underbygget av NIFUs longitudinelle analyser av 2000-kullet som viser at mistilpasning på arbeidsmarkedet langt på vei er knyttet til selve overgangsfasen fra studier til jobb og at det store flertallet ender opp i relevante jobber i løpet av de første årene etter eksamen (jfr. figur 2.2).

Figur 4.4 viser på tilsvarende måte arbeidsmarkedsstatus for kandidater fra 2005- og 2007-kullet fra Universitetet i Bergen ett til to år etter eksamen, dvs. på et tidspunkt mellom de to første observasjonspunktene i NIFUs studie. Merk at spørsmålsformuleringene er forskjellige og at begrepene derfor ikke er fullstendig sammenlignbare med de som benyttes av NIFU. For det første er begrepet *ikke relevant arbeid* et noe videre begrep enn *overkvalifisert* (det kan inneholde både over- og feilkvalifiserte). For det andre inneholder deltidskategorien bare kandidater som eksplisitt sier at de ønsker seg en fulltidsjobb. Tallene i figur 4.4 inneholder også lavere grads kandidater, mens NIFUs tall utelukkende gjelder høyere grad.

Om vi ser alle fakulteter under ett, faller ca. 10 prosent av kandidatene i en av de tre mistilpasningskategoriene. Dette er betydelig lavere enn NIFUs tall for 2000-kullet et halvt år etter eksamen (ca. 17 prosent), men noe høyere enn i observasjonene av det samme kullet fire år etter eksamen (ca. 5 prosent). Dette underbygger forestillingen om mistilpasning som en overgangsprosess hvor tilpasningsproblemene avtar jo lenger kandidatene har vært på arbeidsmarkedet. Arbeidsledigheten er allerede svært lav (1.5 prosent). Den største kategorien er derimot *ikke relevant arbeid* som omfatter 6.4 prosent.

Figur 4.4: Mistilpasning på arbeidsmarkedet ett til to år etter eksamen etter fakultetsbakgrunn 2007 og 2009 (prosent)⁶



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Tallene viser imidlertid markerte forskjeller mellom fakultetene. Inngangen til arbeidsmarkedet er mest problematisk for humanistene, hvor hver fjerde kandidat (24 prosent) befinner seg i en av de tre mistilpasningskategoriene. Hele 14 prosent har ikke fått seg arbeid som oppfattes som relevant og 6.5 prosent jobber ufrivillig deltid. I tillegg er 3.5 prosent arbeidsledig.

På spørsmål om mulige grunner til at en såpass stor andel av humanistene opplever at de ikke får seg en jobb som er relevant for utdanningen, svarer flere intervjuobjekter at dette skyldes kandidatenes forventninger:

”Jeg tror nok at veldig mange går på HF uten å ane hva de skal bli. I virkeligheten kan de jo jobbe med forferdelig masse, men det kan være vanskelig å konkretisere dette.”

Bachelorkandidat historie.

⁶ Merk at prosentueringsbasen for denne figuren er arbeidsstyrken, dvs. alle som har eller prøver å få arbeid. I tillegg er vel 8 prosent utenfor arbeidsstyrken av ulike grunner.

Det kan synes som at relevant arbeidserfaring og nettverk er ekstra viktig for humanistene. Flere intervjuobjekt legger også vekt på engasjement i studentaktiviteter eller annet frivillig arbeid. Det å kombinere fag fra flere fakultet kan også bidra til å gi lettere innpass i arbeidslivet. Videre foreslås det å jobbe med en bevisstgjøring av studentene når det gjelder hvilke muligheter som finnes. Et konkret forslag er at universitetet kan invitere tidligere kandidater for å vise hvilke jobber som er mulige for kandidater med humanistisk bakgrunn.

Også samfunnsviterne møter visse utfordringer, særlig med å finne relevant arbeid. Til sammen er nesten 15 prosent mistilpasset, inkludert 10.4 prosent som er i jobber hvor utdanningen ikke er relevant. Flere av samfunnsviterne vi intervjuet, opplevde prosessen med å finne relevant arbeid som frustrerende:

"Jeg fikk gode karakterer og tenkte at Yes! nå er det bare å skrive noen søknader i løpet av sommerferien og så ordner det seg nok i løpet av høsten. Men det viste seg å være helt feil".

Masterkandidat sammenlignende politikk

Også denne faggruppen understreket betydningen av nettverk og arbeidserfaring. En større arbeidsgiver som hovedsakelig rekrutterer samfunnsvitere støtter denne oppfatningen; De oppgir at de utelukkende rekrutterer gjennom nettverk, gjerne gjennom kontakt med ansatte ved UiB som har kjennskap til gode kandidater fra veilederforhold.

Flere av samfunnsviterne vi intervjuet har inntrykk av at enkelte fag ved det samfunnsvitenskapelige fakultet gir lettere innpass i arbeidslivet enn andre, blant annet samfunnsøkonomi, sammenlignende politikk og samfunnsgeografi.

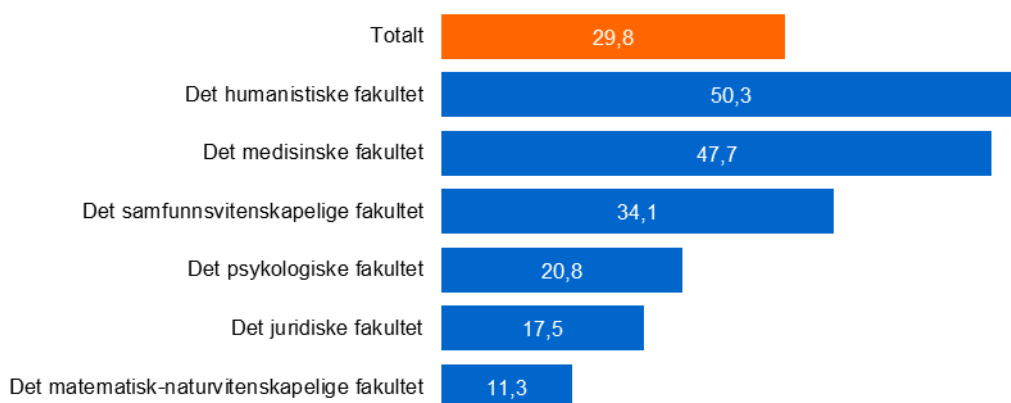
Vi har også to andre indikatorer i datamaterialet som viser hvor lett det har vært for den enkelte kandidat å vinne innpass på arbeidsmarkedet. Den første av disse er ansettelsesforhold, hvor det skilles mellom ulike former for midlertidige arbeidskontrakter (vikariat, engasjement) og fast ansettelse. Figur 4.4 viser andelen på midlertidig kontrakt av de som har fått seg jobb eller har etablert seg som selvstendig næringsdrivende.⁷

For alle kandidater samlet er nesten 30 prosent på midlertidig arbeidskontrakt. Igjen er det humanistene som kommer dårligst ut med rundt halvparten i vikariat

⁷ Merk at vi har holdt stipendiater utenfor disse beregningene.

eller engasjementstillinger. Også medisinene ligger høyt, men dette skyldes at flertallet av disse er inne i turnusperioden som per definisjon er en midlertidig kontrakt. Den tredje faggruppen med en forholdsvis stor andel på midlertidig kontrakt, er kandidater med samfunnsvitenskapelig bakgrunn (ca. 34 prosent). Best ut kommer kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet hvor 9 av 10 kandidater allerede er i fast jobb.

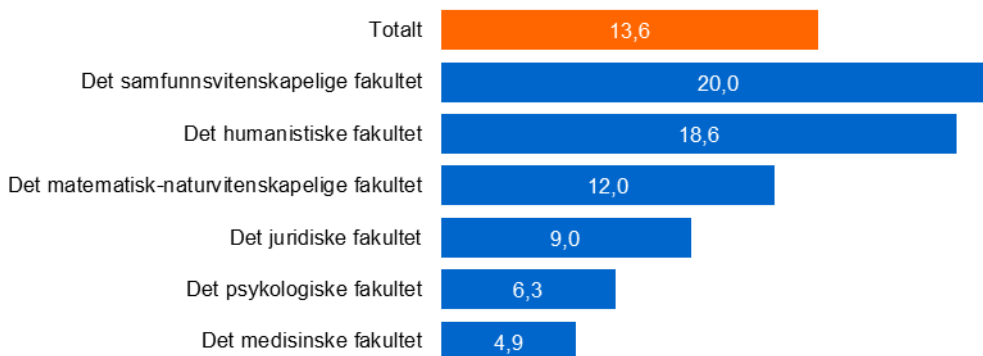
Figur 4.5: Andel med et midlertidig ansettelsesforhold ett til to år etter eksamen etter fakultetsbakgrunn 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Den siste indikatoren vi skal se på, er hvor lang tid det gikk fra kandidatene avla eksamen til de fikk sin første relevante jobb. I figur 4.6 ser vi hvor stor andel av de som har eller har hatt en relevant jobb som brukte et halvt år eller mer for å få denne jobben.

Figur 4.6: Andel som brukte et halvt år eller mer på å få sin første relevante jobb, etter fakultetsbakgrunn 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Resultatene viser at det store flertallet av de som har hatt relevant arbeid, har fått disse jobbene kort tid etter avlagt eksamen. For alle kandidatene samlet er det bare 13.6 prosent som har brukt mer enn seks måneder på å få sin første relevante jobb. Av de som har brukt lenger tid enn seks måneder, er andelen størst blant samfunnsviterne og humanistene, men heller ikke her utgjør denne gruppen mer enn rundt 20 prosent.

Dessverre har vi ingen data som følger kandidatene fra Universitetet i Bergen videre inn i yrkeskarrieren. Vi har derfor ingen mulighet til å avgjøre hvorvidt de forholdsvis beskjedne tilpasningsproblemene som kan observeres ett til to år etter eksamen, vil reduseres ytterligere etter hvert som tiden går. Tallene fra NIFUs nasjonale undersøkelser av 2000-kullet gir likevel grunn til å tro at dette også er tilfelle for 2005- og 2007-kullene fra Universitetet i Bergen. Forskjellene mellom fakultetene er imidlertid markante, og det er liten tvil om at humanistene og tildels også samfunnsviterne møter større utfordringer på arbeidsmarkedet enn de andre faggruppene, ikke minst kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Naturviterne er nok på mange måter i en særstilling når det gjelder overgang fra utdanning til jobb.

"Fagene vi har er rettet direkte mot ting man vil gjøre i en eventuell jobb. Det er godt samsvar der".

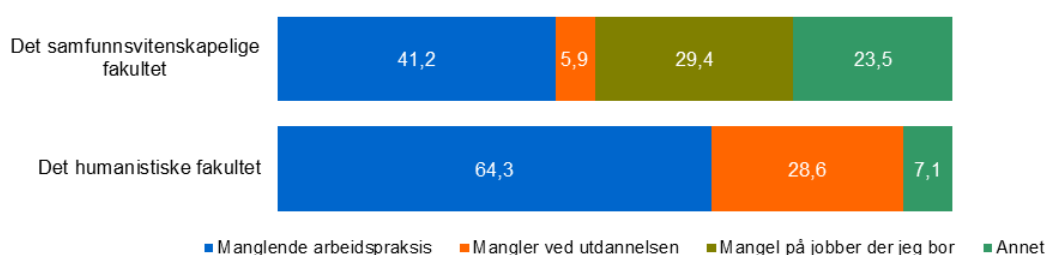
Masterkandidat geofysikk

En annen medvirkende faktor kan være den relativt tette kontakten mellom aktører i næringslivet og de naturvitenskapelige instituttene, noe en kandidat fremhevet. Det var gjennom bedriftsbesøk på instituttet at vedkommende først kom i kontakt med sin nåværende arbeidsgiver. Dette synspunktet bekreftes fra arbeidsgiversiden. En bedrift som rekrutterer naturvitere har regelmessig kontakt med UiB for å følge med på tema for masteroppgaver og hvilke kandidater som uteksamineres til enhver tid. Arbeidsgiveren kunne tenke seg en enda tettere kontakt med UiB av rekrutteringshensyn.

Kandidatene som ikke hadde fått relevant arbeid på observasjonstidspunktet, ble spurt hva de selv mente var den viktigste grunnen til dette. Fordi spørsmålsformuleringene er forskjellige i 2007 og 2009 kan vi ikke lage en samlet oversikt. Figur 4.7 viser svarene fra 2007 for humanistene og samfunnsviterne.

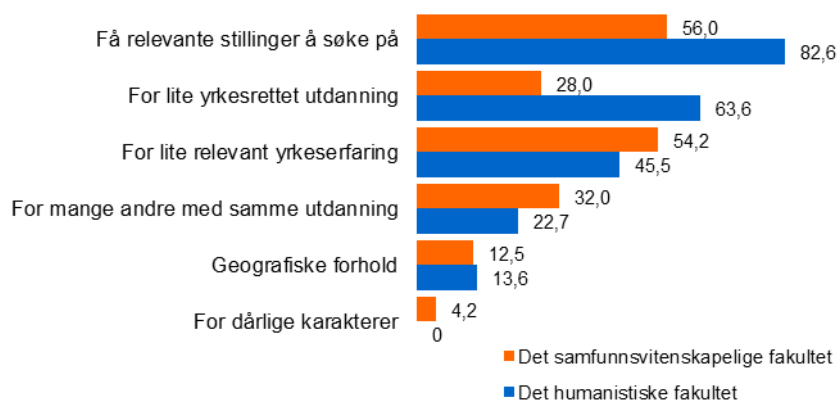
Det er liten tvil om at de to faggruppene oppfatter situasjonen forskjellig. I følge humanistene er det manglende arbeidspraksis og mangler ved utdanningen som flest oppfatter som den viktigste grunnen til at de ikke har fått seg relevant arbeid, henholdsvis 64 og 29 prosent. Samfunnsviterne er betydelig mindre bekymret over begge disse forholdene, ikke minst mangler ved utdanningen, men er til gjengjeld opptatt av mangelen på relevante jobber der de selv bor (ca. 30 prosent).

Figur 4.7: Viktigste grunn for ikke å få relevant jobb blant kandidater fra Det humanistiske og Det samfunnsvitenskapelige fakultet, 2007 (prosent)⁸



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007.

Figur 4.8: Viktigste grunn for ikke å få relevant jobb blant kandidater fra Det humanistiske og Det samfunnsvitenskapelige fakultet, 2009 (prosent som mener de ulike grunnene er av stor betydning)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2009.

Figur 4.8, som viser svarene fra 2009, utfyller dette bildet. Også her er samfunnsviterne mindre opptatt av mangler ved utdanningen (for lite yrkesrettet) enn humanistene. Betydelig flere humanister enn samfunnsvitere mener også at problemene med å skaffe seg relevant arbeid skyldes at det er for få relevante stillinger å søke på.

⁸ De andre faggruppene har for få respondenter som ikke har fått seg relevant arbeid.

KOMPETANSE OG KOMPETANSEKRAV

Universitetsutdanning gir faglig kompetanse på høyt nivå. I varierende grad gir de også ferdigheter og ulike former for generell kompetanse som er nødvendig for å fylle konkrete posisjoner i arbeidslivet. Her er det imidlertid betydelige forskjeller mellom de mer profesjonsorienterte fagområdene som medisin, psykologi og til dels jus, og utdanning innenfor mer allmenne fagområder som humaniora, samfunnsfag og matematisk-naturvitenskapelige fag. Kandidater fra de sistnevnte fagområdene går inn i en rekke ulike bransjer og posisjoner, ikke alle med en like entydig sammenheng mellom utdanningsmessig ballast og posisjonenes kompetansekrav. Eller som en av våre intervjuobjekter uttalte:

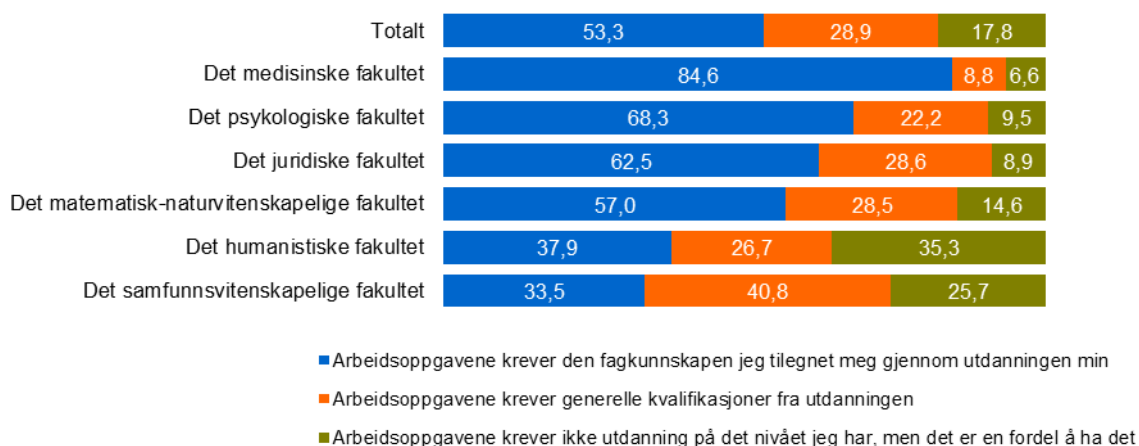
"Næringslivet aner ikke hvordan de skal bruke noen fra humanistisk fakultet. Samtidig tror jeg det er i ferd med å skje en utvikling, at det er mer fokus på hva søkerne kan og ikke hvilken utdanning de har. Mange stillingsutlysninger i dag er mindre spisset, ofte står det bare at de ønsker en person med høyere utdanning."

Masterkandidat i regioner og regionalisering (tverrfakultær HF/SV)

Vi skal se nærmere på hvordan kandidater fra ulike fagområder, som har hatt relevant arbeid etter eksamen, opplever sammenhengen mellom den utdanningen de har tilegnet seg ved universitetet og de posisjonene de har gått inn.

En første innfallsvinkel til denne problemstillingen er presentert i figur 4.9. Resultatene i denne figuren inkluderer kandidater med høyere grad fra 2005- og 2007-kullet. Respondentene måtte her velge mellom tre alternativ - et alternativ som vektlegger de faglige kvalifikasjonene fra utdanningen, et alternativ som vektlegger mer generelle kvalifikasjoner fra utdanningen og et siste alternativ for de som mener at de generelt sett ikke har behov for kompetanse på universitetsnivå i den posisjonen de befinner seg.

Figur 4.9: Vurdering av sammenhengen mellom utdanning og jobb for høyere grads kandidater fordelt på fakultet, 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Som forventet finner vi markerte forskjeller mellom fakultetene, forskjeller som langt på vei følger skillene mellom profesjonsorienterte utdanninger og mer allmennorienterte utdanninger. Sterkest vektlegging av fagkunnskap finner vi hos medisinerne. Også psykologene og juristene legger stor vekt på det faglige, men her er det også forholdsvis store grupper som mener at det er de mer generelle kvalifikasjonene som er viktigst i den jobben de sitter i. Denne tosidigheten bekreftes gjennom intervju med kandidater fra Det juridiske fakultet. To jurister ble intervjuet, én i offentlig sektor og én i privat sektor. Begge opplever at arbeidet krever både solide fagkunnskaper og mer generelle kvalifikasjoner som språklig nøyaktighet og evnen til å fatte raske beslutninger. Både psykologer og jurister fyller et betydelig større spekter av posisjoner i arbeidslivet enn medisinerne, og det er for så vidt naturlig å vente at flere ikke i like stor grad får gjøre seg nytte av sin faglige spisskompetanse.

Minst direkte nytte av sin faglige spisskompetanse får, i følge disse resultatene, samfunnsviterne. Bare hver tredje samfunnsviter mener at arbeidsoppgavene de utfører krever de faglige kunnskapene som de har tilegnet seg på universitet. Hele 41 prosent i denne gruppen oppgir derimot at de gjør seg nytte av mer generelle kvalifikasjoner fra utdanningen. Samfunnsviterne er generalister. De er også den faggruppen som i følge tabell 4.4 er spredd over et størst antall næringer. Begge disse forholdene tilsier at mer generelle kvalifikasjoner, som for eksempel metodekunnskaper og analytiske evner, veier tyngre enn faglig spesialisering. Men det er også verdt å merke seg at hver fjerde samfunnsviter sier at de er overkvalifisert for de arbeidsoppgavene de utfører.

Andelen overkvalifiserte er enda større når det gjelder kandidater fra Det humanistiske fakultet, hele 35 prosent. Ikke bare har denne gruppen den største andelen som ikke er i relevant arbeid (jfr. figur 4.4). De har også den største andelen overkvalifiserte blant de som oppgir at de har funnet seg en relevant jobb. Sammenhengen mellom kvalifikasjoner og jobb er derfor en betydelig utfordring for humanistene. Men det er også verdt å merke seg at det i denne gruppen er flere som oppgir at de får gjort nytte av sin fagkunnskap enn det er blant samfunnsviterne.

Når det gjelder kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, oppgir hele 57 prosent av disse at de får gjort seg nytte av sin fagkunnskap. Men også i denne gruppen, som i følge Kandidatundersøkelsene har hatt forholdsvis få problemer på arbeidsmarkedet, sier rundt 15 prosent at de er overkvalifisert i sin nåværende jobb.

Intervju med kandidater fra Det humanistiske og Det samfunnsvitenskapelige fakultet kan bidra til å belyse disse funnene. Våre intervjuobjekter føler seg verken under- eller overkvalifisert til stillingen de er i. For de fleste består arbeidet av både utfordrende oppgaver hvor de får brukt sin kompetanse, og mer rutinepreget arbeid som krever mindre kompetanse. Dette inntrykket fikk vi uavhengig av kandidatens utdanningsnivå. For eksempel fortalte en doktorgradskandidat at han føler seg overkvalifisert til en del av oppgavene, men at andre oppgaver ville vært vanskelig å gjennomføre med bare en mastergrad. En annen doktorgradskandidat fortalte at han følte seg overkvalifisert da han begynte i stillingen, men at arbeidsoppgavene har blitt mer utfordrende etterhvert.

Vedkommende opplever også at det er godt samsvar mellom fagbakgrunn og yrkesvalg, en oppfatning som deles av flere.

"Journalistikken og historiefaget har mye til felles, som de analytiske verktøyene og den kritiske tankegangen. Georg Johannesen har sagt at de to største løgnere i verden er journalister og historikere. Så jeg har valgt rett sånn sett".

Ph.d.-kandidat historie

I likhet med resultatene fra spørreundersøkelsen, viser også intervjuene at generell akademisk kompetanse er en viktig forutsetning for arbeidet som kandidatene fra UiB utfører.

"Jeg jobber mye med kart, og geografi dreier seg mye om kart, selv om det er utrolig mye mer. Denne bakgrunnen er kjekk å ha. Men det viktigste er likevel evnen til å se sammenhenger".

Masterkandidat samfunnsgeografi

"Jeg bruker tankesettet og de analytiske evnene. Jeg bruker ikke det rent teoretiske, som det jeg har lært om kapitalisme, likestilling, Marx og Weber".

Masterkandidat sosiologi.

Nettopp de metodiske og analytiske ferdigheter som kandidatene har tilegnet seg gjennom utdanningen fremheves også i det kvalitative materialet. Særlig legges det vekt på kvantitativ metode. En kandidat oppfatter kvantitativ metode som mer anvendelig enn annen metodekunnskap og at dette styrker ens sjanser i arbeidslivet.

"Kvantitativ metodekunnskap er rask å anvende og gir raskt synlige resultater. Jeg tror nok kandidater med denne utdanningen har den letteste veien inn i arbeidslivet. Jo mer tidkrevende analyser kandidatene er utdannet til å gjennomføre, jo mindre anvendelig kan det hende at de blir."

Ph.d.-kandidat sammenlignende politikk

Men intervjuene viser også at det ikke bare er generelle kvalifikasjoner kandidatene drar nytte av i sitt arbeid. Mange opplever også at de i stor grad får brukt fagkunnskapen sin enten direkte eller indirekte. Den faglige kompetansen fungerer ofte som bakgrunnsteppe for å tilegne seg ny kunnskap. Samtidig er det klart at samfunnsvitere og humanister sitter på mye teoretisk spesialkunnskap som man i liten grad får behov for i en arbeidssituasjon.

"Jobben krever mye kulturkunnskap. Om man ikke har studert alle kulturer, så gir utdanningen som sosialantropolog et bakgrunnsteppe for å tilegne seg ny informasjon. Det har vært veldig nyttig for meg. Selvsagt er det også mye jeg ikke får brukt, som kunnskap om indianerne i Amazonas. Det er den helhetlige kompetansen og

kulturforståelsen jeg tilegnet meg gjennom studiet jeg har mest bruk for”.

Masterkandidat sosialantropologi

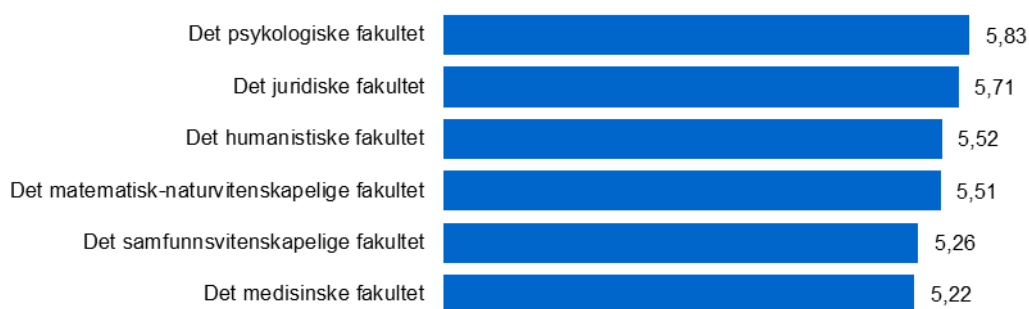
”Historie vil nok ofte være bare indirekte relevant”

Bachelorkandidat historie

Kandidatundersøkelsene har også med et spørsmål om i hvor stor grad den enkelte opplever at utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Her er det med andre ord snakk om en samlet vurdering av mestring hvor det ikke skilles mellom ulike kvalifikasjoner. Svarene er gitt på en skala fra 1 til 7 hvor 1 betyr ”ikke i det hele tatt” og 7 betyr ”i stor grad”. Gjennomsnittsverdiene for kandidater fra ulike fakulteter er vist i figur 4.10.

Alt i alt er det liten variasjon mellom fakultetene. Høyest grad av mestring finner vi hos psykologene og juristene. Lavest opplevd mestringsnivå finner vi derimot hos samfunnsviterne og medisinerne. Når det gjelder medisinerne er nok kanskje dette et uttrykk for at de aller fleste er nybegynnere i et yrke hvor konsekvensene av feilaktige beslutninger er svært store. Når det gjelder samfunnsviterne er det trolig også her naturlig å se dette i sammenheng med det faktum at gruppen langt på vei består av generalister spredt over et stort antall bransjer og posisjoner.

Figur 4.10: Vurdering av om utdanningen har gitt tilstrekkelige kunnskaper og ferdigheter til å mestre jobben. Høyere grads kandidater fordelt på fakultet, 2009 (gj.snitt på 7-punkts skala)⁹



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2009.

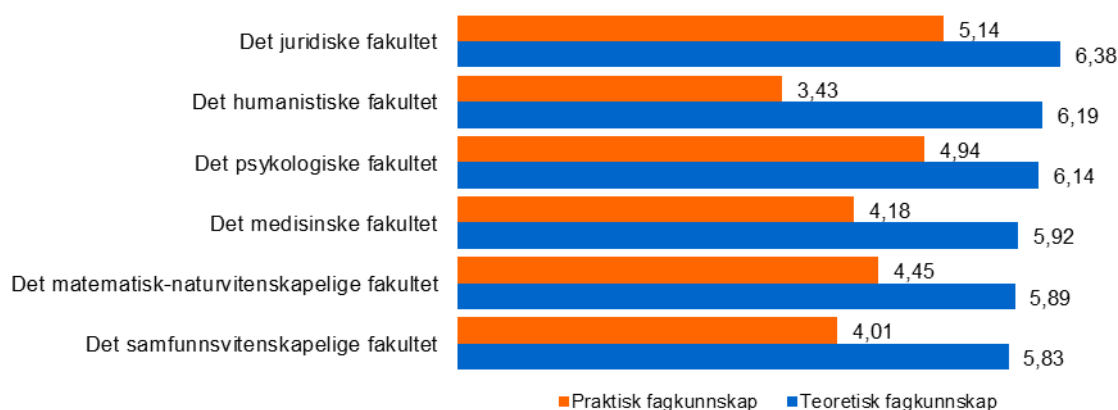
⁹ Fordi det er brukt forskjellig svarskala i 2007 og 2009, omfatter resultatene i denne figuren bare kandidater fra 2009.

De kvalitative intervjuene formidler at opplevd mestring i liten grad varierer mellom utdanningsnivåene. Også bachelorkandidatene vi snakket med opplevde at de hadde tilstrekkelig kompetanse til å mestre de arbeidsoppgavene de var satt til. Selv om begge uttrykte ønske om å ta en mastergrad på et senere tidspunkt, ble dette først og fremst begrunnet med et behov for egenutvikling og ikke manglende mestringsfølelse eller karrierehensyn.

Den siste indikatoren vi skal se på, skiller mellom teoretisk og praktisk fagkunnskap. Indikatoren er basert på et spørsmål om kandidaten, i forhold til sine erfaringer fra arbeidslivet, mener at universitetsstudiet har gitt den teoretiske og praktiske fagkunnskapen de har bruk for.¹⁰ Også her er svarene gitt på en skala fra 1 til 7 hvor 1 betyr "ikke i det hele tatt" og 7 betyr "i stor grad".

Når det gjelder teoretisk fagkunnskap er vurderingene svært positive og det er gjennomgående små variasjoner mellom fakultetene. Men det er verdt å merke seg at også her er det samfunnsviterne som i størst grad trekker egne fagkunnskaper i tvil.

Figur 4.11: Vurdering av om studiene har gitt teoretisk og praktisk fagkunnskap. Høyere grads kandidater fordelt på fakultet, 2009 (gj.snitt på 7-punkts skala)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2009.

Når det gjelder praktisk fagkunnskap, er vurderingene betydelig mindre positive. Det er heller ingen entydig sammenheng mellom vurderingene av de to formene for fagkunnskap mellom de ulike faggruppene. Kandidatene fra Det humanistiske

¹⁰ Spørsmålet har en noe upresis formulering og det er usikkert hva de ulike faggruppene har lagt i de to begrepene teoretisk og praktisk fagkunnskap. Det er likevel naturlig å anta at praktisk fagkunnskap oppfattes som nærmere det som i et kompetansehierarki vanligvis benevnes som ferdigheter.

fakultet har minst tiltro til den praktiske fagkunnskapen som er blitt tilegnet gjennom studiene. Dette er også den faggruppen hvor differansen mellom vurderingene av henholdsvis teoretisk og praktisk fagkunnskap er overlegent størst. Også samfunnsviterne ligger lavt når det gjelder vurderingen av praktisk fagkunnskap. Både når det gjelder humanistene og samfunnsviterne, er nok dette et uttrykk for at mange sitter i stillinger hvor det ikke alltid er like åpenbart at ferdighetene som de har tilegnet seg gjennom studiene samsvarer med de arbeidsoppgavene de er satt til å utføre.

Disse observasjonene gjenspeiler seg også i intervjuene. Generelt gir kandidatene inntrykk av at utdanningen i for liten grad har bidratt til å forberede dem på arbeidslivet. Andre faktorer som deltakelse i studentaktiviteter og verv kan være en minst like verdifull forberedelse til arbeidslivet.

"Dersom jeg ikke hadde engasjert meg aktivt i studentaktiviteter og deltatt i sosiale sammenhenger, dersom jeg bare hadde konsentrert meg om fag, hadde jeg ikke blitt forberedt på noe annet enn å bli forsker eller lærer."

Doktorgradskandidat historie.

Selv utdanningsløp som i utgangspunktet skulle ha et næringsrettet preg, opplevdes som lite arbeidslivsorientert.

"Det var meningen at mastergraden min skulle ha et næringspreg, men jeg synes det kom veldig dårlig frem. Det er mulig det har bedret seg. Et av målene var i alle fall at man skulle knytte studentene nærmere opp mot næringslivet, blant annet ved å skrive masteroppgave for en bedrift. Universitetet fasiliterte ved å oppfordre studentene til å ta kontakt. Men jeg skrev ikke oppgave for noen."

Masterkandidat regioner og regionalisering

En respondent understreker imidlertid at det ikke er universitetenes oppgave å lære bort hvordan det er i arbeidslivet.

"Det er ikke UiB sin oppgave. Når jeg tar en bachelor i historie, tar jeg en bachelor i historie, og skal ikke få med arbeids- og organisasjonspsykologi på kjøpet. Velger man UiB er det ting du må lære deg på andre måter. "

Bachelorkandidat i historie

Enkelte er mer fornøyd med den praktiske kunnskapen de har tilegnet seg gjennom studiet og opplever at prosjektarbeid og praktisk oppgaveløsning har bidratt til å gjøre overgangen til arbeidslivet smidigere. Men som en kandidat påpeker:

"Det er uansett vanskelig å forberede studentene på alle utfordringer man kan møte i arbeidslivet. Det er en mye mer kontrollert setting på universitetet".

Bachelorkandidat informasjonsvitenskap

Kandidatundersøkelsen fra 2009 inneholdt et åpent spørsmål om hva kandidatene skulle ønske de hadde mer av i sine studier. Vi har kodet disse svarene i to kategorier, en kategori med fokus på praktisk fagkunnskap (praktisk rettet undervisning, praksisopphold o.l.) og en kategori som inneholdt alle andre forslag. Gitt resultatene i figur 4.8 og 4.11, er det interessant å merke seg at kandidatene fra Det humanistiske fakultet i følge disse svarene er minst opptatt av å få større innslag av praktisk orientert undervisning i sine studier. Mens for eksempel halvparten av samfunnsviterne som har forslag til forbedringer, ønsker en mer praktisk orientert undervisning, er den tilsvarende andelen hos humanistene 35 prosent.

Det kvalitative materialet gir mer detaljert informasjon om elementer som kandidatene savnet i sine studier og hvilke grep som kan tas for å bidra til å gjøre kandidatene mer attraktiv overfor arbeidslivet.

Flere trakk fram tettere kontakt med arbeidslivet som en viktig forbedring, blant annet i form av bedriftsbesøk og oppgaveløsning for bedrifter. En kandidat foreslo at det kunne opprettes en utredningspool, en slags anbudsordning hvor virksomheter kan legge ut oppgaver som kan løses av masterstudenter. Dette kan gi studentene verdifulle referanser og kontakt med et fagmiljø, noe som kan gjøre det lettere i en jobbsøkingssprosess. En kandidat trakk frem veilederes rolle i forbindelse med masteroppgaven og mente de også har et ansvar for å styre studentene i riktig retning.

"Veiledere bør nok tenke seg litt om i forhold til hvilke tema de tillater at folk velger. Har man ikke tenkt å jobbe innenfor akademien, så bør man kanskje unngå å velge for snevert eller sært".

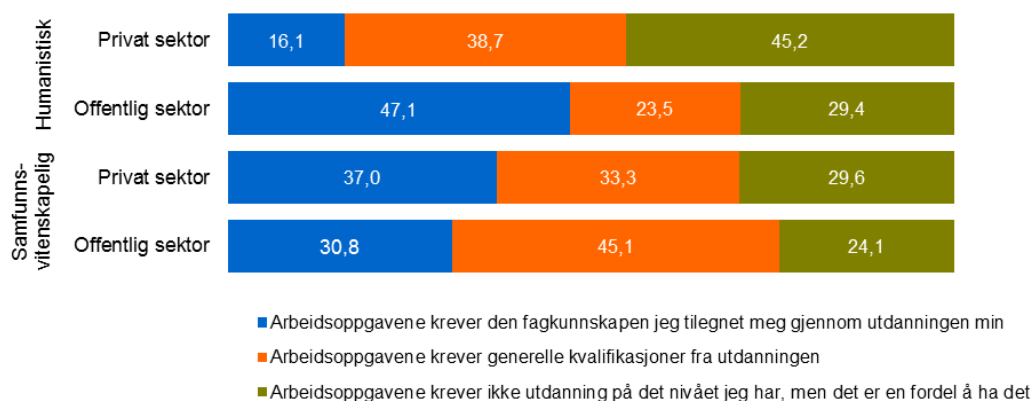
Masterkandidat sammenlignende politikk

Økt bruk av nettverk ble også nevnt av mange, for eksempel gjennom en alumni-ordning eller gjennom kontakt mellom institutt og uteksaminerte kandidater som er kommet ut i arbeidslivet.

Selv om mange har forslag til hva som gjøres bedre for å øke studentenes muligheter i arbeidslivet, er det også flere som mener at karriereveiledning ikke er universitetet sitt ansvar. Kandidatene må selv bli flinkere til å synliggjøre sin kompetanse overfor arbeidslivet, blant annet ved å utvide sitt relevansbegrep og ved å skaffe seg praktisk erfaring ved siden av studiene.

For å få et bedre bilde av erfaringene til humanistene og samfunnsviterne, har vi sett nærmere på hvordan kandidater fra disse fagområdene som har fått jobb i ulike sektorer og bransjer, vurderer sammenhengen mellom utdanning og kompetansekrav. En av disse analysene er gjengitt i figur 4.12. Figuren viser hvordan kandidater fra de to faggruppene med jobb i henholdsvis privat og offentlig sektor vurderer betydningen av fagkompetanse versus mer generelle kvalifikasjoner.

Figur 4.12: Vurdering av sammenhengen mellom utdanning og jobb for høyere grads kandidater fordelt på fakultet og sektor, 2007 og 2009 (prosent)



Kilde: Karrieresenterets Kandidatundersøkelser 2007 og 2009.

Kontrasten mellom de to faggruppene er slående. Når det gjelder samfunnsviterne er det flere som får benyttet sin faglige kompetanse i privat sektor enn i offentlig sektor (37 mot 31 prosent). For humanistene er forholdet det motsatte. Mens 47 prosent av humanister i offentlig sektor sier at arbeidsoppgavene krever den fagkunnskapen de har tilegnet seg, er det bare 16 prosent av de som jobber i privat sektor som sier det samme. Blant humanister i

privat sektor er det også 45 prosent som sier at de er overkvalifisert for de arbeidsoppgavene de utfører.

Tilsvarende analyser på næring eller bransje, viser at det først og fremst er innenfor undervisning at kandidater fra Det humanistiske fakultet får benyttet sin fagkunnskap. Når det gjelder privat sektor, er det i særlig grad innenfor kultur og media at det finnes mange overkvalifiserte humanister. Andre bransjer har for få kandidater til å trekke rimelig sikre konklusjoner.

Når det gjelder samfunnsviterne, finner vi at offentlig forvaltning stiller større krav til kandidatenes generelle kvalifikasjoner enn til deres faglige spisskompetanse. Det er markert større andeler som oppgir at de får benyttet sin samfunnsfaglige kompetanse i olje- og energisektorene, IKT-sektoren og i konsulentvirksomhet og rådgiving. Flest overkvalifiserte samfunnsvitere finner vi derimot innenfor media og kultur og i finanssektoren.

En kandidat som ble intervjuet forteller at han får brukt mye av sin sosiologibakgrunn i kommunikasjonsbransjen.

“En sosiolog er ofte opptatt av strukturer, maktperspektiv, kultur, normer, verdier og roller. Elementer man må ha for å forstå samfunnet. Det er veldig verdifullt”.

Masterkandidat sosiologi

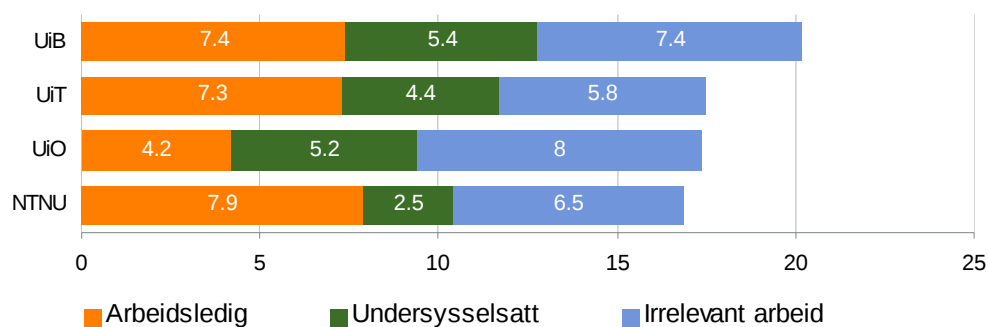
Analysene av vurderingene av utdanningenes relevans for de jobbene man har gått inn i, viser forventede forskjeller mellom profesjonsorienterte og mer generelle utdanninger. Samfunnsviterne og tildels også humanistene skiller seg markert ut i den forstand at en forholdsvis liten andel av kandidatene (rundt en tredjedel) sitter i jobber hvor de får utnyttet sin spesialkompetanse. Humanistene opplever høyest samsvar mellom egen fagkunnskap og arbeidsplassens kompetansekrav i offentlig sektor, og først og fremst innenfor undervisning. Samfunnsviterne er derimot i følge våre analyser minst like anvendelige i privat sektor som i offentlig sektor, men er samtidig den faggruppen som i størst grad setter spørsmålstegn ved egen kompetanse. Vi har tolket det som et uttrykk for at samfunnsviterne mer enn noen andre faggrupper er generalister som er spredd over et stort antall bransjer og posisjoner.

NOEN SAMMENLIGNINGER MELLOM DE FIRE ALLMENNUNIVERSITETENE I NORGE

Analysene og presentasjonene i dette kapittelet har så langt fokusert på Universitet i Bergen og vært basert på data fra Karrieresenterets Kandidatundersøkelser fra 2007 og 2009. Vi skal til slutt trekke noen paralleller til de tre andre allmennuniversitetene i Norge, Universitet i Oslo, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Tromsø. Disse analysene er basert på spesialkjøringer på NIFUs Kandidatundersøkelse fra 2009, gjort av NIFU på oppdrag for ideas2evidence. Undersøkelsen omfatter høyere grads kandidater uteksaminert vårsemesteret 2009 og beskriver situasjonen medio november samme år, dvs. ca. 6 måneder etter eksamen.

Fordelingen på de ulike kategoriene av mistilpasning er vist i figur 4.13. Som nevnt tidligere er disse definisjonene ikke hundre prosent kompatible med de som benyttes i Karrieresenterets undersøkelse. Det må også tas med i betraktningen at avstanden fra uteksaminasjon er betydelig kortere, 6 måneder mot ett til to år i Karrieresenterets undersøkelser.

Figur 4.13: Mistilpasning på arbeidsmarkedet ca. 6 måneder etter eksamen, fordelt på lærested, høsten 2009 (prosent)

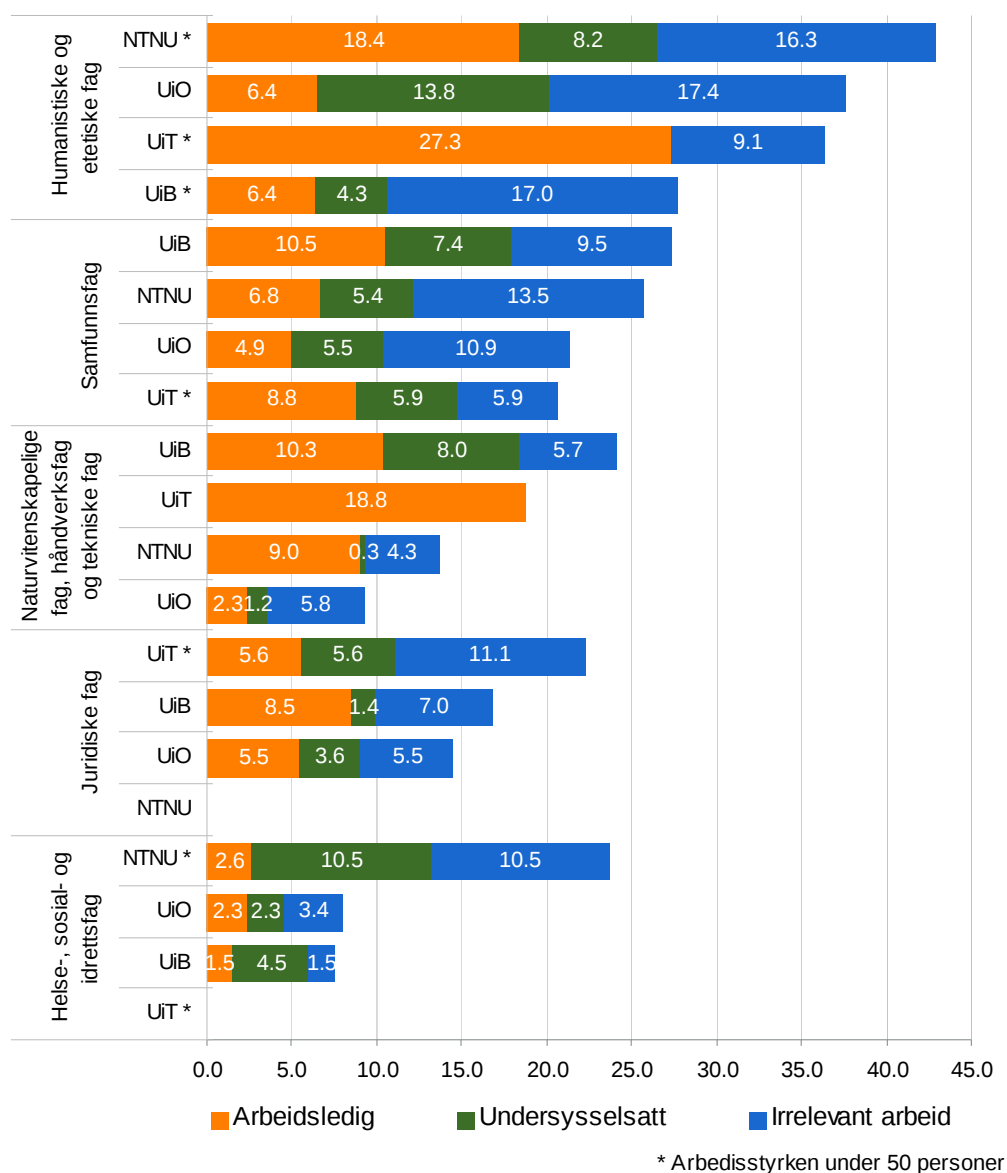


Kilde: NIFUs Kandidatundersøkelse 2009

Oversikten viser at kandidatene fra Universitetet i Bergen kommer noe dårligere ut samlet sett enn kandidatene fra de andre tre universitetene. Når det gjelder arbeidsledighet, er alle universitetene unntatt Oslo på samme nivå, med en ledighet mellom 7 og 8 prosent. Legger vi til summen av undersysselsatte og personer i irrelevant arbeid, ender UiBs samlede mistilpasning på i overkant av 20 prosent, mens de tre andre universitetene ligger rundt 17 prosent.

I figur 4.14 er disse tallene brutt videre ned på faggrupper. Når det gjelder kandidater fra humanistiske fag, er det Universitetet i Bergen som kommer best ut. Riktignok er andelen i irrelevant arbeid høy, hele 17 prosent, men legges de arbeidsledige og undersysselsatte til, ser vi at den totale andelen mistilpassede ligger betydelig under de tre andre universitetene.

Figur 4.14: Mistilpasning på arbeidsmarkedet ca. 6 måneder etter eksamen, fordelt på lærested og fagområder, høsten 2009 (prosent)¹¹



Kilde: NIFUs Kandidatundersøkelse 2009

Når det gjelder samfunnsviterne, er forholdet det motsatte. Her er det kandidatene fra Bergen som har de største problemene, med en samlet mistilpasning på 27 prosent. Hver tiende samfunnsviter fra Universitetet i Bergen

¹¹ Merk at psykologi er inkludert i samfunnsfag i NIFUs fagklassifisering

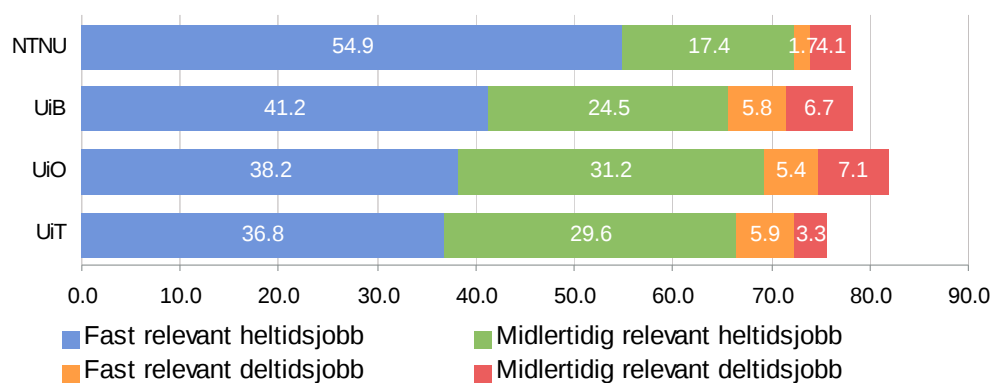
er fortsatt arbeidsledig 6 måneder etter eksamen i følge NIFUs tall. Det bør likevel legges til at forskjellene mellom universitetene er betydelig mindre når det gjelder samfunnsvitere enn når det gjelder humanister.

Også når det gjelder naturvitenskapelige og tekniske fag, er det kandidatene fra Universitetet i Bergen som har den høyeste andelen mistilpassede, 24 prosent. Hver tiende kandidat fra denne faggruppen er fortsatt arbeidsledig 6 måneder etter eksamen. Til sammenligning er det bare 9 prosent av kandidatene fra Universitetet i Oslo som ennå ikke har funnet seg en relevant fulltidsjobb, og 14 prosent fra NTNU.

Juristene fra Bergen har i følge disse tallene noe større problemer på arbeidsmarkedet enn jurister fra Oslo, men disse forskjellene er forholdsvis små. For denne faggruppen er det derimot kandidatene fra Universitetet i Tromsø som har de største problemene på arbeidsmarkedet. Tallene for helse-, sosial, og idrettsfag er vanskelig å tolke ettersom gruppen har ulik sammensetning ved ulike læresteder og flertallet av medisinere trolig er i turnus på dette tidspunktet.

NIFU benytter også en indikator som tar utgangspunkt i alle som er i relevant arbeid og fordeler disse etter ansettelsesforhold og arbeidstid. Til forskjell fra indikatoren mistilpasning, beskriver denne med andre ord situasjonen for de som allerede har funnet seg en jobb som er relevant for utdanningen. Resultatene for de fire universitetene samlet er vist i figur 4.15.

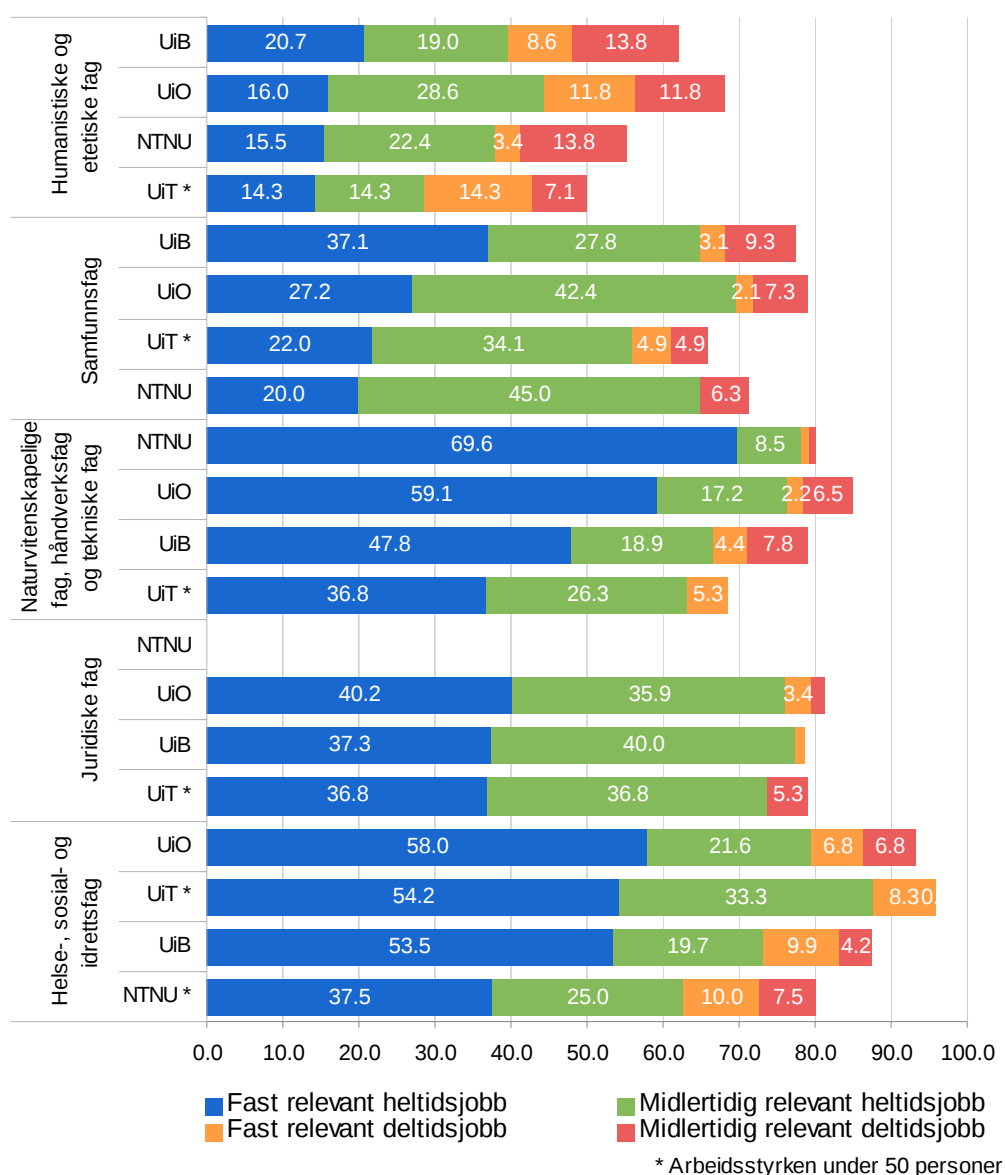
Figur 4.15: Andeler i relevant jobb etter ansettelsesforhold og arbeidstid, fordelt på lærested, høsten 2009 (prosent)



Kilde: NIFUs Kandidatundersøkelse 2009

NTNU kommer særlig godt ut på denne indikatoren, Hele 55 prosent av kandidatene i arbeidsstyrken er allerede fast ansatt i en relevant heltidsjobb. For de andre universitetene er det små variasjoner, selv om Universitetet i Bergen ligger marginalt foran Universitetene i Oslo og Tromsø når det gjelder andelen i fast relevant heltidsjobb.

Figur 4.16: Andeler i relevant jobb etter ansettelsesforhold og arbeidstid, fordelt på lærested og fagområder, høsten 2009 (prosent)



Kilde: NIFUs Kandidatundersøkelse 2009

I figur 4.16 er denne indikatoren videre fordelt på faggrupper. Resultatene viser at Universitetet i Bergen kommer godt ut både når det gjelder humanister og

samfunnsvitere. Andelen som samlet sett er i relevant arbeid, er noe lavere enn i Oslo, men av disse er det flere som har fått seg fast heltidsjobb. Denne forskjellen er særlig markert for samfunnsfag hvor andelen i fast, relevant fulltidsjobb er 37 prosent for UiB og 27 prosent for UiO.

Universitetet i Bergen kommer derimot betydelig dårligere ut, sammenlignet med de andre universitetene, når det gjelder kandidater med naturvitenskapelig og teknisk bakgrunn. Mens 70 prosent av kandidatene innenfor disse faggruppene fra NTNU er i fast, relevant heltidsstilling 6 måneder etter eksamen, er den tilsvarende andelen for UiB 48 prosent. Også UiO ligger bedre an på denne indikatoren, med en andel i fast, relevant heltidsstilling på rundt 60 prosent.

En grunn til at NTNU kommer bedre ut enn UiB kan være et godt omdømme og sterkt merkenavn særlig i bransjer som tradisjonelt rekrutterer mange ingeniører. Dette påpekes også av en kandidat med bakgrunn fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

"Jeg føler jeg stiller sterkt med min utdanning, men en som skal rekruttere tenker nok ikke på samme måte, siden NTNU har så godt rykte".

Masterkandidat geofysikk

Når det gjelder juristene er det ingen vesentlige forskjeller mellom de tre universitetene som tilbyr denne utdanningen.

Analysene så langt har vist at UiB samlet sett har marginalt høyere mistilpasning enn de andre tre universitetene, men gjør det betydelig bedre når det gjelder arbeidsmarkedsstatusen til de som har fått sin først relevante jobb. Når det gjelder humanistene, som generelt sett har de største problemene på arbeidsmarkedet, kommer Universitetet i Bergen svært godt ut. Ikke bare har de den laveste mistilpasningen blant de fire universitetene, men de har også den høyeste andelen i fast relevant heltidsstilling.

Når det gjelder samfunnsviterne er bildet litt mer sammensatt. Den totale mistilpasningen for kandidater fra Universitetet i Bergen er høyest blant de fire universitetene, men samtidig har universitetet den høyeste andelen samfunnsvitere i fast, relevant heltidsstilling.

Kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet fra Universitetet i Bergen har, som vi har sett, små problemer på arbeidsmarkedet sammenlignet med humanister og samfunnsvitere. Men sammenlignet med tilsvarende faggrupper fra andre universiteter, er bildet et annet. De naturvitenskapelige kandidatene fra UiB har markert høyere mistilpasning enn de tilsvarende kandidatene fra alle de tre andre universitetene og har også betydelige lavere andel i fast relevant heltidsstilling enn NTNU og Universitetet i Oslo.

NIFUs Kandidatundersøkelser har også med et spørsmål som måler kandidatenes tilfredshet når det gjelder studienes relevans i forhold til kravene i arbeidslivet. Svarene er gitt på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "svært misfornøyd" og 5 "svært fornøyd". Vi vil benytte gjennomsnittsverdier for å beskrive forskjellene i tilfredshet mellom læresteder og faggrupper.

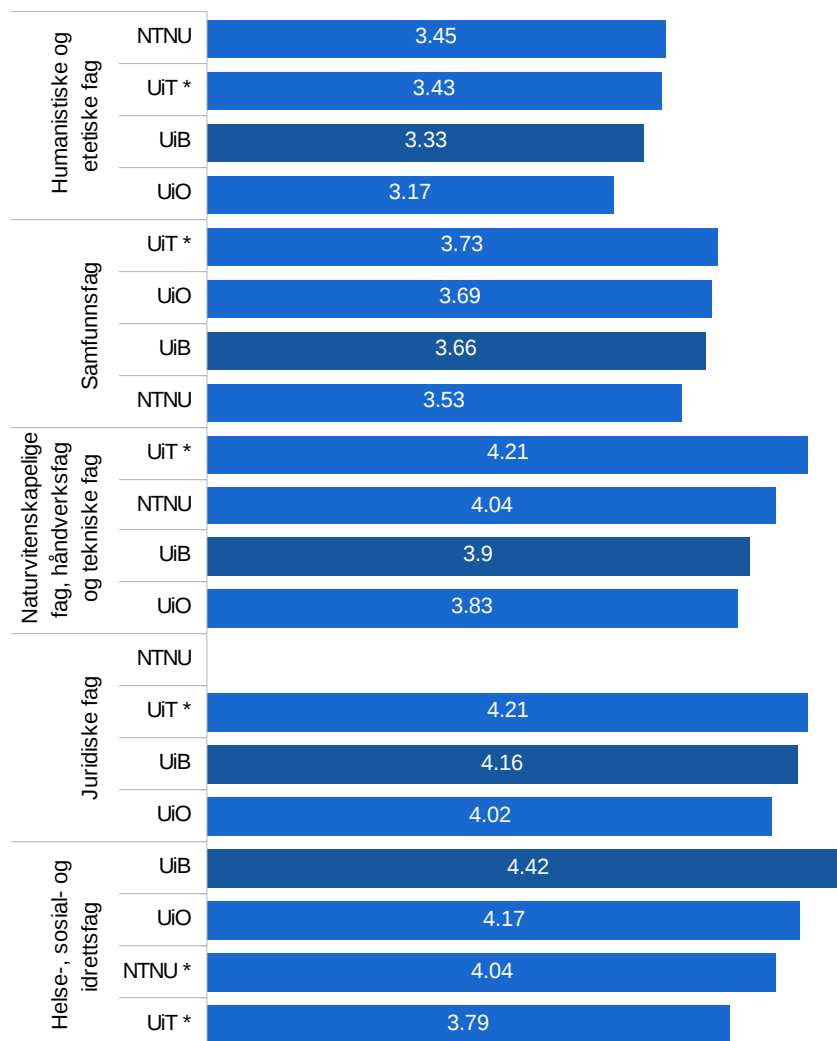
Det er forholdsvis små forskjeller mellom universitetene når vi ser på alle fagområdene samlet. Kandidatene fra NTNU er marginalt best tilfreds med en gjennomsnittsverdi på 3.94 etterfulgt av Universitetet i Bergen med et gjennomsnitt på 3.91. Oslo og Tromsø ligger på henholdsvis 3.86 og 3.83.

Uavhengig av lærested, er vurderingene av studienes relevans mest positiv for de mer profesjonsorienterte fagområdene innenfor helse og juss. Men også de naturvitenskapelige studiene skårer høyt på relevans, sammenlignet med samfunnsfag og humaniora.

Både når det gjelder humanistiske fag og samfunnsfag, kommer studiene ved Universitetet i Bergen på tredje plass blant de fire lærestedene. Forskjellene mellom Tromsø, Oslo og Bergen er imidlertid marginale når det gjelder samfunnsfag. Universitetet i Bergen kommer også på tredje plass når det gjelder vurderingene til kandidater med naturvitenskapelig og teknisk bakgrunn. Og her er avstanden fram til NTNU og Universitetet i Tromsø vesentlig større.

Når det gjelder helse og sosialfag, som på masternivå er dominert av medisin, er det derimot Universitet i Bergen som markerer seg med svært positive vurderinger fra kandidatene sammenlignet med alle de andre lærestedene.

Figur 4.17: Vurdering av studienes relevans i forhold til arbeidslivet, etter lærested og fagområder, høsten 2009 (gj.snitt på skala fra 1 til 5)



* Arbeidsstyrken under 50 personer

Kilde: NIFUs Kandidatundersøkelse 2009

Sammenhengen mellom kandidatenes vurderinger av relevans og de enkelte faggruppenes arbeidsmarkedstilpasning, er entydig positiv om vi holder variasjonene mellom lærestedene utenfor. Jo mer tilfreds studentene er med studienes relevans, til mindre problemer møter faggruppen på arbeidsmarkedet. Studentenes tilfredshet kan slik sett tolkes som en rasjonell vurdering av hvor godt de enkelte studiene samsvarer med kravene i arbeidslivet.

Derimot finner vi ingen tilsvarende sammenheng mellom vurderingene til studenter fra ulike læresteder og grad av suksess på arbeidsmarkedet. Selv om humanistene fra Bergen relativt sett har mindre problemer på arbeidsmarkedet

enn humanister fra de andre lærestedene, reflekteres ikke disse variasjonene i studentenes vurderinger. En nærliggende tolkning på dette funnet, er at variasjonene i suksess på arbeidsmarkedet mellom lærestedene i større grad skyldes lokale arbeidsmarkedsforhold enn forskjeller i de lokale studienes tilpasning til behovene i arbeidslivet.

KAPITTEL 5:

ARBEIDSLIVETS KOMPETANSEBEHOV OG KOMPETANSEVURDERINGER

INTRODUKSJON

Dette kapittelet fokuserer på etterspørselssiden i arbeidsmarkedet. Det gis for det første et bilde av hvordan representanter fra arbeidslivet tenker og hvilke vurderinger de gjør ved ansettelser av høyt utdannet arbeidskraft. Kapittelet inneholder også analyser av hvordan kandidater fra ulike fagområder ved Universitetet i Bergen blir vurdert og hvor synlige kandidatene og utdanningenes kompetanseprofil er i arbeidslivet. I tillegg ser vi på graden av kontakt mellom arbeidsliv og universitet, slik dette oppleves fra arbeidsgiversiden.

Analysene i dette kapittelet bygger på Arbeidsgiverundersøkelsen og kvalitative intervju med 15 arbeidsgivere fra ulike sektorer og næringer. Arbeidsgiverundersøkelsen er rettet mot arbeidsgivere i offentlig og privat sektor fra Vestlandet (her definert som Hordaland, Rogaland og Sogn og Fjordane) og Osloregionen (Oslo og Akershus). Utvalget av arbeidsgivere inkluderer bare virksomheter som det er naturlig å anta vil kunne ansette personer med høyere utdanning.¹ Resultatene kan derfor ikke generaliseres til deler av arbeidsmarkedet som ligger utenfor disse avgrensningene.

Arbeidslivsundersøkelsen viser at en større del av virksomhetene i Oslo og Rogaland enn i de andre fylkene har ansatt personer med universitetsutdanning de siste fem årene. Det er også langt flere offentlige enn private virksomheter som har gjort dette. Utsiktene for de neste fem årene når det gjelder sysselsetting av universitetskandidater, ser forholdsvis lyse ut. Det er langt flere som sier at de vil øke sin rekruttering av universitetsutdannede i løpet av den neste fem årene enn som sier de vil redusere den. Dette gjelder for alle fagområder, men i særlig grad for naturvitere og personer med helsefaglig utdanning.

De aller fleste virksomhetene i vårt materiale har stillinger hvor masterkandidater blir foretrukket. Og selv om fire av fem virksomheter sier at de har stillinger hvor utdanningskravet er bachelorgrad, så får vi også vite at virksomhetene ofte ender opp med å fylle disse stillingene med masterkandidater fordi tilbudet på personer med høyere grad er så bra. Åpningene for kandidater med lavere grad synes å være noe større på

¹ For en nærmere beskrivelse av denne undersøkelsen, se appendiks A.

Vestlandet, mens mulighetene for kandidater med høyere grad, og i særlig grad ph.d., er betraktelig større i hovedstadsregionen.

På spørsmål om hvor tungt ulike kvalifikasjoner veier ved ansettelser av personer med universitetsutdanning, er det evnen til å samarbeide som kommer øverst. Men arbeidsgiverne legger også betydelig vekt på kunnskapsbaserte kvalifikasjoner som evnen til å tilegne seg ny kunnskap, og evnene til å tenke selvstendig og kritisk, dvs. kvalifikasjoner som utgjør kjernen i universitetenes kunnskapsideal. Arbeidsgivere fra petroleumsnæringen og andre industrielle områder legger særlig vekt på kandidatenes analytiske evner og evnen til å benytte sine kunnskaper på nye områder. Arbeidsgivere innenfor informasjon og kommunikasjon er derimot mer opptatt av evnen til å arbeide under press.

Når det gjelder kriterier for ansettelse av personer med universitetsutdanning, er det stor enighet om at personlige egenskaper betyr mest. Det som faktisk veier minst i denne sammenheng er formelt utdanningsnivå og karakterer. Vi ser likevel at offentlige arbeidsgivere legger betydelig sterkere vekt på disse formelle kriteriene enn private arbeidsgivere.

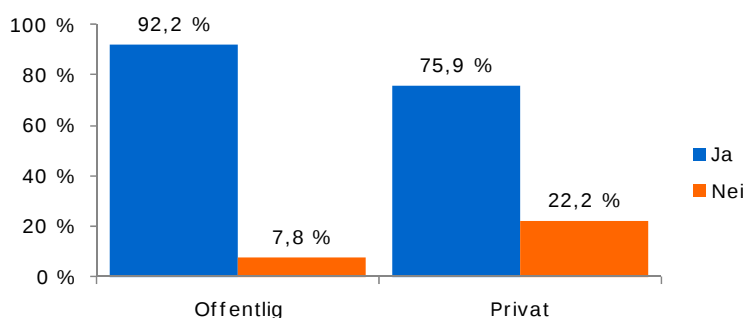
Arbeidsgiverne har også gitt sine vurderinger av kvalifikasjonene til kandidater fra Universitetet i Bergen. Ikke uventet er det de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene som kommer på topp, først og fremst faglig og teoretisk kunnskap, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å tenke selvstendig og kritisk. Lavest rangert av de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene, er evnen til å benytte sin kunnskap på nye områder og metodiske ferdigheter. Når det gjelder generelle kvalifikasjoner, kommer kandidatene fra Universitetet i Bergen best ut når det gjelder formidlingsevne og evne til samarbeid. Lavest rangert blant de generelle kvalifikasjonene er derimot evnen til å arbeide under press og evnen til å administrere og koordinere oppgaver.

En viktig problemstilling for denne studien er å kartlegge i hvor stor grad kompetansen til universitetets kandidater er synlig og kjent hos potensielle arbeidsgivere. Vi finner at arbeidsgiverne er sånn måtelig fornøyd med synligheten til Universitetets kandidater, men vi observerer samtidig at relativt få arbeidsgivere selv har tatt kontakt med universitetet for å skaffe seg den nødvendige kjennskap. Både vurderingen av synlighet og tilbøyeligheten til å ta kontakt varierer med arbeidsgivernes geografiske, nettverksbaserte eller kulturelle nærhet til Universitetet. Noe av det samme gjør seg gjeldende når det gjelder interesse for Universitetets etter- og videreutdanningstilbud.

REKRUTTERING AV UNIVERSITETSUTDANNEDE – UNIVERSITETET GENERELT

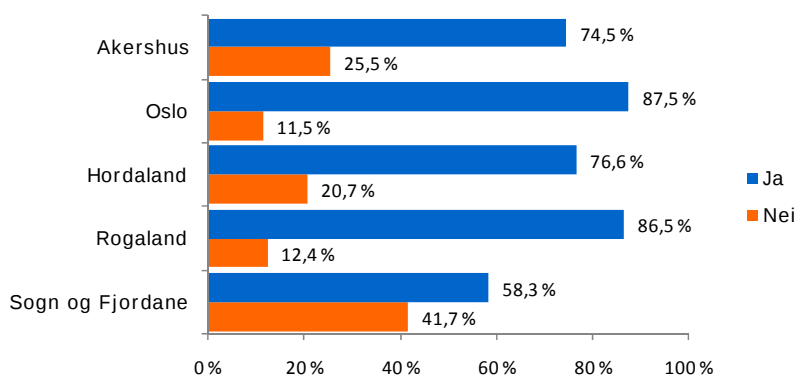
Virksomhetene som er trukket ut for å delta i Arbeidsgiverundersøkelsen, ble spurt om de hadde rekruttert universitetskandidater i løpet av de siste 5 årene, og i så fall, fra hvilke fagområder de hadde rekruttert slike kandidater. I alt 79 prosent, eller fire av fem, arbeidsgivere oppga at de hadde ansatt universitetsutdannet personell i løpet av denne perioden. Som vist i figur 5.1 er denne andelen betydelig høyere blant arbeidsgivere fra offentlig sektor enn fra privat sektor. Mens over 90 prosent av de offentlige arbeidsgiverne har rekruttert universitetsutdannet personell i løpet av de siste fem årene, er denne andelen 76 blant de private. Dette samsvarer rimelig bra med resultatene fra Karrieresenterets kandidatundersøkelser (se kapittel 4) hvor 56,9 prosent av kandidatene oppga å jobbe i det offentlige to år etter uteksaminasjon, mot 43,1 prosent i privat sektor. Tallene i figur 5.1 viser imidlertid bare hvor stor andel av virksomhetene i privat og offentlig sektor som rekrutterer personer med universitetsutdanning, ikke noe om volumet på rekrutteringen.

Figur 5.1: Andel bedrifter som har ansatt medarbeidere med universitetsutdanning i løpet av de fem siste årene, per sektor (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.2: Andel bedrifter som har ansatt medarbeidere med universitetsutdanning i løpet av de fem siste årene gruppert etter geografisk tilhørighet (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.2 viser på tilsvarende måte hvor stor andel av bedriftene fra de ulike fylkene som har ansatt personer med universitetsutdanning i løpet av den siste femårsperioden. Resultatene bekrefter observasjonene fra kapittel 3 om at Oslo har et særlig gunstig arbeidsmarked for akademisk arbeidskraft. Hele 87 prosent av arbeidsgiverne fra Oslo har rekruttert fra denne gruppen i løpet av de siste fem årene. Det er også interessant å merke seg at tallene for Rogaland er nesten like høye. Dette samsvarer godt med observasjonene i figur 3.4 som viser at det bare er Oslo som overgår Rogaland når det gjelder vekst i befolkningen med høyere utdanning i løpet av de siste 10 årene. Igjen er det naturlig å se dette i sammenheng med den sterke konsentrasjonen av petroleumsrelatert virksomhet i fylket. Andelen av virksomhetene fra Hordaland som har rekruttert personell med universitetsutdanning ligger som vist i figur 5.2, rundt 10 prosent lavere enn andelen i Rogaland.

Tabell 5.1 viser hvor mange bedrifter innenfor hver bransje som har ansatt medarbeidere med universitetsutdanning de siste fem årene. Vi ser at andelen er høyest innenfor kategoriene *offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester*. Blant de andre kategoriene, som domineres av private bedrifter, er mønstrene stort sett i samsvar med det vi ellers vet om kunnskapsintensiviteten til ulike næringer i Norge. De næringene man i utgangspunktet kunne forventet ville ansette mange akademikere har gjort det. At kategorien *jordbruk, skogbruk og fiske* har så høy ansettelsesgrad, skyldes at vi som nevnt tidligere bare har tatt med bransjer hvor det kan forventes at det blir ansatt personer med høyere utdanning. Respondentene innen denne næringskategorien er derfor hovedsakelig større marine virksomheter.

Tabell 5.1: Andel bedrifter som har ansatt medarbeidere med universitetsutdanning i løpet av de fem siste årene gruppert etter bransje² (prosent)

Bransje	Andel som har ansatt	Total N
(Jordbruk, skogbruk og fiske) ³	100,0 %	7
Bergverksdrift, utvinning og industri	58,6 %	70
(Bygge- og anleggsvirksomhet)	36,4 %	11
Varehandel; reparasjon av motorvogner, Transport og lagring, Overnattings- og serveringsvirksomhet	66,7 %	27
Informasjon og kommunikasjon	89,1 %	55
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	90,9 %	22
(Omsetning og drift av fast eiendom)	66,7 %	6
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og Forretningsmessig tjenesteyting	78,3 %	120
Off. administrasjon og forsvar, Undervisning og Helse- og sosialtjenester	92,1 %	114
Andre tjenester	78,6 %	28
Totalt	79,1 %	460

Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

² Bransjekategoriene er basert på SN2007, aggregeringer på høyt ISIC/NACE nivå

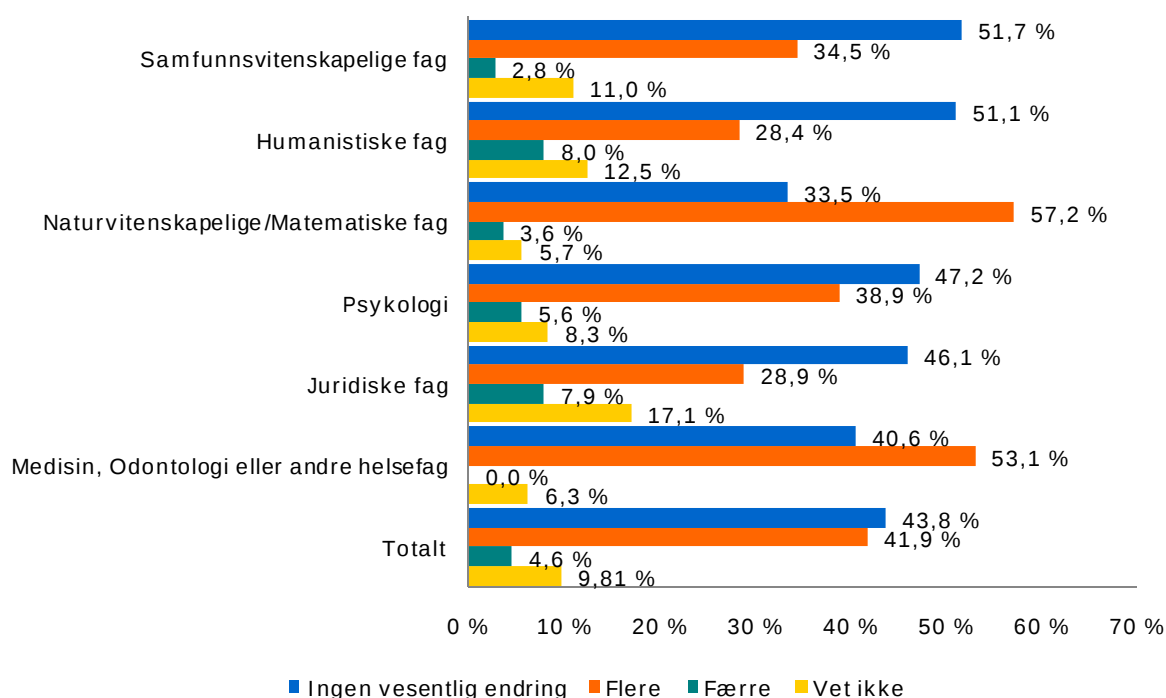
³ Parentes signaliserer at antall respondenter er lavere enn 20. Dette prinsippet benyttes i alle figurer og tabeller basert på Arbeidsgiverundersøkelsen presentert i dette kapittelet.

Merk at alle videre analyser basert på Arbeidsgiverundersøkelsen, utelukkende inkluderer arbeidsgivere som svarte bekreftende på spørsmålet om ansettelse av personell med universitetsutdanning.

FRAMTIDSUTSIKTER

Arbeidsgiverne ble spurt om hvorvidt de har tenkt å ansette flere eller færre personer med universitetsutdanning de neste fem årene sammenlignet med de foregående fem årene. De ble også gitt muligheten til å svare "vet ikke" eller "ingen vesentlig endring". Spørsmålet er bare rettet til virksomheter som har rekruttert innenfor et spesifikt fagfelt de siste 5 årene. Svarene er derfor en indikator på den generelle stemningen i arbeidsmarkedet blant bedrifter som normalt rekrutterer universitetskandidater med ulike fagbakgrunner. Derimot vil svarene ikke fange opp om virksomheter som tradisjonelt ikke har rekruttert innenfor et fagområde, har planer om å begynne å gjøre dette. Resultatene for de ulike fagområdene er vist i figur 5.3.

Figur 5.3: Bedriftenes antagelse om etterspørsel etter høyere arbeidskraft for de neste 5 år, basert på bedriftenes tidligere ansettelse av respektive faggrupper (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Sett fra universitetskandidatenes side er dette positive tall. Få bedrifter antar at de vil ansette færre kandidater de neste fem årene sammenlignet med de foregående fem. Blant dem som har ansatt medisinerne, odontologer eller annet helsepersonell med universitetsbakgrunn, er det faktisk ingen som tror de vil ansette færre i årene som

kommer. Også blant dem som har rekruttert samfunnsvitere og naturvitere er det få som anslår at de vil ansette færre. For de øvrige gruppene er andelen noe høyere. Men sammenlignet med andelen som ser for seg å ansette flere fremover, kommer alle faggruppene godt ut. For alle gruppene sett under ett, er det kun 4,6 prosent av arbeidsgiverne som tror de vil ansette færre kandidater fremover enn tidligere. De mest positive tallene finner vi for naturviterne. Hele 57.2 prosent av arbeidsgiverne som normalt rekrutterer fra denne faggruppen, anslår at de vil ansette flere med naturvitenskapelig bakgrunn de kommende fem årene enn de foregående. Også kandidater med helsefaglig bakgrunn har grunn til å se positivt på fremtiden. For denne gruppen er det tilsvarende tallet 57.2 prosent. De laveste tallene finner vi for humanistene og juristene, men også her er det over 28 prosent som anslår at de vil ansette flere fremover. Sammenlignet med andelen som vil ansette færre har disse to faggruppene en "gevinst" på henholdsvis 20.4 og 21 prosent.

Ettersom bedriftene ikke har blitt bedt om å vurdere *antallet* ansettelser i årene som kommer, sier disse tallene ikke noe om volumet på den fremtidige etterspørselsveksten. Det må også tas med i betraktningen at undersøkelsen ble gjennomført i november 2010, en periode hvor ettervirkningene av finanskrisen var i ferd med å slippe taket og optimismen i arbeidslivet var stigende. Resultatene samsvarer imidlertid godt med SSBs framskrivinger av etterspørselen etter ulike faggrupper (jf. kapittel 2). Det er derfor grunn til å tro at alle faggrupper vil oppleve en vekst i etterspørselen i løpet av de kommende årene, men at denne veksten vil bli særlig sterk for naturvitere og personer med helsefaglig utdanning.

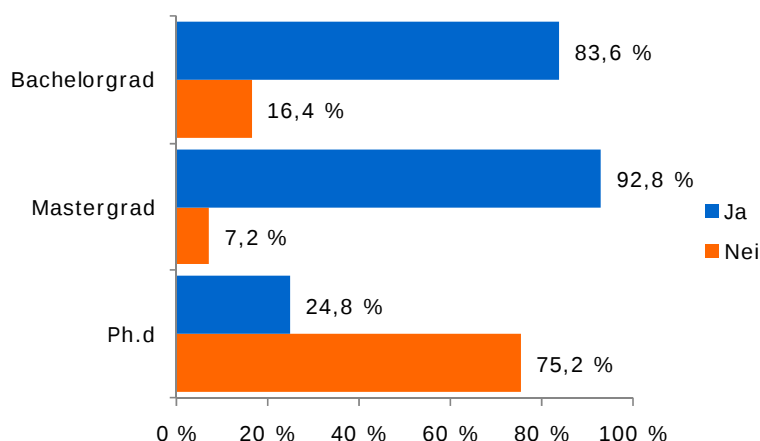
Observasjoner fra de kvalitative intervjuene kan utdype og nyansere dette bildet. Flere arbeidsgivere vi har snakket med, fremhever at de kunne ønske seg sterkere språkkunnskaper i tiden framover. Én presiserer at dette særlig gjelder arabisk, kinesisk og russisk, og at kandidater som skal få jobb på grunnlag av sine kunnskaper innen disse språkene, må være på et høyt nivå. I en mediebedrift trekkes også språk, blant annet arabisk, frem som en viktig kunnskap for å heve bedriftens kompetanse på stoff relatert til integrering. Også økonomisk og digital kompetanse er etterspurt i denne bedriften.

Noen etterlyser også en kombinasjon mellom samfunnsvitenskapelig bakgrunn og salgskompetanse. Et intervjuobjekt hevder at man på Det samfunnsvitenskapelige fakultet gjerne blir innlemmet i en kultur hvor det blir sett på som motsetningsfylt å studere samfunnsvitenskap og drive med salg. Kommersiell tankegang oppleves derfor som en mangelvare blant samfunnsvitere.

REKRUTTERING – STILLINGER HVOR SPESIFIKKE GRADER FORETREKKES

Som diskutert i kapittel 2, viser SSBs framskrivninger at behovet for høyt utdannet arbeidskraft vil øke betydelig i årene fremover. Spesielt vil behovet øke for kandidater som har gjennomført kortere utdanningsløp som bachelorgrad (St. meld 44 2009: 78). For å få et bedre bilde av disse forholdene, spurte vi arbeidsgiverne om de i sin virksomhet har stillinger hvor personer med utdanning på ulike nivå vil bli foretrukket. Det ble i dette spørsmålet skilt eksplisitt mellom bachelor-, master og ph.d.-nivå. Resultatene er vist i figur 5.4.

Figur 5.4: Eksistens av stillinger hvor kandidater med spesifikt utdanningsnivået blir foretrukket (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Kandidater med mastergrad eller tilsvarende er i følge disse resultatene mest etterspurt blant arbeidsgiverne. Over 90 prosent av virksomhetene oppgir at det finnes stillinger i virksomheten hvor mastergrad er foretrukket utdanningsnivå ved ansettelse. De fleste, nesten 84 prosent, har også stillinger hvor bachelorkandidater er foretrukket. Som forventet er det færre bedrifter som har stillinger hvor det foreligger et eksplisitt ønske om å ansette ph.d.-kandidater. Nesten 25 prosent er likevel ikke et ubetydelig tall i denne sammenhengen.

Utsagn fra de kvalitative intervjuene kan bidra til å nyansere dette bildet. Intervjuene gir i stor grad inntrykk av at mastergrad er det foretrukne utdanningsnivået. Flere av intervjuobjektene påpeker at mastergrad i økende grad foretrekkes, også for stillinger hvor det tidligere ikke var påkrevet. Dette skyldes at utdanningsnivået blant søkerne er økende, også til stillinger lenger nede i stillingshierarkiet.

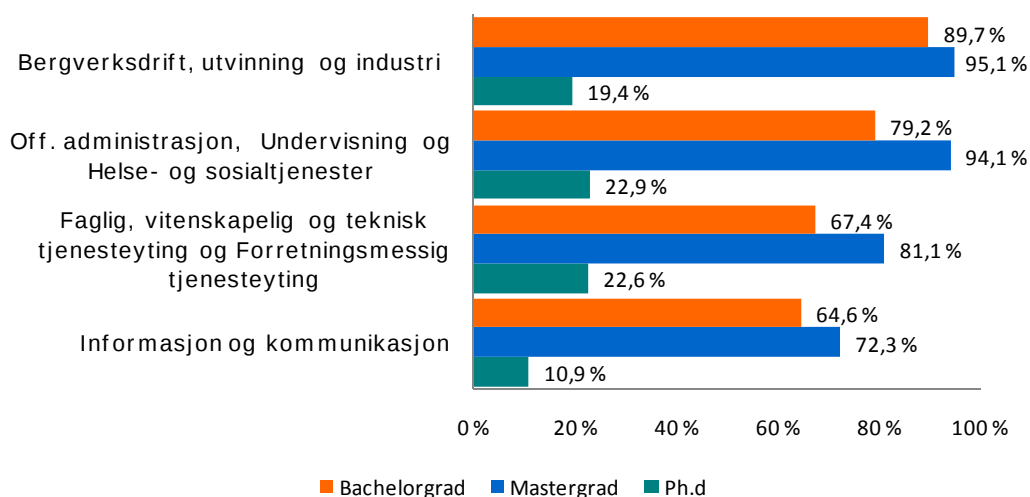
”I og med at det er så mange søkere i dag som har mer enn bachelor, så ender vi ofte opp med å velge en med master selv til stillinger som ikke krever det.”

Representant fra forlagsbransjen

Men flere av de intervjuobjektene påpeker samtidig at de ikke ønsker å ansette kandidater som er overkvalifisert ettersom dette ofte medfører høyere turnover.

Figur 5.5 viser andel bedrifter med stillinger hvor personer med utdanning på ulike nivå vil bli foretrukket, fordelt på næringer. Næringer med for få respondenter til å trekke rimelig presise konklusjoner, er holdt utenfor.

Figur 5.5: Eksistens av stillinger hvor kandidater med spesifikt utdanningsnivå blir foretrukket, gruppert etter næring (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Næringskategorien *Bergverksdrift og utvinning, industri og andre industrielle næringer* utmerker seg ved at et stort antall bedrifter etterspør kandidater på alle de tre nivåene. Kategorien inkluderer blant annet oljeselskap og leverandører til oljeindustrien. Som vi har sett er petroleumsnæringen en kunnskapsintensiv næring i Norge, og dette reflekteres i etterspørsel etter høyt utdannede på alle nivå.

At det er en høy andel stillinger i denne bransjen hvor bachelorkandidater foretrekkes, trenger likevel ikke bety at det er stor etterspørsel etter *universitetskandidater* med bachelorgrad fra virksomheter i denne næringsgruppen. En arbeidsgiver fra petroleumsnæringen forteller at de ansetter bachelorkandidater, men ikke fra universitetet. Trolig er mange av disse stillingene rettet mot ingeniørutdannede. For mange aktører i petroleumsnæringen kan det synes som om det norske markedet er for lite til å dekke etterspørselen etter høyt kvalifisert arbeidskraft. En aktør vi intervjuet

fortalte at bedriften jevnlig rekrutterer kandidater fra læresteder i utlandet. Dette skyldes blant annet at mange læresteder utenfor Norge, blant annet England, har utdanningsløp som er skreddersydd for enkelte bransjer. Videre er det ofte et mål i seg selv for bedrifter som opererer internasjonalt å knytte til seg kandidater fra andre land.

Kategoriene *offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosialtjenester*, som i all hovedsak består av offentlige virksomheter, kjennetegnes også ved stor etterspørsel etter høyt utdannede på alle nivå. Dette bekrefter observasjoner fra kapittel 3 basert på sysselsettingsstatistikk.

Når det gjelder kunnskapsintensiv tjenesteyting, merker vi oss at kategorien *faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og forretningsmessig tjenesteyting* har forholdsmessig mange virksomheter som etterspør doktorgradskandidater. Derimot er andelen med stillinger som er dedikert til kandidater på bachelor- og mastergradsnivå under gjennomsnittet. Dette trenger selvsagt ikke bety at virksomhetene ikke ansetter på disse to nivåene, men at de ikke har stillinger hvor det stilles eksplisitte krav til utdanning på et bestemt nivå.

Informasjons- og kommunikasjonssektoren skiller seg ut ved at relativt få bedrifter oppgir å ha stillinger hvor spesifikke grader er foretrukket. Mange av bedriftene i denne næringsgruppen er mediebedrifter eller driver med ulike former for IKT-baserte konsulenttjenester. Som Allern (2005) påpeker, har det i mediebransjen tradisjonelt vært liten grad av formelle utdanningskrav, mens det i IKT-bransjen har vært en forholdsvis stor andel ansatte som kom inn i feltet før det fantes formelle utdanningstilbud (Jordfald og Olberg 2002). Dette kan eventuelt ha redusert andelen stillinger som har direkte krav til formell kompetanse, fordi det i mange tilfeller vil veie like tungt, om ikke tyngre, med relevant praktisk erfaring.

Intervju med arbeidsgivere fra informasjons- og kommunikasjonsnæringen bekrefter til en viss grad disse observasjonene. Intervjuobjektene legger vekt på at kandidatene må ha både formell utdanning og relevant erfaring. Men mens det settes krav til at søkerne skal ha høyere utdanning, har bedriftene ikke uttalte krav til utdanningsnivå. Relevant erfaring synes for øvrig å være et strengere krav i mediebransjen enn i IKT-sektoren, hvor man til tekniske stillinger også rekrutterer nyutdannede uten arbeidserfaring. I mediebransjen er nok arbeidserfaring i større grad enn høyere utdanning et ufravikelig krav.

"Vi tar sjelden inn kandidater rett fra universitet/høyskole uten erfaring.

Praksis er uunnværlig".

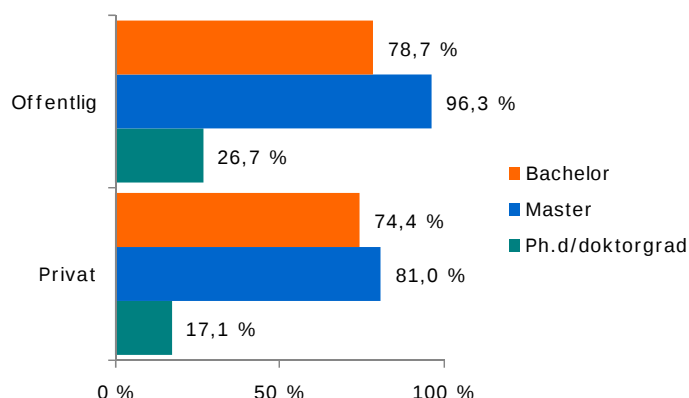
Representant fra mediebransjen

Også en annen bedrift i kommunikasjonsbransjen oppgir at mastergrad ikke er et absolutt krav, og at andre ferdigheter kan telle like sterkt.

"Vi er pragmatiske. Vi sier at vi vil ha folk med mastergrad, men i praksis har vi ansatte som ikke har mastergrad fordi de har prestert på andre områder".

Representant fra kommunikasjonsbransjen

Figur 5.6: Eksistens av stillinger hvor kandidater med spesifikt utdanningsnivå blir foretrukket, gruppert etter sektor (prosent)

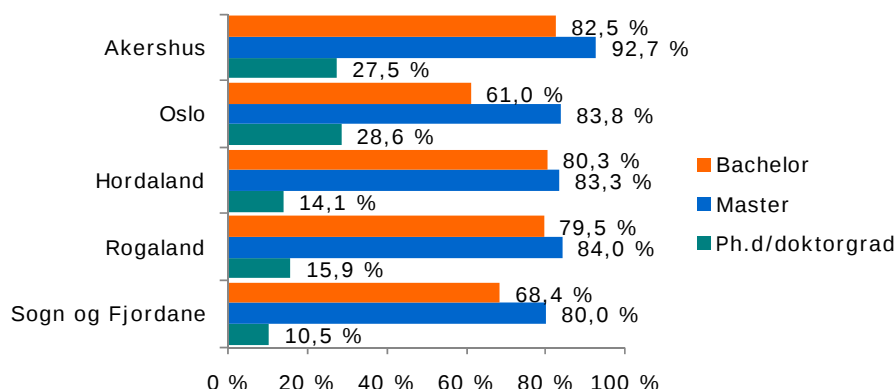


Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.6 gir et samlet bilde av forskjellene mellom privat og offentlig sektor. Oversikten viser at det blant de offentlige bedriftene er høyere andeler som oppgir at de har stillinger som er dedikert til alle de tre utdanningsnivåene. De observerte forskjellene mellom offentlige og private virksomheter er størst når det gjelder mastergrad og ph.d., minst når det gjelder bachelor.

Det er tenkelig at en del av disse forskjellene mellom sektorene skyldes at offentlige virksomheter opererer under stringente ansettelsesreglement og at en større del av de tilgjengelige posisjonene har spesifiserte utdanningskrav knyttet til seg. Private virksomheter har trolig større muligheter til å forholde seg mer pragmatisk til de formelle utdanningskravene og i større grad la andre kriterier spille inn i jakten på de mest kompetente kandidatene.

Figur 5.7: Eksistens av stillinger hvor kandidater med spesifikt utdanningsnivået blir foretrukket, gruppert etter geografisk tilhørighet (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.7 viser hvordan tilgangen på posisjoner for kandidater med utdanning på ulike nivå varierer mellom de ulike fylkene. Oslo skiller seg ut med et høyt antall virksomheter med stillinger hvor mastergrad eller doktorgrad er foretrukket, samtidig som forholdsvis få virksomheter har stillinger hvor bachelorkandidater foretrekkes. Også i Akershus er andelen bedrifter som etterspør ph.d.-kandidater og masterkandidater svært høy sammenlignet med de andre fylkene, men her er for så vidt også etterspørselen etter bachelorkandidater høy. Datamaterialet viser med andre ord forholdsvis markerte forskjeller mellom Osloregionen på den ene siden og Vestlandsregionen på den andre. Åpningene for kandidater med lavere grad synes å være noe større på Vestlandet, mens mulighetene for kandidater med høyere grad, og i særlig grad ph.d., er betraktelig større i hovedstadsregionen.

VEKTLEGGING AV ULIKE KVALIFIKASJONER

Representantene for arbeidsgiverne ble også bedt om å vurdere hvor tungt ulike kvalifikasjoner veier ved ansettelse av personer med universitetsutdanning. Svarene ble gitt på en skala fra 1 (svært lite viktig) til 5 (svært viktig). De ulike kvalifikasjonene dekker et bredt spekter av egenskaper som blir regnet som viktige for arbeidslivet. Spørsmålsbatteriet har mye til felles med de krav og forventninger som ble undersøkt i det europeiske REFLEX-prosjektet, som fokuserte på kompetansebruk og arbeidsmarkedssituasjonen blant høyere utdannede i Europa (Støren 2008, Kunnskapsdepartementet 2008:50-54). Et beslektet spørsmålsbatteri ble også benyttet i Arbeidslivsundersøkelsen 2006, utarbeidet for Det humanistiske og Det samfunnsvitenskapelige fakultet ved Universitetet i Oslo (TNS Gallup 2007).

Vel halvparten av kvalifikasjonene er kunnskapsbasert og ligger tett opp til universitetenes kunnskapsideal. Dette gjelder for eksempel kvalifikasjoner som faglig og

teoretisk kunnskap, evne til å tenke selvstendig og kritisk, analytiske og metodiske ferdigheter osv. Dette er kvalifikasjoner som i det nye europeiske kvalifikasjonsrammeverket for høyere utdanning er klassifisert som kunnskap og ferdigheter.

De andre er mer generelle kvalifikasjoner med en mindre eksplisitt tilknytning til den undervisning som drives ved universitetene. Dette gjelder for eksempel kvalifikasjoner som samarbeidsevne, formidlingsevne, evne til å arbeide under press og evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner. Noen av disse er eksplisitt med under kategorien generell kompetanse i det europeiske kvalifikasjonsrammeverket. Dette gjelder først og fremst formidlingsevne og evne til å koordinere oppgaver. Andre er ikke med i dette rammeverket, men er likefullt kvalifikasjoner som ofte blir etterspurt også ved ansettelser av høyt utdannet arbeidskraft.

Arbeidsgivernes gjennomsnittsverdier på svarskalaen fra 1 til 5 er gjengitt i figur 5.8. Resultatene viser ingen systematiske forskjeller i vektlegging mellom kunnskapsbaserte og generelle kvalifikasjoner. Mest viktig i følge arbeidsgivernes vurderinger, er evnen til å samarbeide, men like bak kommer evnen til å tilegne seg ny kunnskap og evnen til å tenke selvstendig og kritisk. Minst viktig i følge disse resultatene, er metodiske ferdigheter og evnen til å koordinere og administrere. At evnen til å tenke selvstendig og kritisk vektlegges så sterkt blant arbeidsgiverne, bør noteres som et pluss for universitetene, ettersom dette vel er denne kvalifikasjonen som fremfor noen karakteriserer universitetenes kunnskapsideal. Vi noterer også at resultatene i figur 5.8 samsvarer godt med tilsvarende funn i blant annet Arbeidslivsundersøkelsen 2006 (TNS Gallup 2007).

Samarbeidsevner vektlegges også sterkt av flere av de arbeidsgiverne vi intervjuet. Selv om evnen til å tenke selvstendig rangeres høyt, understreker flere av våre intervjuobjekter viktigheten av at kandidatene legger av seg den individualistiske prestasjonstankegangen de ofte er vant med fra studietiden. Kandidatene får i mindre grad eierskap til egne produkter i arbeidslivet og dette kan oppleves som utfordrende for mange.

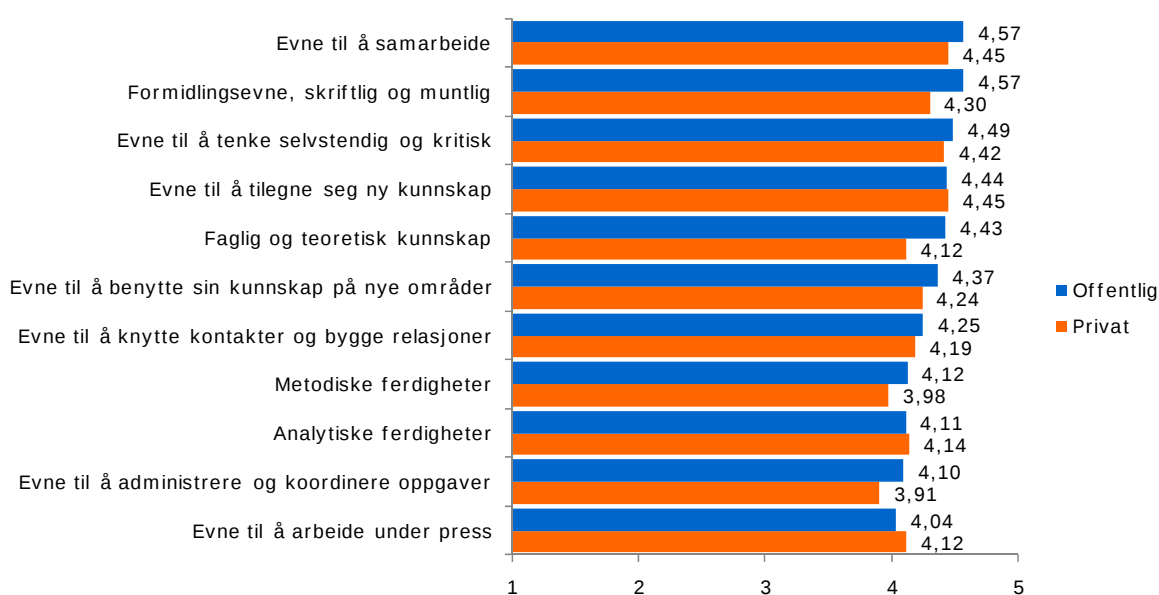
Figur 5.8: Ulike kvalifikasjoners viktighet for ansettelse – alle arbeidsgivere, (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.9 viser at de vurderinger som blir gjort ved ansettelser av høyere utdannet arbeidskraft ikke varierer så mye mellom offentlig og privat sektor, om vi ser bort fra at de offentlige arbeidsgiverne har en tendens til å vektlegge mer eller mindre alle kvalifikasjoner noe tyngre enn private arbeidsgivere. Av 11 egenskaper er det kun *evne til å arbeide under press* og *analytiske ferdigheter* som er mer vektlagt i privat sektor. De største avvikene mellom sektorene finner vi i vurderingen av viktigheten til faglig og teoretisk kunnskap og formidlingsevne som blir sterkere vektlagt blant offentlige arbeidsgivere enn av private.

Figur 5.9: Ulike kvalifikasjoners viktighet for ansettelse, etter sektor (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Det er likevel viktig å holde fast på at forskjellene mellom sektorene er forholdsvis små og at alle de 11 kvalifikasjonene som er nevnt i spørsmålsbatteriet tillegges en betydelig vekt både av private og offentlige arbeidsgivere.

Flere av de private arbeidsgiverne vi intervjuet, legger stor vekt på kandidatenes formidlingsevner. Tilsvarende anses analytiske evner som en av de viktigste kvalifikasjonene til høyt utdannede av representantene for de offentlige virksomhetene som ble intervjuet.

“Jobbene her krever primært analytisk kompetanse snarere enn det å kunne selve faget. Det vil si evnen til å finne kunnskap, sette sammen kunnskap, foreta en analyse og gjøre en vurdering”.

Representant fra offentlig forvaltning

I flere av de offentlige virksomhetene blir det naturlig nok også lagt vekt på at kandidatene er samfunnsorientert.

Enkelte private aktører fremhever at det å arbeide under press kan være en utfordring for kandidater med en akademisk bakgrunn. Effektivitetskrav og knappe tidsfrister gir ofte lite rom for perfektjonisme. I en slik situasjon er det derfor viktig at kandidatene har evnen til å prestere akkurat godt nok, verken mer eller mindre.

I tabell 5.2 presenteres tilsvarende vurderinger for arbeidsgivere i utvalgte næringer. I forhold til den komplette næringsfordelingen, har vi utelatt næringer med mindre enn 20 arbeidsgivere i utvalget. For å lette lesingen av tabellen, har vi benyttet fargekoder for å vise positive og negative avvik fra gjennomsnittsverdien til alle virksomhetene, uavhengig av næring. Grader av blått viser positive avvik, grader av oransje viser negative avvik.⁴

Forskjellene mellom de ulike næringenes vektlegginger er ikke store. Det er likevel en del interessante variasjoner. Vi ser for det første at arbeidsgiverne i kategorien bergverksdrift, utvinning og industri, som blant annet inneholder virksomheter fra petroleumsnæringen, er betydelig mer opptatt av kandidatenes analytiske ferdigheter og evne til å benytte sin kunnskap på nye områder enn andre arbeidsgivere. En nærliggende tolkning av dette, er at bruken av akademisk arbeidskraft innenfor disse teknisk orienterte næringene i betydelig grad er rettet mot innovasjon og forskning. Derimot legger arbeidsgiverne i denne gruppen mindre vekt på kandidatenes formidlingsevne.

⁴ Lyseblått = positivt avvik (0,05 - 0,19). Mørkere blått = positivt avvik ($\geq 0,20$). Lys oransje = negativt avvik (-0,05 - -0,19). Mørk oransje = negativt avvik ($\leq -0,2$). Grått = lav grad av avvik ($\pm 0 - 0,05$)

Tabell 5.2: Ulike kvalifikasjoners viktighet for ansettelse, etter bransje (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)

Kvalifikasjoner	Bergverksdrift, utvinning og industri	Informasjon og kommunikasjon	Finansierings- og forsvirksomhet	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og forretningsmessig tjenesteyting	Off. administrasjon, Undervisning og Helse- og sosialtjenester	Andre tjenester
Faglig og teoretisk kunnskap	4,22	4,02	4,00	4,08	4,38	4,19
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	4,44	4,55	4,35	4,37	4,47	4,38
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4,61	4,57	4,35	4,38	4,46	4,38
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	4,55	4,33	3,85	4,18	4,34	4,33
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	4,15	4,33	4,20	4,32	4,58	4,38
Analytiske ferdigheter	4,34	4,14	4,20	4,16	4,03	4,19
Metodiske ferdigheter	4,05	4,06	3,70	3,98	4,14	3,95
Evne til å samarbeide	4,59	4,31	4,53	4,34	4,59	4,62
Evne til å arbeide under press	4,07	4,31	3,95	3,99	4,08	4,19
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	4,30	4,04	4,35	4,08	4,27	4,43
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	3,93	3,82	3,84	3,79	4,05	4,33

Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

En representant for petroleumsnæringen fremholdt også betydningen av fagkunnskap.

“Vi legger primært vekt på fagkompetanse. Har kandidatene solid kunnskap i realfag, kan de som regel brukes uansett. Utover det legger vi vekt på samarbeidsevne”.

Representant fra petroleumsnæringen

Formidlingsevne er den kvalifikasjonen som skiller seg mest ut i vurderingene til arbeidsgiverne i offentlig forvaltning, utdanning og sosial- og helse. Men det er også verdt å merke seg at arbeidsgiverne innenfor denne, i all hovedsak offentlige, næringsgruppen jevnt over vektlegger generelle kvalifikasjoner relativt høyt sammenlignet med andre grupper. Dette gjelder i særlig grad evnen til å administrere og koordinere.

Når det gjelder arbeidsgivere innenfor informasjon og kommunikasjon, er disse betydelig mer opptatt av evnen til å arbeide under press enn andre arbeidsgivere. At dette er en høyt etterspurt egenskap blant mediefolk, er ikke vanskelig å forstå. Men vi vet også at det innenfor IKT-næringen, og i særlig grad den delen som jobber med

programvareutvikling, stilles strenge krav til tempo og leveringstider. Vi ser også at virksomhetene innenfor informasjon og kommunikasjon legger betydelig vekt på evnen til å tenke selvstendig og kritisk. Det er naturlig å tro at dette ikke minst gjelder mediebedrifter og forlagsvirksomhet.

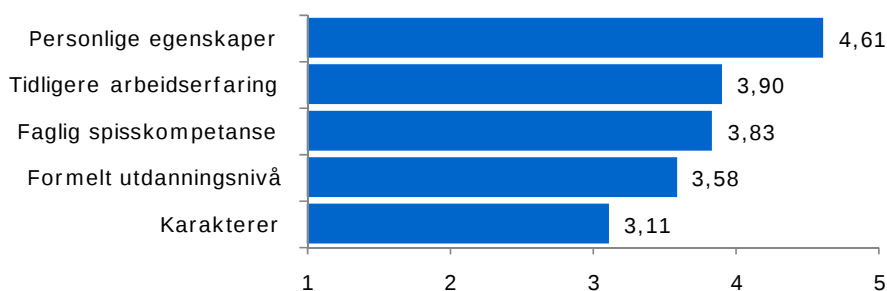
Formidlingsevne er også en kvalifikasjon som vektlegges høyt i våre intervju med arbeidsgivere fra informasjons- og kommunikasjonsnæringen. Spesielt innenfor medier, forlagsvirksomhet, PR og kommunikasjon, er muntlige og skriftlige formidlingsevner en forutsetning som mer eller mindre tas for gitt. En representant for en mediebedrift som ble intervjuet, trekker også frem egenskaper som kreativitet, arbeidsvilje og løsningsorientering som kvalifikasjoner som veier tungt.

VEKTLEGGING AV ULIKE ANSETTELSESKRITERIER

Ansettelser av høyt utdannet arbeidskraft skjer som oftest etter omfattende evalueringsrunder der ulike kriterier og dokumentasjon av kandidatenes kvalifikasjoner blir veiet opp mot hverandre. Dette kan gjelde formalkompetanse og karakterer slik dette kommer til uttrykk i vitnemål og kursbevis, men det kan også gjelde kandidatenes arbeidserfaring, spesialkompetanse eller personlige egenskaper.

Arbeidsgiverne ble bedt om å vurdere hvilke av disse kriteriene de legger mest vekt på ved ansettelse av universitetskandidater. Svarene er gitt på en skala fra 1 (minst vekt) til 5 (mest vekt). Gjennomsnittsverdiene på denne skalaen for de fem kriteriene er vist i figur 5.10.

Figur 5.10: Vektlegging av ulike kriterier ved ansettelse – alle bedrifter (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Av de fem kriteriene er det personlige egenskaper som blir sterkest vektlagt av arbeidsgiverne ved ansettelser av personer med universitetsutdanning. Dette samsvarer for så vidt bra med vår tidligere observasjon om at evnen til å samarbeide rangeres høyest i listen over kunnskapsbaserte og generelle kvalifikasjoner. På de neste plassene, men med betydelig lavere vektlegging, finner vi tidligere arbeidserfaring og faglig

spisskompetanse. Sist blant de fem kriteriene kommer de mer formelle bevisene på hva kandidatene har tilegnet seg gjennom utdanningen, grad og karakterer.

Kvalitative svar fra spørreundersøkelsen understreker disse vurderingene ytterligere. En rekke arbeidsgivere fremhever positivitet og omgjengelighet som viktige personlige egenskaper. Flere fremhever også fleksibilitet, både i forhold til arbeidstid og arbeidsoppgaver, som viktig.

Det har tidligere blitt gjennomført en rekke undersøkelser om hvilken rolle karakterer spiller ved ansettelse. Arnesen og Try (2001)⁵ kom til at karakterenes rolle varierer med fagbakgrunn, men at det for alle faggrupper er en viss sammenheng mellom karakterer og hvor raskt etter gjennomførte studier man får jobb. Dette innebærer at selv om bedriftslederne ikke vektlegger karakterer i like stor grad som andre egenskaper, så spiller det likevel en rolle i ansettelsesprosessen, spesielt for nyutdannede.

I praksis spiller nok flere faktorer sammen når en arbeidsgiver avgjør hvem som skal ansettes. Enkelte av våre intervjuobjekter mente at det kan være vanskelig å rangere ulike ansettelseskriterier, og at det som regel er helhetsinntrykket som avgjør. I tillegg er det også andre faktorer enn de som er nevnt over som spiller inn, blant annet referanser, både kandidatens egne og kontakter i bedriftens nettverk, forberedelse til intervju og tidligere fravær.

Informasjon fra de kvalitative intervjuene bidrar til å nyansere hovedmønsteret i figur 5.9. For eksempel er synet på karakterer varierende. De fleste ser karakterene som en forutsetning, det vil si at de tillegges liten vekt så lenge kandidatene er over et visst nivå. Virksomheter med særlig stor søknadsmasse bruker gjerne karakterer som et første silingskriterium, mens andre knapt tillegger karakterer noen vekt i det hele tatt.

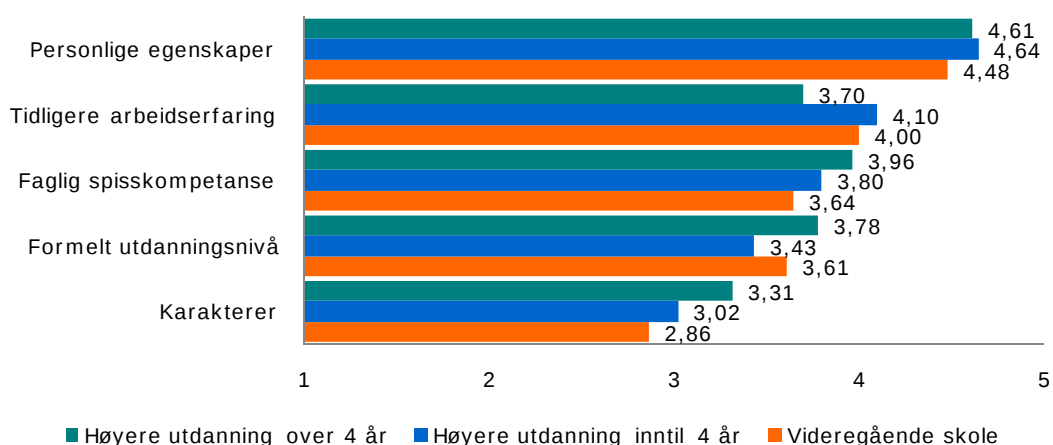
Arbeidserfaring vektlegges også i varierende grad. Særlig i mediebransjen tillegges dette kriteriet en betydelig vekt. Noen ganger kan formelle ansettelsesregler legge begrensninger på hvorvidt man kan rekruttere kandidater uten erfaring. En representant for en offentlig virksomhet pekte på dette som en utfordring, ikke bare for søkerne, men også for virksomheten selv, ved at den risikerer å gå glipp av nyutdannede talent.

Flere av intervjuobjektene både i det private og det offentlige trekker også frem personlige egenskaper som et viktig, og ofte avgjørende kriterium. Dette samsvarer også godt med det inntrykket noen av kandidatene satt igjen med etter å ha vært igjennom en rekrutteringsprosess. Personlighet var avgjørende for ansettelsen. Få sier imidlertid at de bruker tester til å vurdere personlige egenskaper. Det viktigste inntrykket skapes gjennom intervju.

⁵ Denne rapporten inneholder en gjennomgang av flere norske og internasjonale studier på problemstillingen

Det er grunn til å tro at de ulike kriteriene blir vektlagt forskjellig i ulike typer virksomheter. Denne antagelsen er testet ut i figur 5.11 hvor det er beregnet tilsvarende gjennomsnittsverdier for virksomheter med ulik utdanningsprofil. Klassifikasjonene av virksomhetene i tre utdanningsprofiler er basert på et spørsmål i Arbeidsgiverundersøkelsen hvor det ble spurt om hva som er det dominerende utdanningsnivået blant de ansatte i virksomheten, videregående skole eller høyere utdanning under eller over 4 år.

Figur 5.11: Vektlegging av ulike kriterier ved ansettelse, etter virksomhetens dominerende utdanningsnivå (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



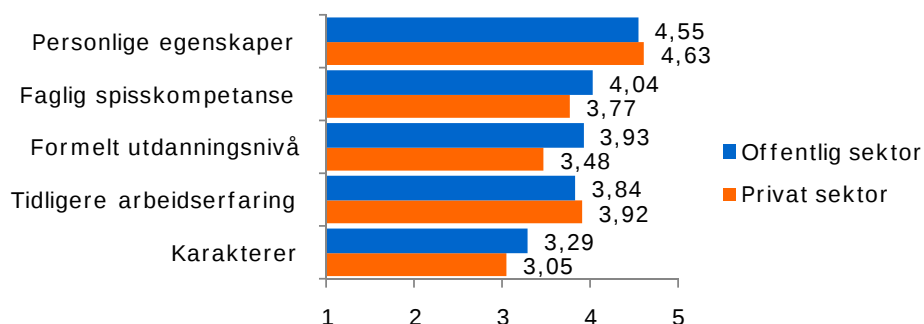
Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Resultatene viser at forskjellene i vurderinger jevnt over er små og bare i gruppen av virksomheter hvor det høyeste utdanningsnivået er dominerende, er rangeringen av ansettelseskriteriene forskjellig fra det som ble presentert i figur 5.10. I de mest kunnskapsintensive virksomhetene vektlegges nemlig både faglig spisskompetanse og formelt utdanningsnivå høyere enn tidligere arbeidserfaring. Vi ser også at karakterer vektlegges sterkere i disse virksomhetene enn i virksomheter hvor det generelle utdanningsnivået blant de ansatte er lavere.

Det er imidlertid interessant å merke seg at det ikke er vesentlige forskjeller mellom de tre gruppene når det gjelder den dominerende rollen som personlige egenskaper spiller når virksomhetene bestemmer hvem de skal ansette. Dette ser ut til å være det avgjørende ansettelseskriteriet i alle virksomheter, uavhengig av utdanningsprofil.

I figur 5.12 presenteres tilsvarende resultater fordelt på sektor. Vi ser at offentlige arbeidsgivere vektlegger formelle kriterier som formelt utdanningsnivå, og til dels også karakterer, betydelig høyere enn private bedrifter. Også faglig spisskompetanse vektlegges marginalt høyere i det offentlige enn i det private. Men personlige egenskaper kommer ut på topp også hos de offentlige arbeidsgiverne.

Figur 5.12: Vektlegging av ulike kriterier ved ansettelse, etter sektor (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi har også sett nærmere på hvordan vektleggingen av de ulike ansettelseskriteriene varierer mellom ulike næringer. Dette er vist i tabell 5.3 hvor næringer med mindre enn 20 arbeidsgivere er holdt utenfor.

Også her er forskjellene relativt små og bare i enkelte tilfeller endres den overordnede rangeringen av kriteriene fra figur 5.10. Næringsgruppen *Bergverksdrift, utvinning og industri* vektlegger faglig spisskompetanse høyere enn tidligere arbeidserfaring og er også den næringsgruppen som legger sterkest vekt på karakterer (selv om karakterer kommer sist i rangeringen også hos bedriftene i denne gruppen).

Informasjons- og kommunikasjonsnæringen er markert mer opptatt av tidligere arbeidserfaring enn de andre næringene. Samtidig er virksomhetene i denne næringen betydelig mindre opptatt av karakterer og formelt utdanningsnivå. Dette gjelder nok først og fremst mediebransjen og delvis IKT sektoren, som vi har sett i tidligere avsnitt. En representant for IKT sektoren, som vi intervjuet, trekker frem arbeidserfaring og personlig egnethet som de viktigste kriteriene, mens minimum 3 års høyere utdanning anses å være mer en grunnleggende forutsetning.

I andre deler av denne næringen, eksempelvis kommunikasjonsbransjen, vektlegges formelt utdanningsnivå i større grad. En representant for bransjen uttalte i et intervju at en mastergrad *“viser at vedkommende har demonstrert en evne og vilje til å lære”*. Samtidig trekker vedkommende bedrift spesielt frem søknaden som et viktig kriterium og som en mulighet for kandidatene til å skille seg ut fra mengden. Et felles verdigrunnlag oppgis også å være viktig i en slik bransje. Lederen vi intervjuet fortalte at de gjennomfører tester for å vurdere hvorvidt kandidatens verdier er i overensstemmelse med bedriftens.

Når det gjelder finansnæringen merker vi oss at arbeidsgiverne i denne gruppen er betydelig mindre opptatt av faglig spisskompetanse enn arbeidsgivere i andre næringer. Vi ser også at gruppen av virksomheter innenfor offentlig forvaltning, undervisning og helse vektlegger formelt utdanningsnivå betydelig høyere enn de andre gruppene.

Tabell 5.3: Vektlegging av egenskaper ved ansettelse, gruppert etter bransje(gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)⁶

Egenskaper	Bergverksdrift, utvinning og industri	Informasjon og kommunikasjon	Finansierings- og forsikringsvirksomhet	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og Forretningsmessig tjenesteyting	Off. administrasjon, Undervisning og Helse- og sosialtjenester	Andre tjenester
Personlige egenskaper	4,56	4,67	4,75	4,54	4,63	4,67
Tidligere arbeidserfaring	3,83	4,20	3,90	3,85	3,81	3,90
Faglig spisskompetanse	3,98	3,98	3,45	3,86	3,88	3,75
Formelt utdanningsnivå	3,56	3,39	3,70	3,53	3,84	3,15
Karakterer	3,30	3,02	3,25	3,27	3,15	2,40

Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

ARBEIDSGIVERNES VURDERING AV KANDIDATER FRA UiB

Så langt har vi sett på hvor tungt ulike kvalifikasjoner og ansettelseskriterier vektlegges ved rekruttering av høyt utdannet arbeidskraft. Men arbeidsgiverne ble også bedt om å vurdere kandidater fra Universitetet i Bergen med ulik fagbakgrunn. Disse spørsmålene ble bare stilt til arbeidsgivere som har ansatt kandidater fra Universitetet i Bergen med de aktuelle fagbakgrunnene i løpet av de fem siste årene. For eksempel er det bare arbeidsgivere som i løpet av de siste fem årene har ansatt kandidater med samfunnsvitenskapelig fagbakgrunn fra Universitetet i Bergen som er gitt anledning til å vurdere UiB-kandidater med denne fagbakgrunnen. Vurderingene er gjort i forhold til de samme kvalifikasjonene som vi har gjennomgått over og svarene er gitt på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr svært lite kvalifisert og 5 betyr svært høyt kvalifisert.

Resultatene, uavhengig av fagbakgrunn, er vist i figur 5.13. Vurderingene av kandidater med ulike fagbakgrunner er vist i tabell 5.4. Alt i alt er det lite variasjon mellom de ulike kvalifikasjonene. Ikke uventet er det de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene som kommer på topp, først og fremst faglig og teoretisk kunnskap, evne til å tilegne seg ny kunnskap og evne til å tenke selvstendig og kritisk. Lavest rangert av de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene, er evnen til å benytte sin kunnskap på nye områder og metodiske ferdigheter.

⁶ Fargekodenens betydning er beskrevet i fotnote 4

Når det gjelder generelle kvalifikasjoner, kommer kandidatene fra Universitetet i Bergen best ut når det gjelder formidlingsevne og evne til samarbeid. Lavest rangert blant de generelle kvalifikasjonene er derimot evnen til å arbeide under press og evnen til å administrere og koordinere oppgaver.

Figur 5.13: Arbeidsgivernes vurdering av UiB-kandidatenes kvalifikasjoner, uavhengig av fagbakgrunn (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

De kvalitative intervjuene støtter til en viss grad disse funnene. Analytiske ferdigheter blir eksempelvis trukket fram av flere intervjuobjekter, sammen med evnen til å arbeide selvstendig. Noen arbeidsgivere oppgir faktisk at kandidatene til tider kan være litt vel selvstendige og opptatt av egne prestasjoner.

"En veldig viktig ting både her og i andre bedrifter er samarbeid og det å jobbe i team. Den selvstendige arbeidsmetoden på universitetet trenger derfor ikke bare å være til det gode."

Representant fra finans- og forsikringsbransjen

En representant for kommunikasjonsbransjen vi snakket med hevdet at nettopp evnene til å tenke kritisk og selvstendig er noe de finner spesielt hos universitetskandidater. Vedkommende berømmer deres evne til å stille gode spørsmål, til å problematisere og finne løsninger på problemene. Også evnen til å behandle store mengder informasjon og evnen til å se sammenhenger framheves. Den skriftlige og muntlige kommunikasjonsevnen er derimot varierende. Intervjuobjektet mener at akademisk skrijving i enkelte tilfeller kan være direkte ødeleggende for den typen skriftlig formidlingsevne de etterspør.

"Kandidatene har vent seg til en måte å skrive på som man absolutt må lære i academia, sånn er livet, men den blir litt for rigid for oss."

Representant fra kommunikasjonsbransjen

Et annet intervjuobjekt oppgir å merke en endring i kandidatenes ferdigheter og kvalitet etter innføringen av kvalitetsreformen.

”Kandidatene i dag er ikke så gode som de var før. Det har noe med at hovedfaget var en tyngre prosess og tok lengre tid. De var derfor mer modne og mer reflekterte når de kom til oss.”

Representant fra markedsanalysebransjen

En annen egenskap som etterlyses er digital kompetanse. En av våre intervjuobjekter hevder NHH og BI-studenter er vesentlig bedre på bruk av dataverktøy. Det må antas at det her er snakk om generalister og ikke kandidater med bakgrunn fra IKT-fag. Imidlertid må det bemerkes at flere av intervjuobjektene hadde vanskelig for å skille mellom UiB kandidater og kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner med tanke på å gi en vurdering av de ansattes ferdigheter. Mange opplever at ferdigheter er personavhengig snarere enn at de er knyttet til en bestemt utdanningsbakgrunn eller institusjon.

Tabell 5.4: Arbeidsgivernes vurdering av UiB-kandidatenes kvalifikasjoner, etter kandidatenes fagbakgrunn (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)⁷

Kvalifikasjoner	Samf.Vit. fag	Humanistiske fag	Nat. Vit. / Matematiske fag	(Psykologi)	Juridiske fag	(Medisin, Odontologi, andre helsefag)
Faglig og teoretisk kunnskap	3,94	3,90	4,21	3,75	4,06	3,83
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	3,96	3,92	4,15	3,92	4,06	3,64
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	4,00	4,03	4,15	3,92	3,85	3,67
Analytiske ferdigheter	3,78	3,90	4,12	4,08	3,83	3,45
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	3,89	4,10	3,78	3,85	4,00	3,42
Evne til å samarbeide	3,86	3,80	3,96	4,15	3,83	3,36
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	3,80	3,90	4,01	3,77	3,76	3,45
Metodiske ferdigheter	3,63	3,63	3,99	3,92	3,72	3,64
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	3,65	3,78	3,64	3,85	3,48	3,45
Evne til å arbeide under press	3,53	3,60	3,75	3,62	3,74	3,75
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	3,68	3,58	3,74	3,31	3,53	3,18

Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Tabell 5.4 viser bedriftsledernes vurdering av kandidater med forskjellig fagbakgrunn. Fargene indikerer positive eller negative avvik fra resultatene for alle faggrupper samlet i figur 5.13. To tendenser gjør seg klart gjeldende. Kandidater fra naturvitenskapelige og matematiske fag får gjennomgående svært positive vurderinger. Dette gjelder særlig kandidatenes faglige og teoretiske kunnskap, analytiske ferdigheter og metodiske

⁷ Fargekodenenes betydning er beskrevet i fotnote 4

ferdigheter. Dette støttes av intervjudata, hvor en respondent i en større IT-bedrift som rekrutterer fra blant annet matematisk- naturvitenskapelig fakultet roser universitetskandidatenes faglige kompetanse:

"Vår erfaring er at kommer du fra universitetet, er du i stor grad rendyrket i et fag. Det er veldig faglig kompetente mennesker."

Representant fra IT-bransjen

Tilsvarende får kandidater fra medisin, odontologi og andre helsefag gjennomgående mindre positive vurderinger enn kandidater fra andre fag. Unntaket fra dette mønsteret er evnen til å arbeide under press. Det må imidlertid understrekes at mindre enn 20 arbeidsgivere hadde gitt sine vurderinger for denne gruppen, så resultatene bør derfor tolkes med forsiktighet.

Også samfunnsviterne ligger på, eller litt under, gjennomsnittet for de fleste kvalifikasjonene. Det positive unntaket gjelder evnen til å administrere og koordinere. At samfunnsvitere scorer såpass lavt på metodiske ferdigheter kan synes noe overraskende. Dette strider både mot kandidatenes egne oppfatninger av seg selv, slik vi så i kapittel 4, og oppfatningen til flere av arbeidsgiverne vi intervjuet.

"Universitetskandidater er vesentlig bedre [i metode] enn siviløkonomer og de som kommer fra BI og sånt. De tenker mer metodisk, de er rett og slett mer modne, det er min erfaring".

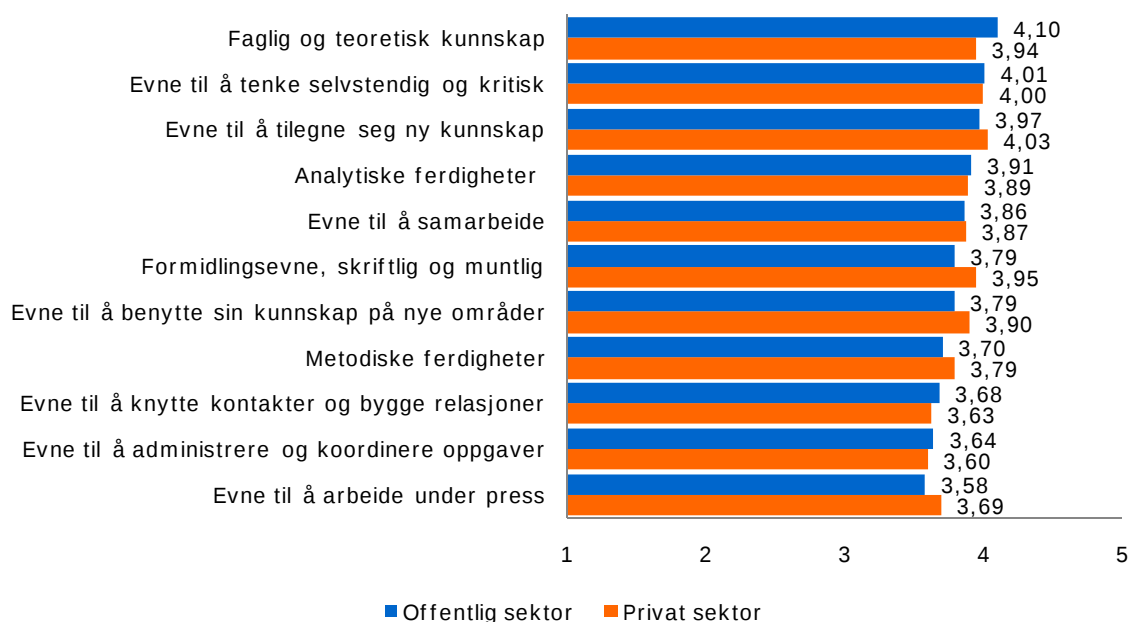
Representant fra markedsanalysebransjen

Heller ikke humanistene har store avvik fra gjennomsnittene til UiB-kandidatene generelt, bortsett fra når det gjelder formidlingsevne hvor humanistene ligger markert høyest.

Det største avviket mellom faggruppene finner vi for egenskapen *evne til å samarbeide*, hvor det skiller hele 0,79 mellom kandidatene som får lavest vurdering (Medisin, Odontologi og andre helsefag), og de som får høyest (Psykologi). Minst variasjon finner man for egenskapen *evne til å arbeide under press*, hvor det kun skiller 0,22 mellom den høyest og lavest rangerte faggruppen.

Vi finner små variasjoner i vurderingene av kandidatene fra Universitetet i Bergen mellom arbeidsgivere i offentlig og privat sektor (se figur 5.14). Offentlige arbeidsgivere er noe mer positiv til kandidatenes faglige og teoretiske kunnskap, mens de private arbeidsgiverne gir kandidatene bedre evaluering når det gjelder formidlingsevne, evnen til å benytte sin kunnskap på nye områder og evnen til å arbeide under press.

Figur 5.14: Bedriftsledernes vurdering av universitetskandidatenes kvalifikasjoner uavhengig av faggruppe, etter sektor (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

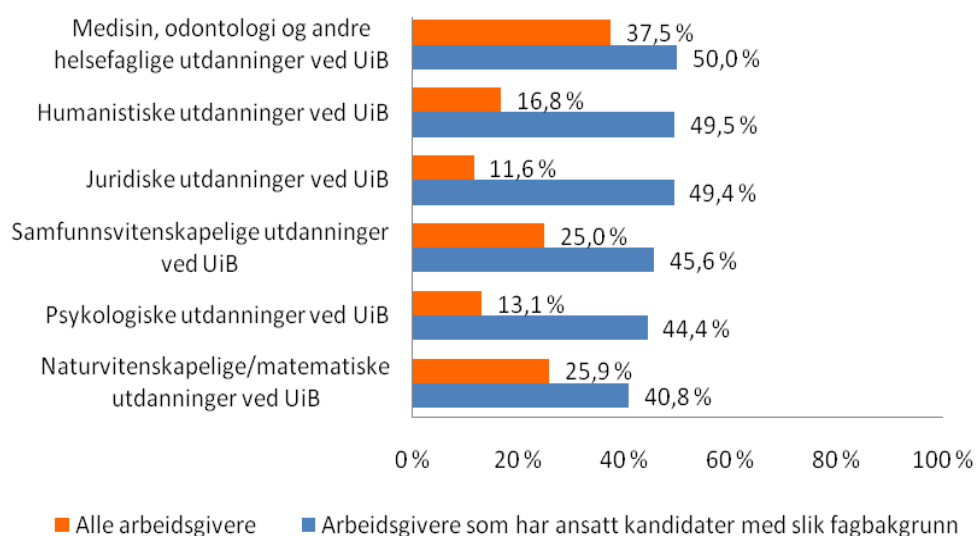
SYNLIGHET OG KONTAKT

En viktig problemstilling for denne studien er å kartlegge i hvor stor grad kompetansen til universitetets kandidater er synlig og kjent hos potensielle arbeidsgivere.

Arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft er sterk konkurransepreget. Det er derfor viktig å nå ut med relevant informasjon om kandidatenes kvalifikasjoner og kompetanseprofil, ikke minst overfor bransjer og arbeidsplasser hvor det ikke er etablerte tradisjoner for å rekruttere fra de aktuelle fagområdene.

Vi spurte representantene for arbeidsgiverne om de selv har kjennskap til utdanninger ved UiB. Svarene ble gitt for hver enkelt fagretning, men uten at navnene på fakultetene ble eksplisitt nevnt. Svarene er vist i figur 5.15. Om vi ser på alle arbeidsgiverne samlet (de oransje søylene), er det forholdsvis store variasjoner mellom faggruppene. Best kjent er i følge disse resultatene utdanningene ved Det medisinsk-odontologiske fakultet, etterfulgt av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet. Om vi i stedet konsentrerer oss om de arbeidsgiverne som har rekruttert fra de aktuelle fagområdene i løpet av de siste fem årene, blir bildet et annet. For det første er andelen som kjenner utdanninger fra UiB innenfor de enkelte fagområdene betydelig større, for det andre er variasjonene mellom faggruppene mindre.

Figur 5.15: Andel som har kjennskap til utdanninger innenfor ulike fagområder ved Universitetet i Bergen (prosent)

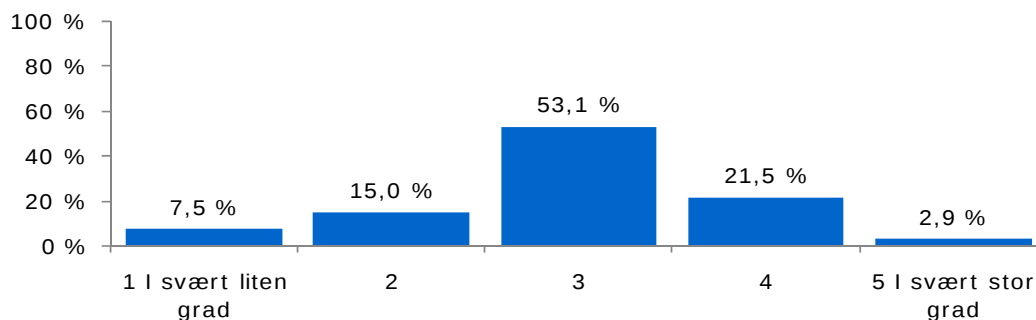


Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Også her er det fagene ved Det medisinsk-odontologiske fakultet som er best kjent blant arbeidsgivere som rekrutterer fra disse faggruppene, men denne gang sammen med Det humanistiske fakultet og Det juridiske fakultet. Minst kjent blant virksomheter som rekrutterer fra fakultetets fagområder er i dette tilfellet utdanningene ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Dette er i utgangspunktet et noe overraskende resultat gitt at kandidatene fra dette fakultet har hatt forholdsvis små problemer med å skaffe seg en relevant jobb. Det kan likevel bidra til å forklare observasjonene fra figur 4.14 som viser at de naturvitenskapelige kandidatene fra Universitetet i Bergen møter større utfordringer på arbeidsmarkedet enn naturvitenskapelige kandidater fra de tre andre allmennuniversitetene i Norge. Kanskje har Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet lykket mindre med å bygge sin merkevare enn for eksempel NTNU.

I Arbeidsgiverundersøkelsen ble det også spurt om den enkelte synes at kvalifikasjonene til kandidatene fra Universitetet i Bergen er tilstrekkelig synliggjort overfor potensielle arbeidsgivere. Det ble også åpnet for å foreslå hva universitetet eventuelt kunne gjøre for å øke denne synligheten. Svarene på spørsmålet om synlighet ble gitt på en skala fra 1 til 5, der en betyr "i svært liten grad" og 5 betyr "i svært stor grad". Svarfordelingen på spørsmålet er vist i figur 5.16.

Figur 5.16: I hvilken grad kvalifikasjonene til kandidater fra Universitetet i Bergen er tilstrekkelig synliggjort overfor potensielle arbeidsgivere (prosent)



Vi ser at arbeidsgiverne generelt er "mellomfornøyde" med hvor synliggjort UiB-kandidatenes kvalifikasjoner er overfor arbeidslivet. Hovedtyngden av svarene er konsentrert om alternativet i midten og bare hver fjerde arbeidsgiver har valgt et svar i den positive enden av skalaen.

I de kvalitative svarene som ble gitt i Arbeidsgiverundersøkelsen, fremheves det av enkelte at de synes det er vanskelig å forstå det konkrete innholdet i enkelte utdanninger. Det blir også stilt spørsmålsteget ved relevansen til enkelte fagkombinasjoner.

Dette støttes av enkelte av våre intervjuobjekter. En arbeidsgiver i offentlig forvaltning antyder at man til slutt ikke ser skogen for bare trær:

"Jeg tror det er fornuftig ikke å ha for mange studieretninger. Det blir fort et utydelig landskap for de som skal ansette. Det høres kanskje primitivt ut, men det er jo så enkelt at arbeidsgiverne ikke har tid til å sette seg inn i tusen nye studieretninger. "

Representant for offentlig forvaltning

Også det at fagretninger skifter navn, samt oppretting av nye tverrfaglige program, oppleves som forvirrende av flere arbeidsgivere vi har snakket med. En arbeidsgiver uttrykte ønske om å få tilsendt informasjon om nye fagretninger og utdanningsløp fra Universitetet i Bergen for å få bedre kjennskap til fagtilbudet.

Noen ønsker seg mer informasjon på vitnemålene, og det blir også uttrykt ønske om å gjøre det enklere å kontakte de enkelte fakultet med spørsmål om kvalifikasjonene til enkeltkandidater.

Som en del av intervjuene med representanter for arbeidsgiverne, presenterte vi teksten fra et vitnemålstillegg fra UiB og ba intervjuobjektene om å evaluere informasjonsverdien

til denne kvalifikasjonsbeskrivelsen. Svarene gikk i divergerende retninger. Mange mente det var god og nyttig informasjon, men at de sjelden fikk tilsendt denne siden fra arbeidssøkere. Flere mente at beskrivelsen ikke var presis nok.

Tabell 5.5: Meninger blant intervjuobjekter i arbeidslivet om UiBs vitnemålstillegg

Prosentats om hvor mange som har fått hvilke karakterer hadde vært bra. En slags ranking. Det kvalitative innholdet er interessant, men det må være på engelsk.
Jeg ville hatt beskrivelsen litt mer spesifikk
Jeg synes dette er bra, men ofte er det denne siden som ligger sist og ikke blir lest.
Den er kjedelig sånn visuelt sett. Når man sitter med en bunke med 20-30 søknader med vedlegg, må dette være mer salgbart for at det skal bli lest. Men det som står der er bra.
Det er jo litt ille å si nei, men det er langt nede på min prioriteringsliste. Det er hvordan det mennesket velger å framstille sin kompetanse som er viktig.
På en skala på en til ti, er dette en treer.
Grei og presis informasjon. Det er i alle fall viktig at en arbeidsgiver blir kjent med dette.
Det var greit dette her, men det var nå forferdelig krøkkete skrevet.
Det står ikke noe om hva de virkelig kan når de er ferdige. Det de bruker minst plass på er det som er det vesentlige.
Jeg opplever dette som seriøst. Hvis det er sannsynlig at vedkommende har en grad det er vanskelig å forstå, vil dette være verdifullt for meg. Det er litt mer detaljert enn det jeg er vant til, men jeg ville sett på det som positivt dersom noen hadde dette som vedlegg.
Det hadde vært en stor fordel om dere utstyrte studentene med dette. Det er jo litt vanskelig materie å vite hva alle de ulike gradene innebærer, derfor er dette nyttig. Et kjempepluss.
Det er en grei beskrivelse på målsetning. Det andre er ikke relevant for oss. Vi vet jo hva karakterskalaen går i.

Men selv om hovedtyngden av arbeidsgiverne mener at kandidatenes kvalifikasjoner ikke er tilstrekkelig synliggjort (jfr. svarene i figur 5.16), er det forholdsvis få som har tatt kontakt med Universitetet i Bergen for å vite mer. Bare 10 prosent av representantene for arbeidsgiversiden oppgir at de har tatt en slik kontakt.

Også blant intervjuobjektene er det få som har tatt kontakt med universitetet. Den kontakt som finnes er stort sett personavhengig og opphører dersom deres kontaktperson begynner i en annen jobb eller får en annen rolle. Flere kan imidlertid tenke seg mer kontakt, og mange mener universitetet må ta mer ansvar for dette:

"Universitetet kan for eksempel bli flinkere til å bruke personer fra næringslivet til å undervise. Jeg hadde også tenkt at det hadde vært superinteressant om studenter ville skrive oppgave om f eks arbeidsmiljø her i bedriften. "

Representant fra finans- og forsikringsbransjen

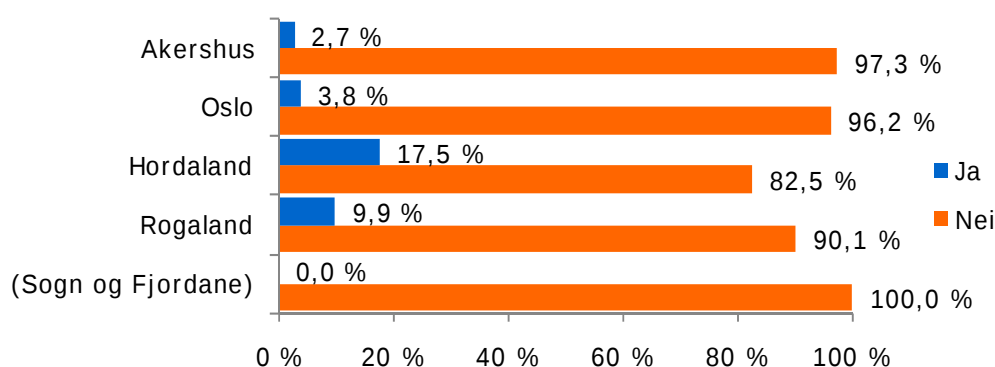
"Jeg har vært og snakket om bedriften både på NHH og BI, men jeg har aldri hørt noe fra universitetet. De må bli flinkere til å invitere næringslivet inn i sin verden."

Representant fra finans- og forsikringsbransjen

Andre peker også på manglende initiativ og invitasjoner fra universitetets side. Men flere ser dette som en oppgave de selv må ta en del av ansvaret for. Et intervjuobjekt fremhever dette spesielt, og gir uttrykk for at bedriften selv bør ta initiativ til en tettere kontakt med universitetet og andre høyskoler både for å få mer informasjon om relevante fagretninger og for å drive mer aktiv talentspeiding.

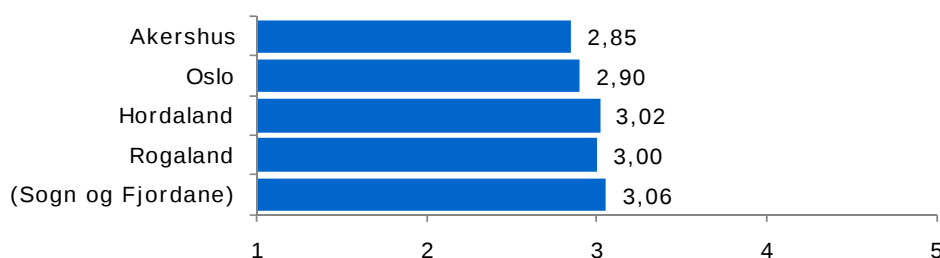
Det er naturlig å tro at både vurderinger av synlighet og tilbøyelighet til å ta kontakt varierer med den geografiske avstanden til Universitetet i Bergen. Når det gjelder tilbøyelighet til å ta kontakt, er dette uten tvil korrekt. Som vist i figur 5.17 har en betydelig større andel av arbeidsgiverne i Hordaland og til dels også Rogaland tatt direkte kontakt med universitetet sammenlignet med arbeidsgivere i Oslo og Akershus.

Figur 5.17: Andel bedriftsledere som har tatt kontakt med Universitetet i Bergen for å få vite mer om mulige kandidater eller kvalifikasjoner for egen virksomhet, etter fylke (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.18: I hvilken grad kvalifikasjonene til kandidater fra Universitetet i Bergen er tilstrekkelig synliggjort overfor potensielle arbeidsgivere, etter fylke (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Også når det gjelder vurderinger av synlighet, er det tydelig at geografisk avstand spiller en viss rolle, selv om ikke forskjellene mellom universitetets nærmeste arbeidsmarked og Osloregionen er så store. Dette er illustrert i figur 5.18 som viser gjennomsnittsverdier på spørsmålet om synlighet for arbeidsgivere fra ulike fylker.

Vi har sett at geografisk nærhet har en viss effekt når det gjelder vurderinger av synlighet og tilbøyelighet til å ta kontakt. En annen form for nærhet er basert på nettverk. Representantene for arbeidsgiverne ble spurt om de selv hadde sin høyere utdanning fra Universitetet i Bergen eller ikke. Det er naturlig å tro at representanter for arbeidsgivere som selv har sine akademiske røtter ved universitetet, har en lavere terskel for å ta kontakt, blant annet fordi de gjerne kjenner ansatte ved de aktuelle instituttene. Resultatene viser at dette i noen grad er tilfelle, men forskjellene er små. Mens 11.9 prosent av de som har sin egen utdanning fra Universitetet i Bergen har tatt kontakt for å få vite mer om kvalifikasjoner og mulige kandidater, er det 9.7 prosent av de som ikke har en slik bakgrunn som har tatt kontakt. Forskjellene når det gjelder vurderinger av synlighet er derimot større. Representanter for arbeidsgivere som selv har sin bakgrunn fra Universitetet, er betydelig mer positive når det gjelder synliggjøringen av kandidatenes kompetanse enn andre. Gjennomsnittsverdiene for de to gruppene er henholdsvis 3.21 og 2.91.

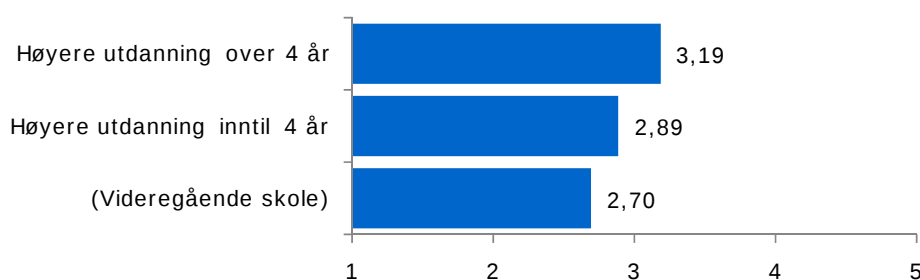
Intervju med arbeidsgivere bekrefter viktigheten av personlige erfaringer og relasjoner. Arbeidsgiverne ble spurt om i hvilken grad de hadde kjennskap til UiB. Her svarer mange eksplisitt at deres kjennskap har sterk sammenheng med at de selv har studert der. Imidlertid er flere åpne på at den kjennskapen de har med seg fra egen studietid, ikke nødvendigvis er så mye verdt når de skal orientere seg i dagens landskap.

Det er også interessant å se om oppfatningen av synligheten til kandidatenes kvalifikasjoner varierer med det dominerende utdanningsnivået i virksomhetene. En

rimelig hypotese er at virksomheter hvor hovedtyngden av de ansatte selv har universitetsutdanning, vil være sterkere preget av en akademisk kultur enn virksomheter hvor dette ikke er tilfellet. Dette kan etablere en "kulturell nærhet" som gjør det enklere å ta kontakt og kanskje også påvirker oppfatningen av kandidatenes synlighet.

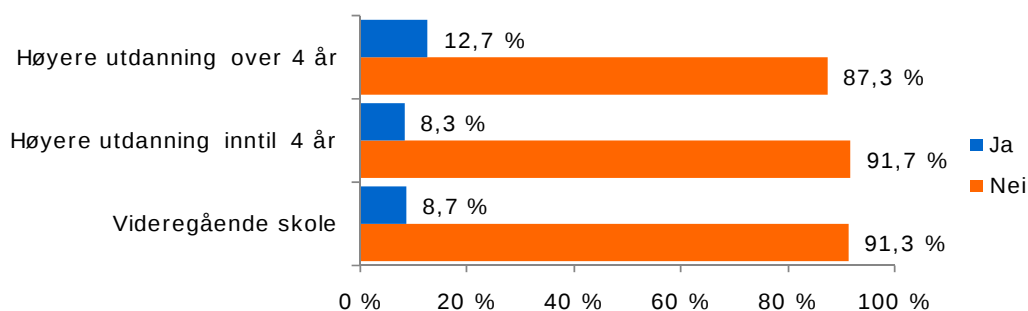
Resultatene viser at dette langt på vei er tilfellet (se figur 5.19). Jo høyere utdanningsnivå i virksomheten, jo mer fornøyd er man med synliggjøringen av kandidatenes kvalifikasjoner. Forskjellene er betydelige og sammenhengen konsistent på tvers av de tre utdanningskategoriene. Det er også en viss tendens til at de mest akademisk dominerte virksomhetene oftere tar kontakt enn de to andre gruppene av virksomheter (se figur 5.20), men disse forskjellene er forholdsvis små.

Figur 5.19: I hvilken grad kvalifikasjonene til kandidater fra Universitetet i Bergen er tilstrekkelig synliggjort overfor potensielle arbeidsgivere, etter virksomhetenes utdanningsprofil (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 5.20: Andel bedriftsledere som har tatt kontakt med Universitetet i Bergen for å få vite mer om mulige kandidater eller kvalifikasjoner for egen virksomhet, etter virksomhetenes utdanningsprofil (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

En informant i offentlig forvaltning mente at denne "kulturelle nærheten" har mye å si også for hvilke fagmiljø de rekrutterte fra. I avdelinger med mange jurister, blir det sjelden ansatt en samfunnsviter, og vice versa. Det samme mønsteret ble støttet av et

intervjuobjekt i en annen offentlig virksomhet. Vedkommende har blitt vant til å rekruttere folk fra enkelte fagretninger, er fornøyd med dette, og har derfor ikke behov for å sette seg inn i nye fagtilbud eller program. Generelt gir intervjuene inntrykk av at arbeidsgivere har kjennskap til de fagene som er representert i bedriften, særlig de fagretningene som er dominerende, mens kjennskapen til fag som ikke finnes i bedriften naturlig nok er mindre. Men kjennskap kan selvsagt også variere internt i virksomheten. Personene som har besvart undersøkelsen eller deltatt i intervju svarer gjerne på vegne av sin avdeling og har ikke nødvendigvis like god kjennskap til fagretninger som finnes i andre deler av bedriften.

Analysene av synlighet og kontakt viser at nærhet til universitetet, enten dette gjelder fysisk nærhet, nettverk eller kulturell nærhet, i noen grad har en effekt på relasjonene mellom universitet og arbeidsliv.

Flere av representantene for arbeidslivet som ble intervjuet i dette prosjektet, har kommet med forslag til hvordan UiB bedre kan øke sin synlighet. En bedrift etterlyser institusjonalisering av kontakten som bedriften har med UiB. Graden av samarbeid og kontakt er helt avhengig av personlige relasjoner, noe som gjør kontakten svært sårbar. Vedkommende sitt konkrete forslag, er å legge samfunnskontakt og samarbeid med relevante bedrifter i instituttlederrollen. Videre foreslås det å ha to faste møter i året hvor det blant annet informeres om tema for de masteroppgaver som skrives. Det foreslås også at det arbeides med å videreutvikle og styrke alumniordningen ved UiB. Ettersom flere av de bedriftene vi har snakket med rekrutterer nye kandidater ved hjelp av nettverk kan disse tiltakene bidra til å gjøre denne typen rekruttering mer "demokratisk" og tilgjengelig for alle, samtidig som bedriftene får større valgfrihet.

Å la masterkandidater skrive oppgave hos bedrifter foreslås også som et tiltak for å bedre synlighet og samarbeid med arbeidslivet. En av informantene, som representerer en offentlig virksomhet, kunne gjerne tenke seg å motta masterstudenter. Som tidligere nevnt etterlyses også praksis i enkelte studieretninger. Dette vil bidra til at både studenter og universitet får en tettere relasjon med arbeidslivet.

Ved å spørre om arbeidsgivere kunne tenke seg å rekruttere annerledes, ønsket vi å kartlegge om tradisjonsbundne arbeidsgivere kunne være en medvirkende årsak til at enkelte faggrupper, blant annet humanister, møter større utfordringer på arbeidsmarkedet enn andre. Flere gir uttrykk for at de helst rekrutterer fra de samme fagretningene år etter år, når dette fungerer godt, og at de ikke ser noen grunn til skifte bare fordi universitetet produserer kandidater med nye fagbakgrunner.

En arbeidsgiver mener at hovedproblemet for enkelte fagretninger ikke er manglende synlighet, men at det produseres for mange kandidater med en fagbakgrunn som arbeidslivet opplever som lite relevant. Dette nevnes også som en grunn til mistilpasning særlig blant kandidater fra Det humanistiske fakultet. Vedkommende ser det ikke som arbeidsgivers ansvar å "tenke nytt".

Til sist pekes det på risikoen ved å prøve ut nye fagretninger.

"Kampen om talentene er hard, vi må være 100 prosent sikre på at vi ansetter de rette personene. Tidligere kunne vi tillate oss å satse på noen wild cards, personer med en litt annerledes bakgrunn. Det kan vi ikke lenger. Fordi vi ikke har råd til å feile, føles det safer å velge tradisjonelt. Det gjør det selvfølgelig vanskeligere for enkelte kandidater, men det kan også være skummelt for oss fordi vi får en mer ensartet masse av ansatte".

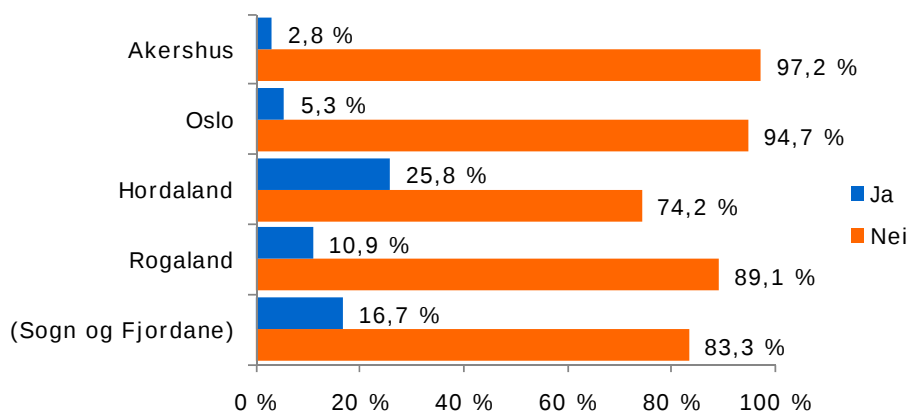
Representant fra mediebransjen

Et annet mål på synlighet og kontakten mellom universitet og arbeidsliv er i hvilken grad det eksisterer dialog i forhold til utdanningstilbud. Neste kapittel vil gi en grundig gjennomgang av dette spørsmålet sett fra de universitetsansattes side. Her vil vi konsentrere oss om arbeidsgiverne, og da spesifikt kontakten med Universitetet i Bergen i forhold til etter- og videreutdanning.

Universitetet i Bergen satser på etter- og videreutdanning, blant annet gjennom Senter for etter- og videreutdanning (SEVU), som opererer som et kontaktpunkt og koordinator for Universitets tilbud av oppdragsundervisning. Det tilbys en rekke kurs, med et omfang på mellom 10 og 30 studiepoeng, innen områder som personalpsykologi, teknologisk produksjonsledelse, en rekke kurs rettet mot lærerstanden, med mer.

På spørsmål til arbeidsgiverne om de har benyttet seg av eller vært i kontakt med Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud for sine ansatte, svarer knapt 15 prosent bekreftende på dette. Som vist i figur 5.21 er det imidlertid store variasjoner mellom fylkene. Mens hver fjerde arbeidsgiver i Hordaland oppgir å ha vært i kontakt med Universitetet om etter- og videreutdanningstilbud, er det svært få virksomheter fra Osloregionen som har gjort det samme. De to andre vestlandsfylkene, Sogn og Fjordane og Rogaland, ligger også høyt sammenlignet med Osloregionen. Det er med andre ord i Universitetets nærområde at bruken av, og dialogen om, etter- og videreutdanningstilbudene er størst.

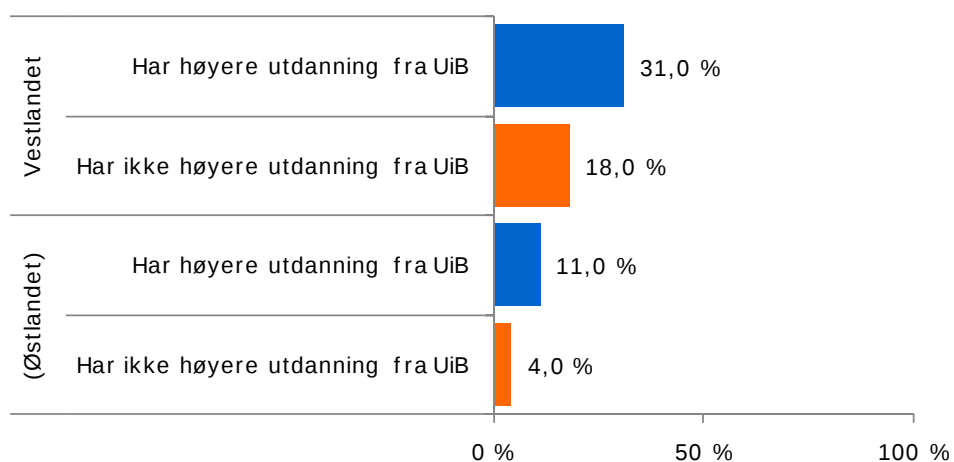
Figur 5.21: Andel arbeidsgivere som har benyttet seg av, eller vært i kontakt med, Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud for sine ansatte, gruppert etter geografisk tilhørighet (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Som nevnt over, betyr også nettverk mye når det gjelder kontakt mellom universitet og arbeidsliv. Dette er illustrert i figur 5.22 som viser hvor stor andel av bedriftene som har benyttet seg av eller vært i kontakt med Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud fordelt etter geografi og om representanten for arbeidsgiveren har sine akademiske røtter på Universitetet eller ikke.

Figur 5.22: Andel arbeidsgivere som har benyttet seg av, eller vært i kontakt med, Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud for sine ansatte, gruppert etter hvorvidt lederne har sin utdanning fra UiB (prosent)

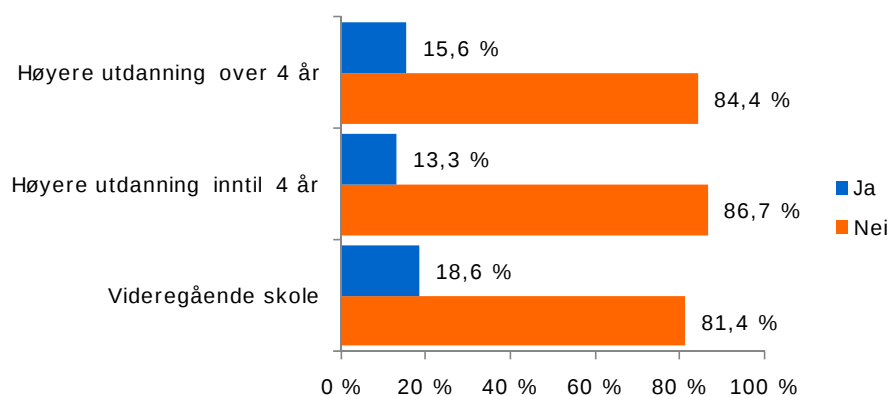


Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi ser at hvorvidt lederen for de enkelte virksomhetene har sin bakgrunn fra Universitetet i Bergen eller ikke, har en åpenbar effekt på bedriftens sannsynlighet for kontakt med Universitetet om etter- og videreutdanningstilbud. Denne tendensen gjør seg gjeldende på tvers av geografi. Dette viser at nettverk har en effekt på de disposisjoner man gjør som leder, for mange flere år etter at man har fullført utdanningen og gått ut i arbeidslivet.

Et annet interessant poeng knytter seg til det generelle utdanningsnivået blant virksomhetene som bruker, eller gjennom kontakt viser interesse for denne type kompetansebygging. Figur 5.23 viser at det faktisk er bedrifter hvor arbeidsstokken domineres av arbeidstagere med videregående utdanning som i størst grad har hatt kontakt med Universitetet.

Figur 5.23: Andel ledere som har benyttet seg av, eller vært i kontakt med, Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud for sine ansatte, gruppert etter dominerende utdanningsnivå i bedrift (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Det kan være flere grunner til at vi ser et slikt mønster. Blant virksomheter med få universitetsansatte vil muligens behovet for å øke kompetansen ved hjelp av etter- og videreutdanningstilbud være spesielt høy. I virksomheter hvor flertallet av de ansatte er universitetsutdannet, vil en større del av det faglige påfyllet kunne skje gjennom nyrekruttering og intern kunnskapsoverføring.

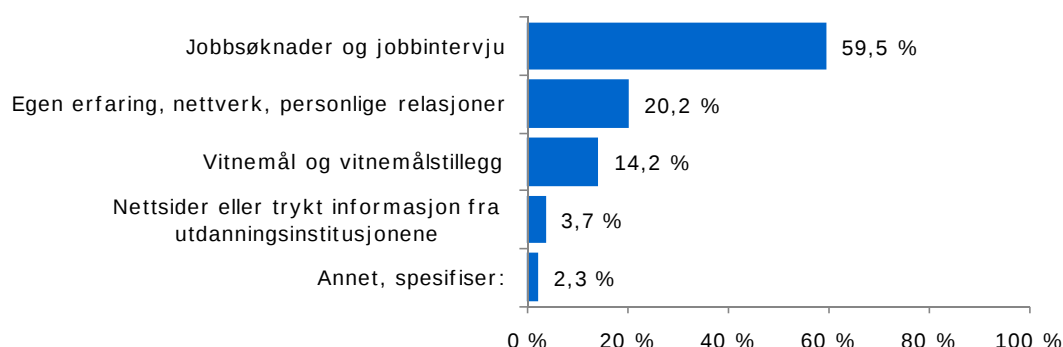
KILDE TIL KUNNSKAP OM JOBBSØKERNES UTDANNING OG KVALIFIKASJONER

Vi har etablert at det er få ledere som tar direkte kontakt med Universitetet i Bergen for å vite mer om mulige kandidater og deres kvalifikasjoner. Men hva er da virksomhetenes primære kilde til kunnskap om jobbsøkernes utdanning og kvalifikasjoner?

Bedriftslederne ble bedt om å velge ut én av flere mulige kilder for kunnskapsinnhenting. Svarene på dette spørsmålet er vist i figur 5.24.

Den hyppigst anvendte kilden til kunnskap er uten tvil jobbsøknader og jobbintervju. Det er naturlig å se denne kategorien i sammenheng med vitnemål og vitnemålstillegg, ettersom de begge forutsetter at kandidatene selv gjør noe aktivt for å bygge kompetanse hos arbeidsgiver. Til sammen utgjør disse kategoriene 73,7 prosent.

Figur 5.24: Bedriftsledernes primære kilde til kunnskap om jobbsøkernes utdanning (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Arbeidsgiverundersøkelsen

Vi ser også at nettsider og informasjon fra institusjonene i liten grad er primærkilde for arbeidsgiverne, og selv om egne erfaringer, nettverk og personlige relasjoner er den nest største kategorien, er det kun en femtedel av de spurte som har dette som sin primærkilde. For virksomheter som har krysset av for kategorien Annet, var det i mange av tilfellene rekrutteringsfirmaer som tok seg av informasjonsinnhenting på vegne av virksomheten.

Fokuset på jobbsøknader, jobbintervju og vitnemål har en viktig implikasjon. Dersom kompetanse bygges gjennom informasjon som krever en aktiv handling fra de enkelte kandidater, innebærer dette at man for å åpne opp jobbmuligheter i nye sektorer og bransjer, blant annet er nødt til å motivere kandidater fra forskjellige faggrupper til å søke på jobber som tradisjonelt har blitt oppfattet som avlåst for disse gruppene.

På spørsmål om hvordan de gjør seg kjent med hva utdanningen til en jobbsøker innebærer, svarer de fleste av våre intervjuobjekt at de spør kandidaten direkte. Evnen til å formidle hvilke kvalifikasjoner man har og hvorfor disse kvalifikasjonene er relevante for stillingen, er en viktig del av en ansettelsesprosess.

KAPITTEL 6:

ARBEIDSMARKEDET FOR HØYT UTDANNET ARBEIDSKRAFT SETT FRA UNIVERSITETET

INTRODUKSJON

Så langt i denne rapporten har vi satt søkelyset på kandidatene og arbeidsgiverne og de kompetansevurderinger som er avgjørende for deres møte med arbeidsmarkedet for høyt utdannet arbeidskraft. I dette siste kapittelet flyttes blikket mot universitetet og hvordan de som gir kunnskapsarbeiderne sin utdanning tenker og handler når det gjelder forholdene mellom kompetanseutvikling og arbeidslivets kompetansebehov. Resultatene og konklusjonene bygger på en spørreundersøkelse rettet mot alle ansatte ved UiB i stillinger som medfører undervisning (i denne rapporten benevnt som Ansatteundersøkelsen).¹ Mange av spørsmålene i denne undersøkelsen speiler tilsvarende spørsmål i Arbeidsgiverundersøkelsen og legger grunnlaget for en rekke interessante sammenligninger.

Kapittelet innledes av en diskusjon om hvordan de ansatte vurderer sine egne kandidaters muligheter på arbeidsmarkedet. Vi finner en rimelig stor grad av samsvar mellom de ansattes vurderinger og det vi vet om kandidatenes arbeidsmarkedserfaringer fra kandidatundersøkelser og andre kilder.

De ansatte har også et rimelig presist bilde av hvilke kvalifikasjoner som vektlegges på arbeidsmarkedet. Det er likevel en klar tendens til at de universitetsansatte undervurderer den rolle som faglig og teoretisk kunnskap, samt evne til selvstendig og kritisk tenkning, spiller ved ansettelser. Det er samfunnsvitere og humanister som i sterkest grad undervurderer den vekt som blir lagt på kunnskapsbaserte kvalifikasjoner. Et annet interessant funn er at de universitetsansatte undervurderer den rolle som kandidatenes personlige egenskaper spiller ved ansettelser. Personlige egenskaper er i denne sammenheng holdt opp mot andre ansettelseskriterier som karakterer, grad, arbeidserfaring o.l. Ansatte ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet har

¹ For en nærmere beskrivelse av denne undersøkelsen, se appendiks A.

de mest presise oppfatningene av hvilke vurderinger som gjøres i arbeidslivet ved ansettelse av høyt utdannet arbeidskraft.

De ansatte vurderer faglig og teoretisk kunnskap og evnen til å tilegne seg ny kunnskap som de sterkeste kvalifikasjonene hos sine egne studenter.

Tilleggevinsten ved en mastergrad gjelder først og fremst evnen til å tenke kritisk og selvstendig og forbedrede analytiske og metodiske ferdigheter.

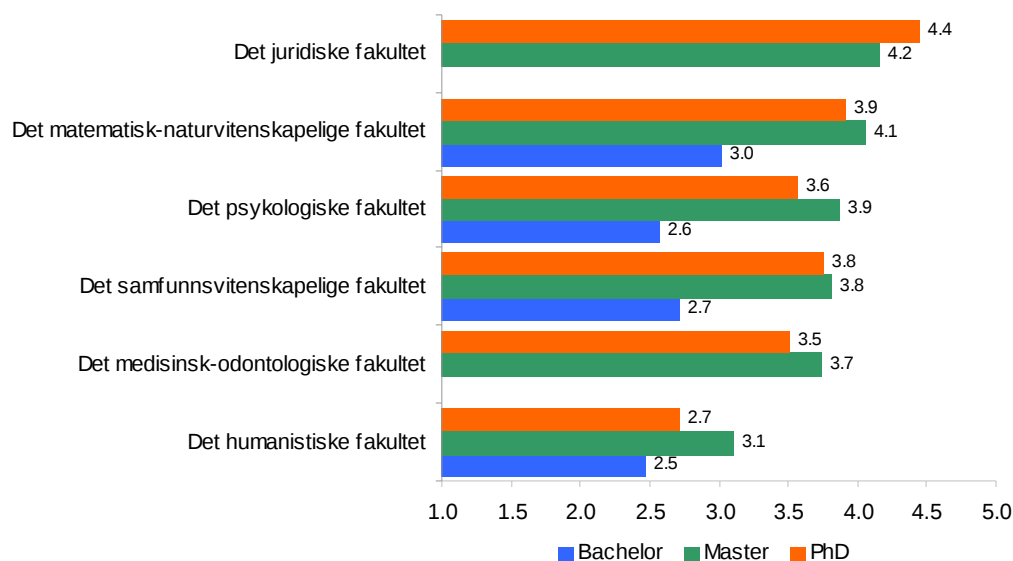
Når vi sammenligner de ansattes vurdering av kandidatenes kompetanse med arbeidsgivernes vurderinger, finner vi imidlertid at de ansatte i noen grad overvurderer kandidatenes kunnskapsbaserte kvalifikasjoner. Men vi finner også at arbeidsgiverne jevnt over vurderer kandidatene mer positivt enn de ansatte når det gjelder mer generelle kvalifikasjoner som relasjonsbygging, samarbeidsevne og evne til å administrere og koordinere.

Til slutt i dette kapitlet ser vi nærmere på ulike former for kontakt mellom UiB og arbeidslivet. Dette gjelder for eksempel dialog med representanter fra arbeidslivet rundt utforming av undervisningstilbud, hvor ofte tema for oppgaver og avhandlinger utformes i samarbeid med eksterne aktører osv. En samlet vurdering av forekomst og bruk av ulike arenaer for kontakt, viser at det er Det psykologiske fakultet som har den tetteste kontakten med arbeidslivet. Markert minst kontakt er det ved Det humanistiske fakultet. Også Det samfunnsvitenskapelige fakultet ligger lavt på denne rangeringen. Det er med andre ord ved de to fakultetene hvor kandidatene møter de tøffeste utfordringene på arbeidsmarkedet at kontakten mellom instituttene og arbeidslivet er minst.

VURDERING AV KANDIDATENES MULIGHETER PÅ ARBEIDSMARKEDET

De universitetsansatte ble spurt hvor lett eller vanskelig de tror det er for kandidatene fra sitt eget institutt å få seg relevant jobb. Svarene ble gitt for de tre gradene bachelor, master og ph.d. hver for seg og ved hjelp av en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "svært vanskelig" og 5 betyr "svært lett". Gjennomsnittsverdiene på dette spørsmålet for hvert enkelt fakultet er vist i figur 6.1. Jo høyere verdi, jo lettere mener de ansatte det er for kandidatene å få seg relevant jobb.

Figur 6.1: Vurderinger av hvor lett det er for kandidater fra instituttet å finne relevant jobb, per fakultet, (gj.snitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

De mest positive vurderingene av kandidatenes arbeidsmarkedsmuligheter finner vi på Det juridiske fakultet, etterfulgt av Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og Det psykologiske fakultet. De markant minst positive vurderingene finner vi derimot blant de ansatte ved Det humanistiske fakultet. Også de ansatte ved Det medisinsk-odontologiske fakultet uttrykker overraskende nok forholdsvis beskjeden grad av optimisme på sine egne kandidaters vegne.

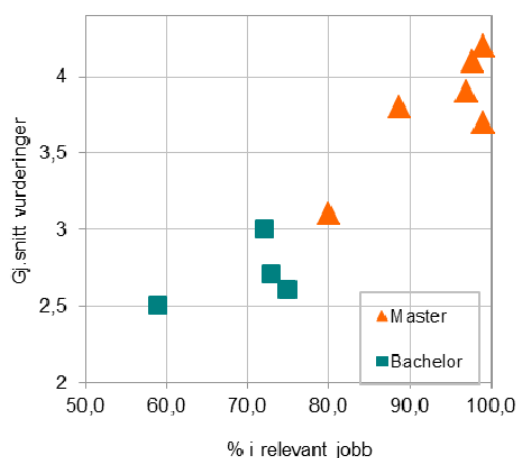
Mulighetene for bachelorkandidatene til å få seg relevant jobb vurderes gjennomgående lavere enn masterstudentenes muligheter. Avstanden i vurderinger mellom de to gradene er særlig stor for psykologene og markert minst for humanistene.

Mer overraskende er det kanskje at ph.d.-kandidatenes muligheter vurderes som lavere enn de tilsvarende mulighetene til masterkandidatene på alle fakultet

utenom juss. En nærliggende tolkning av dette er at kravene til relevans er betydelig høyere for ph.d.-kandidater enn for masterkandidater. Ph.d.-graden er en forskerutdanning, og de ansatte vurderer det nok som mindre opplagt at alle som kommer ut av systemet med denne graden vil få muligheter til å nyttiggjøre seg denne forskerkompetansen. Den negative avstanden mellom vurderingene til de to høyeste gradene er størst ved Det humanistiske fakultet og mer eller mindre fraværende ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Sammenligner vi de ansattes vurderinger med variasjonene i arbeidsmarkedstilpasning, slik denne kommer til uttrykk i Karrieresenterets Kandidatundersøkelser, kan vi slå fast at vurderingene gir formidler en betydelig grad av realisme. Det ser vi tydelig i figur 6.2 hvor vi har plottet de enkelte fakultetenes vurderinger av sine bachelor- og masterkandidater på den loddrette aksens, og andelen som er i relevant jobb ett til to år etter eksamen på den vannrette aksens.²

Figur 6.2: Sammenheng mellom vurderinger av hvor lett det er for kandidater fra instituttet å finne relevant jobb og andel av kandidatene som er i relevant jobb



Sammenhengen mellom vurderinger og arbeidsmarkedrealiteter er tilnærmet lineær og korrelasjonen er hele .94 (Pearson's r).³ I den grad det er mulig å snakke om avvik fra det generelle lineære mønsteret i dette diagrammet, gjelder det psykologenes vurdering av sine bachelorkandidater og det medisinsk-odontologiske fakultets vurderinger av sine masterkandidater som begge ligger nokså lavt i forhold til kandidatenes relative suksess på arbeidsmarkedet.

² Tallene for andeler i relevant jobb er basert på en sammenslåing av Kandidatundersøkelsen 2007 og 2009.

³ Merk at Pearson's r beskriver graden av linearitet i sammenhengen mellom de to settene av verdier. Eventuelle systematiske nivåforskjeller, dvs. at den ene gruppen systematisk gir høyere score på alle kvalifikasjoner enn den andre gruppen, vil ikke redusere verdien på Pearson's r.

VURDERING AV ARBEIDSLIVETS KRAV TIL KVALIFIKASJONER

Undersøkelsen som ble sendt til representanter for arbeidsgiverne, inneholdt et batteri av spørsmål om hvor mye vekt som legges på ulike kvalifikasjoner ved ansettelser av personer med universitetsutdanning (jfr kapittel 5). De ansatte ved universitetet fikk også presentert dette spørsmålsbatteriet, men her ble det spurt om hva de *tror* arbeidslivet legger vekt på ved ansettelser.⁴ Svarene på disse spørsmålene er presentert i figur 6.3. Jo høyere gjennomsnittsverdi, jo sterkere mener de universitetsansatte at kvalifikasjonene blir vektlagt i arbeidslivet.

Spørsmålsbatteriet inneholder både rene kunnskapsbaserte kvalifikasjoner (markert med mørk blå farge i figuren) og mer generelle kvalifikasjoner (markert med lysere blå farge). Som figuren viser, er det ingen systematikk i vurderingene basert på skillet mellom kunnskapsbaserte og mer generelle kvalifikasjoner. På topp i rangeringen ligger *evne til å tilegne seg ny kunnskap*, som absolutt bør regnes som en kunnskapsbasert kvalifikasjon. Mens på de neste plassene finner vi *evne til samarbeid* og *formidlingsevne*, som begge er klassifisert som mer generelle kompetanser.

Figur 6.3: Vurderinger av hvor viktig ulike kvalifikasjoner er ved ansettelser av personer med universitetsutdanning, (gj.snitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

⁴ Svarene ble gitt på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "svært lite viktig" og 5 betyr "svært viktig".

Det er forholdsvis store forskjeller mellom de ansatte ved de ulike fakultetene når det gjelder svarene på dette spørsmålet. Dette er vist i tabell 6.1 som viser gjennomsnittsverdier for hvert enkelt fakultet og hvor det er benyttet fargekoder for å illustrere positive og negative avvik fra gjennomsnittet til alle de ansatte uavhengig av fakultet.

Tabell 6.1: *Vurderinger av hvor viktig ulike kvalifikasjoner er ved ansettelser av personer med universitetsutdanning, (gjennomsnitt på skala fra 1 til 5), per fakultet*

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV	Totalt
Faglig og teoretisk kunnskap	3.65	4.06	4.00	4.17	3.98	3.62	3.90
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	4.02	4.29	4.20	4.24	4.17	4.01	4.14
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4.25	4.59	4.50	4.39	4.31	4.18	4.35
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	4.24	4.47	4.27	4.16	4.21	3.99	4.20
Analytiske ferdigheter	3.96	4.41	4.11	3.94	4.19	4.24	4.07
Metodiske ferdigheter	3.79	4.18	3.90	3.93	3.65	3.73	3.84
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	4.26	4.47	4.22	4.02	4.23	4.31	4.21
Evne til å samarbeide	4.12	4.24	4.29	4.34	4.31	4.24	4.25
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	3.87	4.13	3.79	3.93	3.88	3.78	3.86
Evne til å arbeide under press	3.92	4.18	3.93	3.89	4.02	3.84	3.92
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	3.86	3.94	3.88	4.03	4.00	3.76	3.90

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Et fremtredende trekk ved resultatene, er at de ansatte ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet vurderer alle kvalifikasjoner, unntatt *analytiske ferdigheter* og *formidlingsevne* som mindre viktige enn de universitetsansatte generelt. Forskjellene er særlig store når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner som *faglig og teoretisk kunnskap* og *evne til å benytte sin kunnskap på nye områder*.

Også de ansatte ved Det humanistiske fakultet vurderer de fleste kunnskapsbaserte kvalifikasjonene lavere enn de universitetsansatte generelt. Og som for samfunnsviterne, gjelder dette i særlig grad vurderingen av hvilken rolle *faglig og teoretisk kunnskap* spiller ved ansettelser av personer med universitetsutdanning.

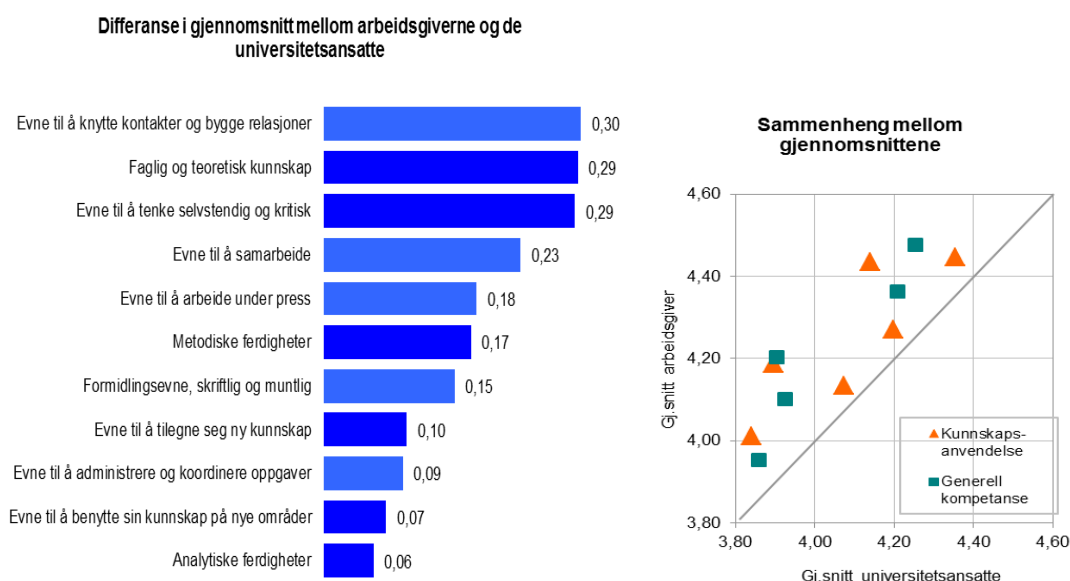
Juristene vurderer derimot de fleste kvalifikasjoner som viktigere enn gjennomsnittet for hele universitetet. Dette gjelder både kunnskapsbaserte og mer generelle kvalifikasjoner. Det samme gjelder i noen grad de ansatte ved Det psykologiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet. Mønsteret for medisinerne og odontologer er mer sammensatt, men det er denne gruppen som mener at *faglig og teoretisk kunnskap* er mest viktig.

De universitetsansattes vurderinger av hvor sterkt ulike kvalifikasjoner vektlegges i arbeidslivet, stemmer rimelig godt overens med de svarene som er gitt i Arbeidsgiverundersøkelsen (jfr. figur 5.9 i kapittel 5). Jevnt over vektlegger de universitetsansatte alle kvalifikasjoner lavere enn arbeidsgiverne, men variasjonene i vektlegging mellom kvalifikasjonene er rimelig konsistente. Dette er illustrert i figur 6.4, som viser sammenhengen mellom svarene til de universitetsansatte og arbeidsgiverne.

Korrelasjonen mellom gjennomsnittsverdiene til de universitetsansatte og arbeidsgiverne (jfr. prikkdiagrammet til høyre i figur 6.4) er hele .87. Men som vist i søylediagrammet til venstre, er avstanden mellom arbeidsgivernes og de universitetsansattes vurderinger betydelig større for enkelte kvalifikasjoner enn for andre. Særlig er det verdt å merke seg at de universitetsansatte undervurderer arbeidslivets vektlegging av kvalifikasjonene *faglig og teoretisk kunnskap* og *evne til å tenke selvstendig og kritisk* – de to kvalifikasjonene som kanskje ligger tettest opp til universitetenes kunnskapsideal. Også når det gjelder *evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner* er det stor avstand mellom svarene til de to gruppene.

Den mest presise vurderingen av hvilke kvalifikasjoner arbeidslivet vektlegger ved ansettelser av personer med universitetsutdanning, er gitt av de ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet (Pearson's r : .87). Lavest samsvar med arbeidsgivernes vurderinger finner vi derimot hos juristene (Pearson's r : .60), samfunnsviterne (Pearson's r : .65) og humanistene (Pearson's r : .68).

Figur 6.4: *Differanse mellom arbeidsgivernes og de universitetsansattes vurderinger av kvalifikasjoner (til venstre) og sammenhengen mellom vurderingene til de to gruppene (til høyre) (gj.snitt)*



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Dette resonnementet forutsetter imidlertid at vi kan tolke gjennomsnittsresultatene fra Arbeidsgiverundersøkelsen som et valid uttrykk for arbeidslivets vektlegging av ulike typer kvalifikasjoner. Gitt at utvalget bare inkluderer arbeidsgivere som ansetter personer med høyere utdanning, synes dette å være en rimelig antagelse. Det er likevel grunn til å tro at de universitetsansatte først og fremst har tenkt på den delen av arbeidslivet som er relevant for deres egne studenter, når de har gitt sine vurderinger. Et enda mer valid sammenligningsgrunnlag kan derfor etableres om vi for hvert enkelt fakultet bare sammenligner med svarene til de arbeidsgiverne som har ansatt kandidater fra fakultetets egne fagområder de siste fem årene.

Dette er gjort i tabell 6.2, hvor vi viser differansene mellom gjennomsnittene til arbeidsgivere som har ansatt personer fra relevante fagområder, og gjennomsnittene til de ansatte ved de aktuelle fakultetene.⁵ I tabellen er kvalifikasjoner hvor de universitetsansatte undervurderer arbeidslivets

⁵ Merk at dette gjelder arbeidsgivere som har ansatt fra relevante fagområder, ikke bare arbeidsgivere som har ansatt kandidater fra det aktuelle fakultetet ved UiB.

vektlegging, markert med grader av oransje. Tilsvarende er kvalifikasjoner hvor de ansatte overvurderer arbeidslivets vektlegging, markert med grader av blått.⁶

Tabell 6.2: Differanser mellom gjennomsnittene til arbeidsgivere som har ansatt personer fra relevante fagområder, og gjennomsnittene til de ansatte ved tilsvarende fakultet. Vektlegging av ulike kvalifikasjoner.

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV
Faglig og teoretisk kunnskap	0.63	0.11	0.26	0.01	0.08	0.56
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	0.56	0.09	0.23	0.01	0.22	0.52
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	0.33	-0.22	0.00	0.01	0.13	0.31
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	0.22	-0.34	0.07	0.09	-0.13	0.34
Analytiske ferdigheter	0.24	-0.29	0.04	-0.13	-0.10	-0.08
Metodiske ferdigheter	0.39	-0.18	0.16	-0.07	0.33	0.35
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	0.44	-0.18	0.14	0.23	0.24	0.24
Evne til å samarbeide	0.48	0.20	0.21	0.00	0.02	0.29
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	0.21	-0.05	0.14	-0.03	-0.24	0.23
Evne til å arbeide under press	0.35	-0.10	0.14	0.08	0.03	0.33
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	0.54	0.29	0.29	0.16	0.36	0.55

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Mønstrene for de ansatte ved Det humanistiske og Det samfunnsvitenskapelige fakultet, er mer eller mindre identiske. De ansatte ved disse to fakultetene undervurderer arbeidslivets vektlegging av mer eller mindre alle kvalifikasjoner, men i særlig grad vektleggingen av faglig og teoretisk kunnskap og evnen til å tenke selvstendig og kritisk. Begge disse kunnskapsbaserte kvalifikasjonene veier betydelig tyngre ved ansettelse av personer med universitetsutdanning enn det de ansatte tror. Også betydningen av evnen til å knytte kontakter og bygge relasjoner undervurderes sterkt av de ansatte ved disse to fakultetene. Den eneste kvalifikasjonen som bryter med dette mønsteret, er analytiske evner, hvor samfunnsviternes vurderinger samsvarer rimelig godt med de relevante arbeidsgiveres vektlegging.

Vurderingene til de ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ligger jevnt over nærmere arbeidsgivernes vektlegging enn tilfellet er for de

⁶ Differanser som er mindre enn ± 0.05 er markert med lys grå. Differanser mellom ± 0.05 og ± 0.20 er markert med de lyseste valørene av blått og oransje, differanser mellom ± 0.21 og ± 0.50 er markert med de nest lyseste, og differanser over ± 0.5 med de mørkeste valørene.

ansatte ved HF og SV. Men også her er det vektleggingen av faglig og teoretisk kunnskap, evne til selvstendig og kritisk tenking, samt evnen til å knytte kontakter og bygge relasjoner, som undervurderes. Samlet sett er det likevel de ansatte ved dette fakultetet som har de mest presise vurderingene av hvordan ulike kvalifikasjoner vurderes i den relevante delen av arbeidslivet (Pearson's r : .91).

Også de ansatte ved Det medisinsk-odontologiske fakultet gir presise vurderinger av arbeidslivets vektlegging av kvalifikasjoner ved ansettelser (Pearson's r : .87). Den eneste kvalifikasjonen som bryter med dette mønsteret, er formidlingsevne, hvor de ansatte undervurderer arbeidslivets vektlegging.

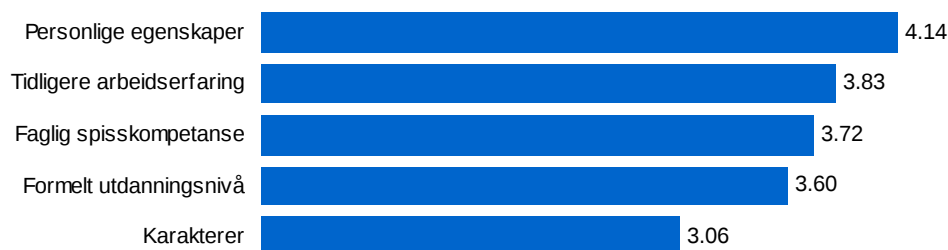
Juridisk fakultet er det eneste fakultetet hvor de ansatte overvurderer arbeidslivets vektlegging av de fleste kvalifikasjonene. Samlet sett er det de ansatte ved dette fakultetet som har de minst presise vurderingene av hvordan ulike kvalifikasjoner vurderes i den relevante delen av arbeidslivet (Pearson's r : .60).

VURDERING AV ANSETTELSESKRITERIER

Både arbeidsgiverne og de universitetsansatte ble bedt om å vurdere hvilke kriterier det blir lagt mest vekt på ved ansettelser av personer med universitetsutdanning. Dette gjelder formelle kriterier som utdanningsnivå og karakterer, men også mer uformelle kriterier som arbeidserfaring og personlige egenskaper. De ansatte ble spurt om hva de tror arbeidslivet legger mest vekt på ved slike ansettelser. Svarene ble gitt på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "minst vekt" og 5 betyr "mest vekt". Figur 6.5 viser gjennomsnittsverdiene for de universitetsansattes vurderinger.

Konklusjonen er rimelig entydig. I følge de universitetsansatte, er det de faktorene som i minst grad formes ved lærestedene, som vektlegges mest ved ansettelser, dvs. kandidatenes personlige egenskaper og deres arbeidserfaring. Minst vekt blir det derimot lagt på de mer formelle kriteriene som kommer til uttrykk i kandidatenes vitnemål, slik som utdanningsnivå og karakterer. Midt i rangeringen finner vi faglig spisskompetanse som både kan være et resultat av faglig spesialisering og spesialkompetanse opparbeidet gjennom arbeidserfaring.

Figur 6.5: Vurderinger av hvilke kriterier som blir mest vektlagt ved ansettelse av personer med universitetsutdanning, (gj.snitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Tabell 6.3: Vurderinger av hvilke kriterier som blir mest vektlagt ved ansettelse av personer med universitetsutdanning, (gj.snitt på skala fra 1 til 5), per fakultet

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV	Totalt
Personlige egenskaper	4.09	4.00	4.20	4.20	3.88	4.23	4.14
Tidligere arbeidserfaring	3.90	3.63	3.68	3.89	4.04	3.79	3.83
Faglig spisskompetanse	3.53	4.00	3.67	4.10	3.83	3.39	3.72
Formelt utdanningsnivå	3.48	3.82	3.48	3.74	3.73	3.65	3.60
Karakterer	2.77	3.41	3.28	3.08	2.79	3.23	3.06

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

I tabell 6.3 oppgis de samme gjennomsnittsvurderingene fordelt på fakultet (fargekodet etter samme prinsipp som tidligere). Vi ser at de ansatte ved Det humanistiske fakultet i enda sterkere grad enn de universitetsansatte generelt mener at karakterer vektlegges lite i ansettelsesprosesser. Det samme gjør de ansatte ved Det psykologiske fakultet, men disse vurderer også personlige egenskaper som mindre viktige enn de andre.

Samfunnsviterne ligger nær gjennomsnittet for alle kriterier, men skiller seg ut når det gjelder vektlegging av faglig spisskompetanse. At samfunnsviterne mener at arbeidslivet legger mindre vekt på faglig spisskompetanse enn de ansatte ved de andre fakultetene, kan kanskje tolkes som et uttrykk for de observasjonene vi gjorde i kapittel 4, nemlig at samfunnsvitere er generalister som ender opp i en rekke ulike bransjer og posisjoner.

En annen interessant observasjon fra tabell 6.3 er at juristene mener at arbeidslivet legger mer vekt på formelle kriterier som utdanningsnivå og karakterer, enn det de ansatte ved de andre fakultetene gjør.

De universitetsansattes vurderinger samsvarer godt med vektleggingen av de ulike kriteriene i arbeidslivet slik disse kommer til uttrykk i Arbeidsgiverundersøkelsen. Rangeringen mellom kriteriene er den samme, men personlige egenskaper skiller seg enda klarere ut som det kriteriet arbeidslivet legger mest vekt på ved ansettelse (jfr. figur 5.11 i kapittel 5).

I tabell 6.4 har vi foretatt tilsvarende beregninger som i tabell 6.2 av avstander mellom de ansattes og arbeidsgivernes vurderinger. Tabellen viser differanser i gjennomsnittsverdier mellom arbeidsgivere som har ansatt personer fra relevante fagområder, og gjennomsnittsverdien til de ansatte ved de aktuelle fakultetene. Kolonnen for HF viser med andre ord om de ansatte ved dette fakultetet under- eller overvurderer vektleggingen av de ulike kriteriene blant arbeidsgivere som har ansatt kandidater med HF-bakgrunn i løpet av de siste fem årene. Jevnt over er det små variasjoner i vektleggingen av ulike ansettelseskriterier mellom arbeidsgivere som rekrutterer fra forskjellige faggrupper. Det er betydelig større variasjoner mellom fakultetene når det gjelder oppfatningene av hva arbeidslivet vektlegger.

Tabell 6.4: Differanser mellom gjennomsnittene til arbeidsgivere som har ansatt personer fra relevante fagområder, og gjennomsnittene til de ansatte ved tilsvarende fakultet. Viktigheten av ulike ansettelseskriterier.

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV
Personlige egenskaper	0.61	0.65	0.43	0.43	0.88	0.42
Tidligere arbeidserfaring	-0.10	0.29	0.15	0.17	-0.13	0.14
Faglig spisskompetanse	0.28	-0.20	0.25	-0.25	-0.03	0.34
Formelt utdanningsnivå	0.15	-0.14	0.24	0.17	-0.03	-0.01
Karakterer	0.24	-0.22	-0.09	0.02	0.15	-0.14

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Resultatene viser at de ansatte ved alle fakulteter undervurderer den rollen personlige egenskaper spiller ved ansettelse av personer med universitetsutdanning. Denne tendensen er særlig sterk hos de ansatte ved Det psykologiske fakultet. Samfunnsviterne undervurderer også betydningen av faglig spisskompetanse. Det samme gjør humanistene og naturviterne. Vi ser også at de ansatte ved Det humanistiske fakultet er de eneste som i betydelig grad undervurderer den rolle som karakterer spiller ved ansettelse av kandidater med humanistisk bakgrunn.

De ansatte ved Det juridiske fakultet har en entydig tendens til å overvurdere betydningen av de kriteriene som er knyttet til utdanningen og til å undervurdere betydningen av andre kriterier. Dette gjelder til en viss grad også samfunnsviterne.

Som ved vurderingen av kvalifikasjoner, er det ansatte ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som gir de mest presise vurderingene av hvordan ulike ansettelseskriterier vektlegges i arbeidslivet (Pearson's r : .98). De minst presise vurderingene finner vi hos juristene og psykologene (Pearson's r henholdsvis .73 og .77).

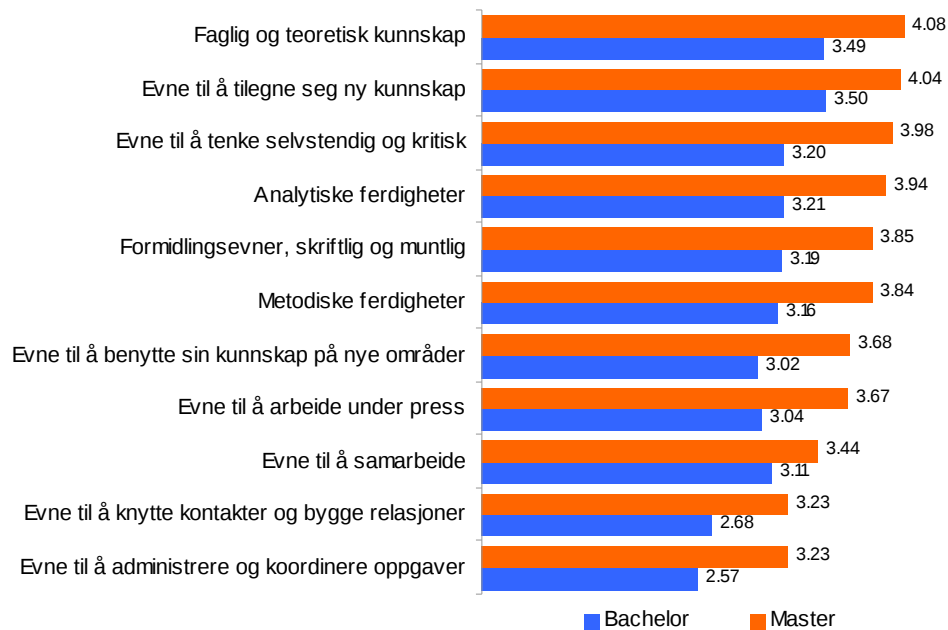
VURDERING AV KVALIFIKASJONER HOS EGNE KANDIDATER

Så langt i dette kapittelet har vi sett på hva de universitetsansatte tror arbeidslivet legger vekt på ansettelser. Vi har sett at de ansatte har et rimelig presist bilde av arbeidslivets vurderinger, slik disse kommer til uttrykk i Arbeidsgiverundersøkelsen, men at det også finnes systematiske forskjeller mellom fakultetene. Det er også slik at betydningen av enkelte kvalifikasjoner og ansettelseskriterier systematisk over- eller undervurderes.

Vi skal nå flytte blikket mot de ansattes vurderinger av sine egne kandidater. De ansatte ble spurt hvilke ferdigheter kandidatene på henholdsvis bachelor- og masternivå tilegner seg gjennom studiene. Alternativene er den samme listen av kvalifikasjoner som ble presentert i figur 6.3 og svarene ble gitt på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "svært lite kvalifisert" og 5 betyr "svært høyt kvalifisert". I figur 6.6 presenteres gjennomsnittsverdier på denne skalaen for alle ansatte samlet, fordelt på de to gradene.

Som forventet er det de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene som kommer på topp. Studentene er i følge de ansatte best kvalifisert når det gjelder faglig og teoretisk kunnskap og evne til å tilegne seg ny kunnskap. Lavest rangert av de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene, er evnen til å benytte sin kunnskap på nye områder. Universitetet utdanner i mindre grad personer som er gode relasjonsbyggere og administratorer, i følge denne oversikten.

Figur 6.5: Vurderinger av hvilke ferdigheter bachelor- og masterkandidater tilegner seg i løpet av studiene (gj.snitt på skala fra 1 til 5)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Mastergraden gir høyere kompetanse på alle områder. Tilleggsgevinsten ved en mastergrad varierer imidlertid mellom ulike kvalifikasjoner. Dette er illustrert i figur 6.6 som viser forskjeller i gjennomsnittsverdi mellom de to gradene for de ulike kvalifikasjonene.

Figur 6.6: Differanse i vurderinger av hvilke ferdigheter master- og bachelorkandidater tilegner seg i løpet av studiene (differanse i gj.snitt)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Tilleggsgevinsten ved en mastergrad gjelder først og fremst evnen til å tenke kritisk og selvstendig og de analytiske og metodiske ferdighetene. Når det gjelder mer generelle ferdighetene, er det formidlingsevnen, evnen til å administrere og evnen til å arbeide under press som øker i løpet av masterstudiet.

Det er forholdsvis små variasjoner mellom fakultetene når det gjelder vurderingene av kandidatenes kvalifikasjoner. Dette er illustrert i tabell 6.7, som inneholder vurderingene av mastergradskandidatene.

Tabell 6.7: Vurderinger av hvilke ferdigheter masterkandidater tilegner seg i løpet av studiene fordelt på fakultet (gj.snitt på skala fra 1 til 5)

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV	Total
Faglig og teoretisk kunnskap	4.16	4.11	3.93	4.08	4.30	4.09	4.08
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	4.03	4.17	4.05	3.88	4.18	4.16	4.04
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	4.10	4.11	3.87	3.82	4.11	4.09	3.98
Analytiske ferdigheter	4.10	4.06	3.83	3.64	4.07	4.18	3.94
Formidlingsevner, skriftlig og muntlig	3.98	4.06	3.63	3.70	4.23	3.94	3.85
Metodiske ferdigheter	3.87	4.06	3.81	3.81	3.84	3.85	3.84
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	3.69	3.56	3.63	3.60	3.79	3.83	3.68
Evne til å arbeide under press	3.65	3.89	3.61	3.64	3.86	3.70	3.67
Evne til å samarbeide	3.13	3.61	3.43	3.56	3.86	3.54	3.44
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	3.07	2.89	3.21	3.27	3.50	3.18	3.23
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	3.11	3.22	3.20	3.30	3.47	3.25	3.23

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Det psykologiske fakultet vurderer sine studenter som gjennomgående høyere kvalifisert enn de ansatte ved de andre fakultetene. Dette gjelder faglig og teoretisk kunnskap, formidlingsevne og flere av de mer generelle kvalifikasjonene. Samfunnsviterne vurderer også sine kandidater høyt når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner sammenlignet med ansatte fra andre fakultet. I særlig grad gjelder dette analytiske ferdigheter. Også juristene ligger relativt høyt på de fleste kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, men relativt lavt når det gjelder ikke-faglige kvalifikasjoner som relasjonsbygging og evne til å arbeide under press. Det samme gjelder i noen grad også humanistene, men her er det evnen til samarbeid som skiller seg ut i negativ retning blant de mer generelle kvalifikasjonene.

De ansatte ved Det medisinsk-odontologiske og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ligger derimot under gjennomsnittet når det gjelder vurderinger av kandidatenes kunnskapsbaserte kvalifikasjoner. Naturviterne ligger særlig lavt når det gjelder formidlingsevne, medisinerne når det gjelder analytiske ferdigheter.

Variasjonene mellom fakultetene når det gjelder vurderingene av bachelorkandidatenes kvalifikasjoner, følger langt på vei samme hovedmønster.

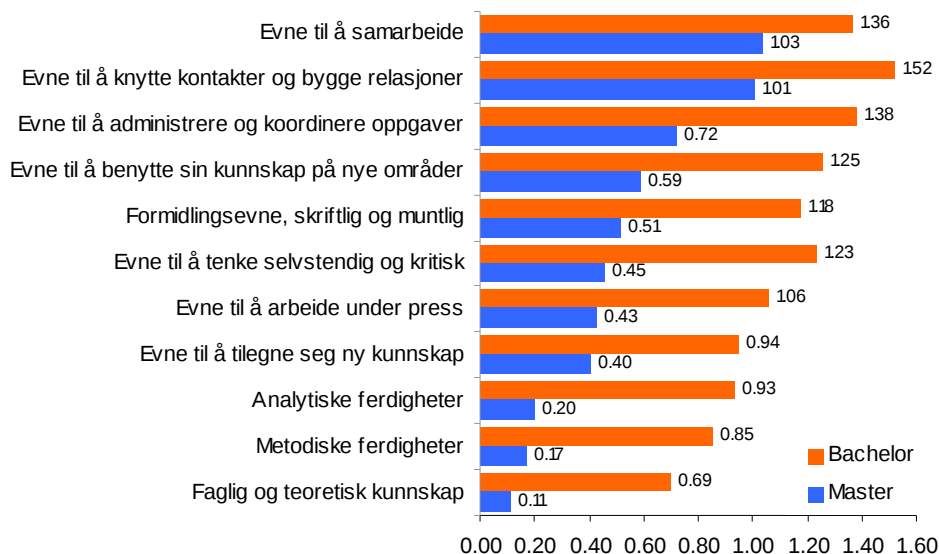
Når det gjelder tilleggsgevinsten av å fullføre en mastergrad, er denne høyest hos kandidatene fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet med en forskjell i gjennomsnittlig vurdering på .75 poeng. Deretter kommer Det psykologiske fakultet med en tilsvarende gevinst på .67 poeng. Tilleggsgevinsten er i følge de ansattes egne vurderinger lavest hos medisinerne og samfunnsviterne, henholdsvis .48 og .51 poeng. Her bør det imidlertid tas i betraktning at Det medisinsk-odontologiske fakultet bare har et begrenset tilbud av bachelor-program innenfor helsefag.

Vi skal nå gå et steg videre og sammenligne ansattes vurderinger av kandidatenes kompetanse med arbeidsgiveres vektlegging av ulike kvalifikasjoner ved ansettelser. Også her menes arbeidsgivere som har ansatt kandidater fra relevante fagområder i løpet av de siste fem årene. Det er med andre ord samsvaret mellom kandidatenes kompetanseprofil og arbeidslivets egen vurdering av kompetansebehov som står i fokus.⁷

I figur 6.8 ser vi disse resultatene for alle fakultetene samlet, i tabell 6.6 er resultatene fordelt på fakultet.

⁷ Merk at fordi endepunktene på de to skalaene ikke er de samme (fra svært lite viktig til svært viktig når det gjelder vurderingene av kvalifikasjoner i arbeidslivet og fra svært lite kvalifisert til svært kvalifisert når det gjelder kandidatenes kompetanse), bør det ikke legges for stort vekt på nivåforskjellene mellom de to settene av svar. Det er forskjellene i avstand mellom de ulike kvalifikasjonene som betyr noe i denne sammenhengen.

Figur 6.8: Differanse mellom hvor stor vekt arbeidslivet legger på ulike kvalifikasjoner (arbeidsgivernes vurderinger) og de ansattes vurdering av bachelor- og masterkandidatenes kvalifikasjoner. (Differanse i gjennomsnitt)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Oversikten viser at det er rimelig stor grad av samsvar mellom arbeidslivets kompetansebehov og masterkandidatenes kompetanseprofil når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, i særlig grad faglig og teoretisk kunnskap og metodiske og analytiske ferdigheter. Størst gap når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner finner vi for formidlingsevne og evne til å benytte sin kunnskap på nye områder. Når det gjelder de mer generelle kvalifikasjonene er avstandene betydelig større. I særlig grad gjelder dette samarbeidsevne og evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner.

For bachelorkandidatene er gapene mellom arbeidslivets vektlegging og kandidatenes kvalifikasjoner naturlig nok større. Men variasjonsmønstrene er i all hovedsak de samme som vi finner for masterkandidatene.

Når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, har alle fakultet størst gap når det gjelder evnen til å benytte sine kunnskaper på nye områder. Humanistene, naturviterne og medisinerne har også forholdsvis store avvik når det gjelder evnen til å tilegne seg ny kunnskap. I tillegg ser vi at de samme tre fakultetene, pluss samfunnsvitenskap, har forholdsvis store avvik når det gjelder evnen til selvstendig og kritisk tenkning.

Tabell 6.6: Differanse mellom hvor stor vekt arbeidslivet legger på ulike kvalifikasjoner (hos arbeidsgivere som har ansatt kandidater med relevant bakgrunn) og de ansattes vurdering av masterkandidatenes kvalifikasjoner. (Differanse i gjennomsnitt)

	HF	Jur	MatNat	Med/ Odont	Psyk	SV
Faglig og teoretisk kunnskap	0.12	0.05	0.33	0.11	-0.24	0.09
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	0.48	0.27	0.57	0.43	0.28	0.45
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	0.55	0.21	0.45	0.53	0.26	0.33
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	0.78	0.57	0.71	0.65	0.29	0.49
Analytiske ferdigheter	0.10	0.07	0.32	0.18	0.02	-0.02
Metodiske ferdigheter	0.31	-0.06	0.25	0.05	0.13	0.23
Formidlingsevner, skriftlig og muntlig	0.71	0.24	0.73	0.55	0.24	0.62
Evne til å samarbeide	1.47	0.82	1.07	0.78	0.47	0.99
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	0.97	0.85	0.72	0.61	0.17	0.75
Evne til å arbeide under press	0.61	0.19	0.47	0.33	0.19	0.47
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	1.33	1.34	0.96	0.92	0.86	1.14

Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Av de mer generelle kvalifikasjonene, er det størst avvik mellom kompetanse og kompetansebehov når det gjelder evnen til å knytte kontakter og bygge relasjoner. Dette gjelder i særlig grad for humanister, jurister og samfunnsvitere. Også når det gjelder samarbeidsevne er avvikene betydelige, særlig for humanistene og i noe mindre grad også for naturvitene og samfunnsvitere. Humanistene har også de største avvikene blant fakultetene når det gjelder administrasjonsevne og evne til å arbeide under press.

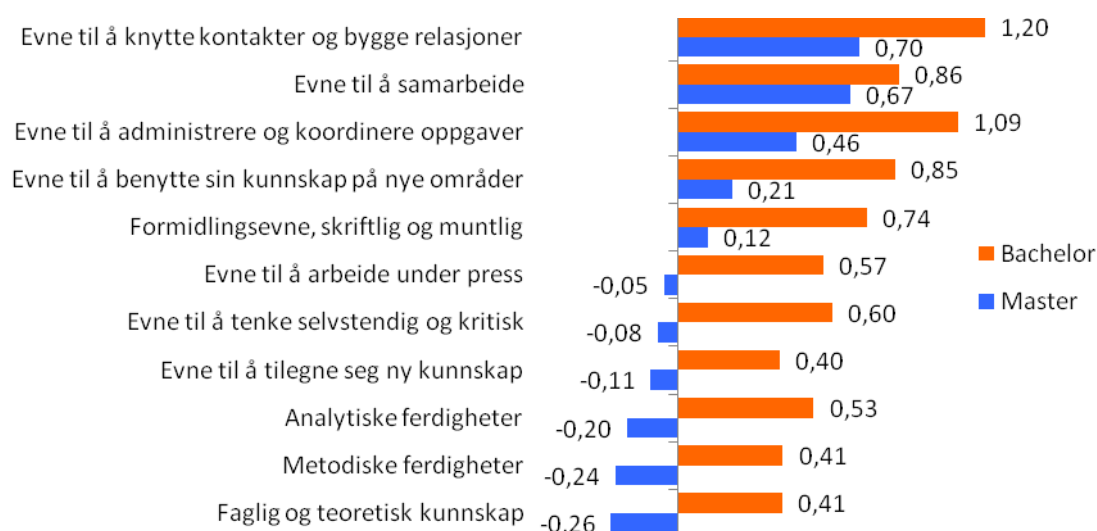
Et annet uttrykk for sammenhengen mellom arbeidslivets vektlegging av kvalifikasjoner og kandidatenes kompetanseprofil, får vi ved å korrelere gjennomsnittsverdiene for de to settene av observasjoner. Dette viser at det beste samsvaret finnes hos psykologene og naturviterne, med en korrelasjon på henholdsvis .48 og .41 (Pearson's r). Minst grad av samsvar finner vi derimot hos humanistene og juristene med korrelasjoner på henholdsvis .14 og .11. Samfunnsviterne ligger omtrent midt mellom disse med en korrelasjon på .25.

Som vist i kapittel 5, ble arbeidsgivere som hadde ansatt kandidater fra Universitetet i Bergen de siste fem årene bedt om å vurdere disse kandidatenes kvalifikasjoner. Dette ble gjort på en slik måte at bare arbeidsgivere som hadde ansatt fra en relevant faggruppe ble bedt om å vurdere denne faggruppen. Det ble i disse vurderingene ikke skilt mellom kandidater med bachelorgrad og mastergrad. Resultatene fra disse vurderingene er presentert i kapittel 5. Her skal

vi foreta en systematisk sammenligning av arbeidsgivernes vurdering av kandidatenes kompetanse med de vurderingene som er gjort av de ansatte ved de ulike fakultetene.

Resultatene for Det humanistiske fakultet er vist i figur 6.9. Positive differanser i figur 6.9 vil si at de ansatte ved fakultetet vurderer kandidatenes kompetanse som *lavere* enn det representantene fra arbeidslivet som har ansatt kandidater fra dette fakultetet gjør. Tilsvarende vil negative differanser si at de ansatte ved fakultetet vurderer kompetansen som *høyere* enn representantene fra arbeidslivet. Fordi de ansatte har gitt sine vurderinger av bachelor- og masterkandidatene hver for seg, mens arbeidsgiverne har gitt en samlet vurdering av de kandidatene de har ansatt, bør ikke de forholdsvis store avvikene når det gjelder vurdering av bachelorkandidatene tillegges for stor vekt.

Figur 6.9: Differanse mellom arbeidslivets vurdering av kandidater fra Det humanistiske fakultet og de ansattes vurdering av de samme kandidatene

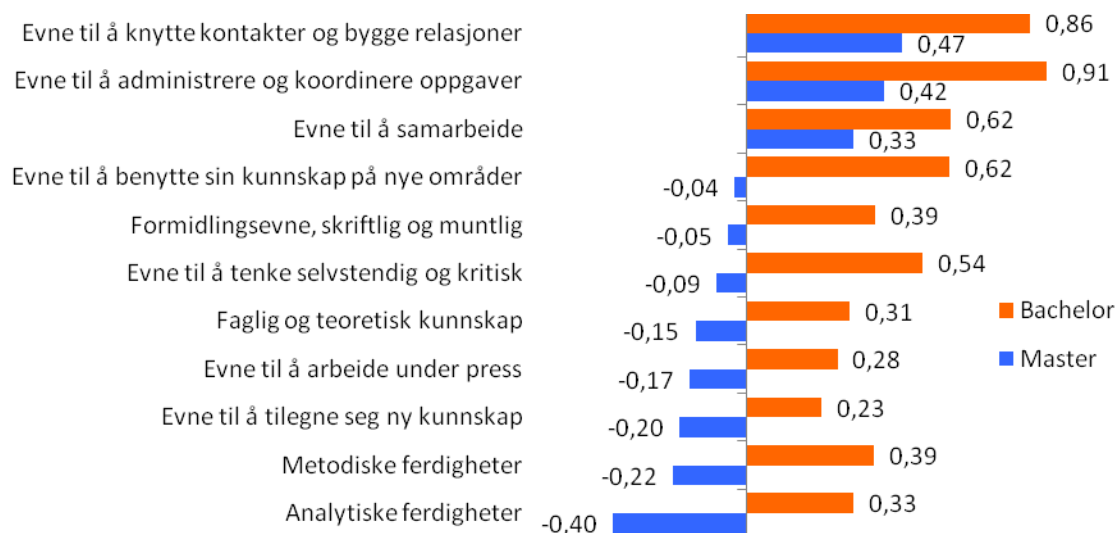


Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Et gjennomgående trekk når det gjelder kandidater fra humanistiske fag, er at de ansatte ved fakultetet undervurderer deres kompetanse når det gjelder generelle kvalifikasjoner. Arbeidsgiverne vurderer med andre ord kandidatene som mer kvalifiserte på disse områdene enn det de ansatte gjør. Dette gjelder i særlig grad evnen til å knytte kontakter og bygge relasjoner og evnen til å samarbeide. Derimot overvurderer de i noen grad sine masterkandidater når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner, i særlig grad faglig og teoretisk kunnskap og metodiske og analytiske ferdigheter.

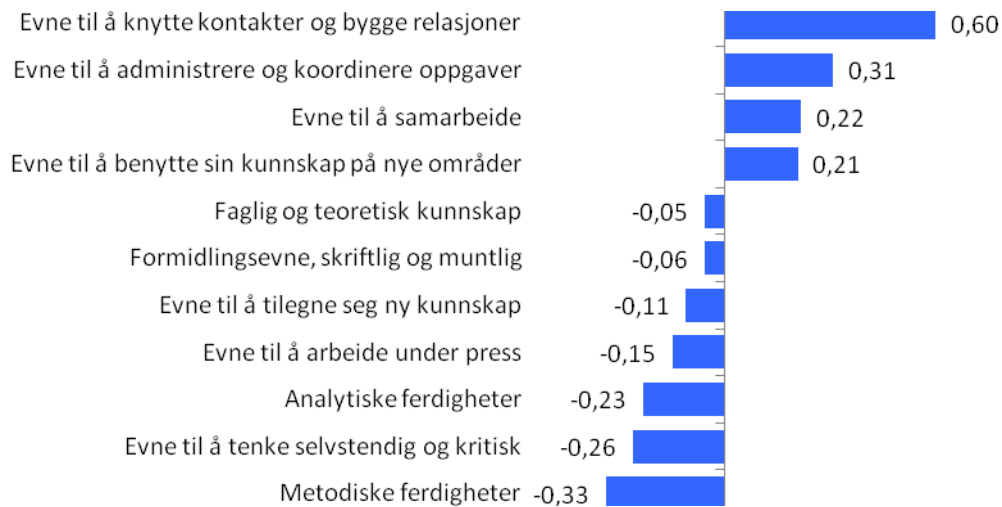
Resultatene for samfunnsviterne (figur 6.10) viser i all hovedsak det samme mønsteret, selv om differansene når det gjelder generelle kvalifikasjoner er mindre enn for humanistene. Vi ser også at de ansatte overvurderer kandidatenes evne til å arbeide under press. Når det gjelder de faglige kvalifikasjonene, er det først og fremst de analytiske ferdighetene som vurderes høyt sammenlignet med arbeidsgivernes vurderinger. Når det gjelder faglig og teoretisk kunnskap, er det derimot større samsvar enn det er hos humanistene.

Figur 6.10: Differanse mellom arbeidslivets vurdering av kandidater fra Det samfunnsvitenskapelige fakultet og de ansattes vurdering av de samme kandidatene



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

Figur 6.11: Differanse mellom arbeidslivets vurdering av kandidater fra Det juridiske fakultet og de ansattes vurdering av de samme kandidatene⁸



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

De ansatte ved Det juridiske fakultet undervurderer i følge figur 6.11 sine kandidaters evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner. Derimot overvurderer de kandidatenes metodiske ferdigheter og evne til å tenke selvstendig og kritisk. Som hos samfunnsviterne, er det stor grad av samsvar mellom de ansattes og arbeidsgivernes vurderinger når det gjelder kandidatenes faglige og teoretisk kunnskap.

Når det gjelder naturviterne, er det interessant å merke seg at arbeidsgiverne vurderer kompetansen til kandidatene som høyere på alle områder enn det de ansatte ved fakultetet gjør. Dette gjelder både generelle kvalifikasjoner og kunnskapsbaserte kvalifikasjoner. Men også hos naturviterne er det de generelle kvalifikasjonene som i størst grad undervurderes. Størst samsvar mellom de ansattes og arbeidsgivernes vurderinger finner vi når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner som evnen til å tilegne seg ny kunnskap.

Når det gjelder kandidater fra Det psykologiske fakultet og Det medisinsk-odontologiske fakultet, er tallet på arbeidsgivere som har ansatt fra disse faggruppene for små til å foreta tilsvarende sammenligninger.⁹

⁸ Det juridiske fakultet har ingen bachelorprogram.

⁹ For begge disse faggruppene er tallet på arbeidsgivere som har svart på de aktuelle vurderings spørsmålene 12. Når det gjelder de andre gruppene som er beskrevet i figur 6.9 til 6.12, varierer tallet på respondenter fra 35 for juristene til 78 for samfunnsviterne.

Figur 6.12: Differanse mellom arbeidslivets vurdering av kandidater fra Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet og de ansattes vurdering av de samme kandidatene



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen og Arbeidsgiverundersøkelsen

De ulike sammenligningene vi har gjort over formidler et komplisert landskap. De ansatte vurderer faglig og teoretisk kunnskap og evnen til å tilegne seg ny kunnskap som de sterkeste kvalifikasjonene til sine egne studenter. Av de kunnskapsbaserte kvalifikasjonene, er det derimot evnen til å bruke sin kunnskap på nye områder som rangeres lavest.

Når vi sammenligner kandidatenes kompetanseprofil med kompetansebehov hos arbeidsgivere som har ansatt relevante faggrupper, finner vi en rimelig stor grad av samsvar når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner. Dette gjelder i i særlig grad faglig og teoretisk kunnskap og metodiske og analytiske ferdigheter. Størst gap når det gjelder kunnskapsbaserte kvalifikasjoner finner vi for formidlingsevne og evne til å benytte sin kunnskap på nye områder. Når det gjelder mer generelle kvalifikasjoner, er avstandene betydelig større. I særlig grad gjelder dette samarbeidsevne og evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner.

Om vi derimot sammenligner de ansattes vurdering av kandidatenes kompetanse med arbeidsgivernes vurdering av kandidatenes kompetanse, finner vi at avstandene gjennomgående er små. Det er likevel slik at de ansatte har en tendens til å overvurdere kandidatenes kunnskapsbaserte kvalifikasjoner og undervurdere deres mer generelle kvalifikasjoner. Unntaket er Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, hvor vurderingene til arbeidsgiverne er mer positive enn de ansattes vurderinger når det gjelder alle kvalifikasjoner.

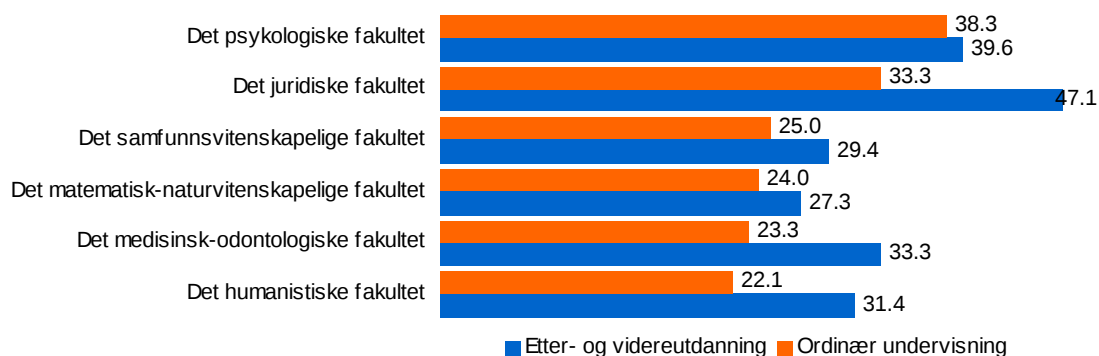
KONTAKT MELLOM UNIVERSITET OG ARBEIDSLIV

Det er en uttalt målsetting for UiB å ha tett kontakt med regionens samfunns- og næringsliv. Dette kommer blant annet til uttrykk i handlingsplanen "UiB og omverden" (2009), det nyopprettede Kontor for samfunnskontakt og den årlige Christie-konferansen. Her skal vi se nærmere på den faktiske kontakten mellom instituttene og de ansatte på den ene siden og arbeidslivet på den andre når det gjelder spørsmål knyttet til utdanning og kompetanse. Undersøkelsen til universitetets ansatte inneholdt en rekke spørsmål om ulike former for kontakt med næringslivet:

- Dialog med aktører fra arbeidslivet når det gjelder utforming av etter- og videreutdanningstilbud de siste tre årene
- Dialog med aktører fra arbeidslivet når det gjelder utforming av ordinære utdanningstilbud de siste tre årene
- Tilrettelegging for at studentene kan ha praksisplass eller hospitere i virksomheter utenfor universitetet i løpet av studietiden
- Hvor ofte henholdsvis bachelor-, master- og ph.d.-studenter skriver oppgaver hvor problemstilling eller tema er utviklet i samarbeid med aktører i arbeidslivet
- Tiltak for å synliggjøre kandidatenes kompetanse overfor arbeidslivet
- Kjennskap til hvilke jobber kandidatene fra instituttet går inn i

Svarene angående dialog om utforming av utdanningstilbud er vist i figur 6.13. Som man kanskje skulle forvente, er det noe tettere dialog med arbeidslivet rundt utforming av etter- og videreutdanningstilbud enn utformingen av ordinære utdanningstilbud.

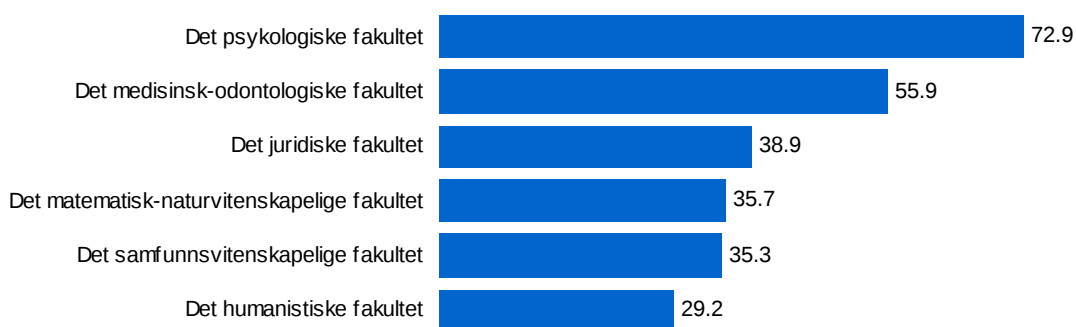
Figur 6.13: Dialog med aktører fra arbeidslivet når det gjelder utforming av etter- og videreutdanningstilbud og ordinære utdanningstilbud (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Når det gjelder utforming av ordinære utdanningstilbud, har Det psykologiske fakultet og Det juridiske fakultet den tetteste dialogen. Når det gjelder de andre fakultetene er forskjellene forholdsvis små. Det er også psykologi og juss som har tettest dialog med arbeidslivet når det gjelder utforming av etter – og videreutdanningstilbud. Også her er forskjellene mellom de andre fakultetene mindre, men med Det medisinsk-odontologiske fakultet noen få prosent foran de andre.

Figur 6.14: Andel som oppgir at instituttet legger til rette for at studentene kan ha praksisplass eller hospitere i virksomheter utenfor universitetet i løpet av studietiden (prosent)



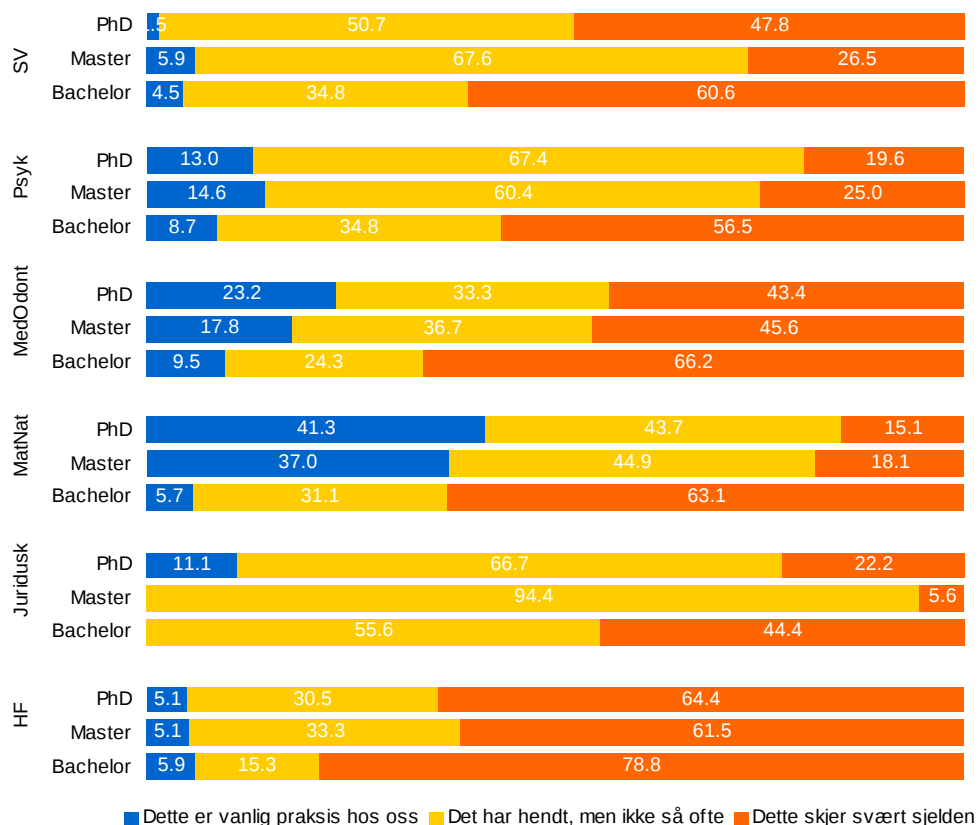
Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Når det gjelder tilrettelegging for at studentene kan ha praksisplass eller hospitere i virksomheter utenfor universitetet, er det store variasjoner mellom fakultetene. Ved Det psykologiske fakultet oppgir 73 prosent av de spurte at deres institutt legger til rette for dette. Ved Det humanistiske fakultet er den tilsvarende andelen 29 prosent. Dette er ikke veldig overraskende, tatt i betraktning at psykologi er et langt mer praktisk fag enn de fleste fag som tilbys ved Det humanistiske fakultet.

Det humanistiske, sammen med Det samfunnsvitenskapelige fakultet, ligger også lavest blant fakultetene når det gjelder forekomsten av oppgaver og avhandlinger hvor problemstilling eller tema er utarbeidet i samarbeid med aktører fra næringslivet. På dette området er det først og fremst Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet som skiller seg ut. Hele 37 prosent av de ansatte ved dette fakultetet hevder at det er vanlig praksis ved deres institutt at tema for masteroppgaver utarbeides i samarbeid med virksomheter utenfor universitetet. Den tilsvarende andelen for ph.d.-avhandlinger er hele 41 prosent. Også Det medisinsk-odontologiske fakultet ligger forholdsvis høyt på dette området. Her

oppgir 23 prosent av de ansatte at det er vanlig praksis at tema for ph.d.-avhandlinger utarbeides i samarbeid med eksterne aktører.

Figur 6.15: Skrivning av oppgaver hvor problemstilling eller tema er utarbeidet i samarbeid med aktører fra arbeidslivet, fordelt etter fakultet og grad (prosent)

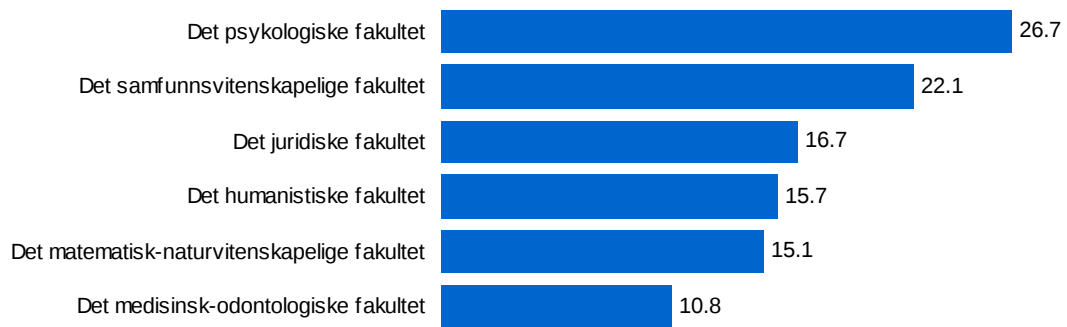


Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

På spørsmålet om instituttet har gjennomført konkrete tiltak for å synliggjøre kandidatenes kompetanse overfor arbeidslivet, kommer Det psykologiske fakultet ut på topp. Her oppgir rundt 27 prosent av de ansatte at deres institutt har gjennomført slike tiltak. Også Det samfunnsvitenskapelige fakultet ligger relativt høyt på dette området, med en andel på 22 prosent. Det medisinsk-odontologiske fakultet har foretatt seg minst på dette området, i følge Ansatteundersøkelsen.

I spørreskjemaet var det mulig å gi mer informasjon om hvilke typer tiltak dette var snakk om. Ved Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet er det særlig mange som fremhever bedriftsbesøk og konkrete arrangement hvor arbeidsgivere får presentert seg for studentene. Dette nevnes også av flere ved Det humanistiske fakultet. Ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet fremheves derimot ordninger for praksis i studiet, konferanser og brosjyremateriell.

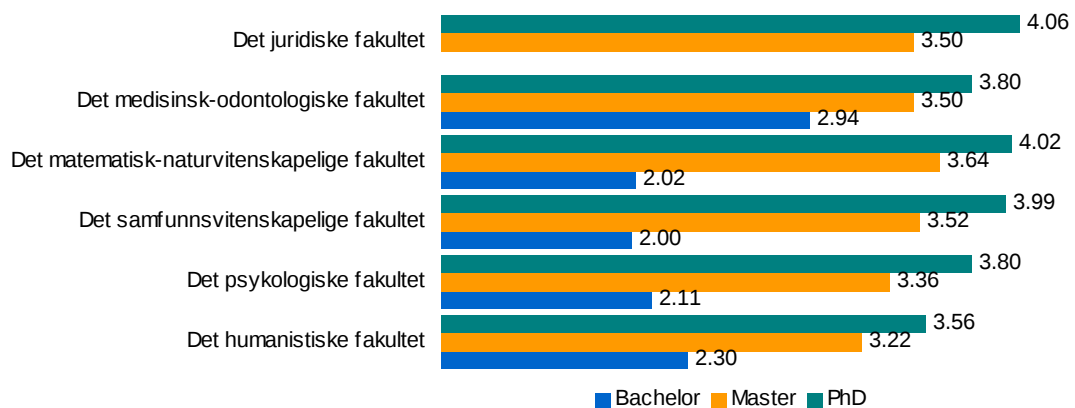
Figur 6.16: Andel som oppgir at de har gjennomført konkrete tiltak for å synliggjøre kandidatenes kompetanse overfor arbeidslivet (prosent)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Til sist skal vi se på hvor god kjennskap de ansatte har til hvilke jobber kandidatene fra sitt institutt går inn i. Dette er ikke en konkret form for kontakt mellom universitet og arbeidsliv, men gir likevel et indirekte bilde av hvor opptatt de universitetsansatte er av hvilke arbeidsmarked de utdanner kandidater til. I dette spørsmålet er det skilt mellom de tre gradsnivåene og det ble svart på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr "svært liten kjennskap" og 5 betyr "svært god kjennskap". Resultatene i figur 6.17 er gjennomsnittsverdier på denne skalaen.

Figur 6.16: Kjennskap til hvilke jobber kandidatene fra instituttet går inn i (gjennomsnitt)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Kjennskapen til arbeidsmarkedet for master- og ph.d.-kandidater er, som vi ser, betydelig bedre enn kjennskapen arbeidsmarkedet for bachelorkandidater. Best kjennskap til arbeidsmarkedet for kandidater med lavere grad finner vi hos de ansatte ved Det medisinsk-odontologiske fakultet, men dette fakultet har som kjent bare et fåtall forholdsvis spesialiserte bachelorprogram. Best kjennskap til masterkandidatenes arbeidsmarked finner vi hos de ansatte ved Det matematisk-

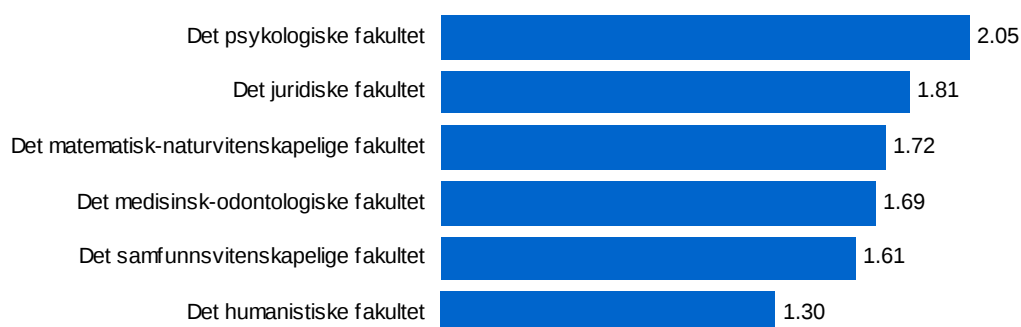
naturvitenskapelige fakultet og minst kjennskap har de ansatte ved Det humanistiske fakultet. Når det gjelder ph.d.-kandidatene, er det juristene, naturviterne og samfunnsviterne som har best oversikt. Også her ligger de ansatte ved Det humanistiske fakultet markant lavest.

For å få et mer samlet inntrykk av kontakten mellom universitet og arbeidsliv, har vi konstruert en additiv indeks som oppsummerer alle de ulike formene for kontakt i et samlet mål. Indeksen består av fem komponenter:

- K1: dialog med arbeidslivet om utforming av undervisning
- K2: tilrettelegging for praksisplass/hospitering
- K3: tema for oppgaver og avhandlinger valgt i samarbeid med aktører fra arbeidslivet
- K4: tiltak for synliggjøring av kandidatenes kompetanse
- K5: kjennskap til hvilke jobber kandidatene går inn i

Maksimum score på hver komponent er én, minimum er null.¹⁰ Indeksen, som er en uvektet sum av de fem komponentene, vil derfor teoretisk kunne variere mellom null og fem. I datamaterialet varierer indeksen mellom .00 og 4.17 med et gjennomsnitt på 1.62.

Figur 6.17: Indeks for kontakt mellom universitet og arbeidsliv (gjennomsnitt)



Kilde: ideas2evidence, Ansatteundersøkelsen

Figur 6.17 viser gjennomsnittsverdier på kontakt-indeksen for hvert enkelt fakultet. Forskjellene mellom fakultetene er betydelige. Tetttest kontakt mellom

¹⁰ Når det gjelder K1 gir dialog 1 på begge spørsmål, ikke dialog 0. K1 er summen av de to spørsmålene delt på 2. Når det gjelder K2 og K4 er disse rene dikotomier der tilrettelegging og synliggjøring gir 1, ikke-tilrettelegging og ikke-synliggjøring gir 0. Når det gjelder K3 er alternativet "vanlig praksis" gitt verdien 1 og alternativet "det har hendt" verdien 0.5. Variablene for de tre gradsnivåene er summert og delt på 3. Når det gjelder K5, er verdiene av scorene på hver variabel summert. Deretter har vi trukket fra verdien 3 (for å oppnå 0 som minimum) og delt på 12 (for å få 1 som maksimum)

universitet og arbeidsliv finner vi på Det psykologiske fakultet med en indeksverdi på litt over 2. Deretter følger Det juridiske fakultet, Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet, Det medisinsk-odontologiske fakultet og Det samfunnsvitenskapelige fakultet, alle innenfor et variasjonsområde mellom 1.61 og 1.82 poeng. Markert minst kontakt mellom universitet og arbeidsliv finner vi på Det humanistiske fakultet med en indeksverdi på 1.30. Det er med andre ord ved det fakultet hvor kandidatene opplever de største utfordringene på arbeidsmarkedet at interaksjonen mellom lærestedet og arbeidslivet er minst. Jevnt over har de profesjonsorienterte fakultetene en tettere kontakt med arbeidslivet enn de mer allmenne fakultetene. I den siste gruppen rangeres Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet høyest.

LITTERATUR

- o Abelia: *Kunnskapsøkonomi – Konjunkturbarometer for kunnskapsnæringene*, 2010
- o Allern, Sigurd: *The Case of Norway*. Hentet 31. januar 2011 fra <http://www.aim-project.net/uploads/media/Norway.pdf>, 2005
- o Arnesen, Clara Åse og Sverre Try: *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. NIFU Rapport 6/2001
- o Arnesen, Clara Åse: *Kandidatundersøkelsen 2008 - En panelundersøkelse av vårkullet 2000*. NIFU Rapport 29/2009
- o Arnesen, Clara Åse: *Åtte år i karriereløpet – har mennene løpt fra kvinnene?* NIFU Rapport 10/2010
- o Arnesen, Clara Åse: *Kandidatundersøkelsen 2009*. NIFU Rapport 18/2010
- o Barth, Erling, Marianne Røed, Pål Schøne og Hege Torp: *Arbeidsmarkedet for akademikere*. ISF-Rapport nr. 2004:009
- o Business Region Bergen: *Strategisk næringsplan for Bergensregionen 2010- 2014. Perspektiver mot 2025, 2010*
- o Børing, Pål og Næss, Terje: *Arbeidsmarkedet for akademikere. Tilbud og etterspørsel 1996-2006*. NIFU rapport 34/2007
- o Børing Pål og Terje Næss: *Arbeidsmarkedet for statsansatte. Tilgang og etterspørsel etter arbeidskraft 2006-2030*. NIFU Rapport 49/2008
- o Bjørnstad, Roger, Dennis Fredriksen, Marit Gjelsvik og Nils Martin Stølen: *Tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft etter utdanning, 1986 – 2025*. SSB Rapport 29/2008
- o Bjørnstad, Roger, Marit L. Gjelsvik, Anna Godøy, Inger Holm og Nils Martin Stølen: *Demand and supply of labor by education towards 2030, Linking demographic and macroeconomic models for Norway*. SSB Report 39/2010.
- o Cappelen, Ådne, Torbjørn Eika og Joakim Prestmo: *Nedbyggingen av petroleumsvirksomheten. Hvor store blir utfordringene for norsk økonomi*. SSB Rapporter 46/2010
- o Eika, Torbjørn, Joakim Prestmo og Eivind Tveter: *Etterspørselen fra petroleumsvirksomheten, Betydning for produksjon og sysselsetting i Norge*. SSB Økonomiske analyser 3/2010
- o Eurostat: *Glossary: Knowledge-intensive services*. Hentet 25. November fra http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Glossary:KIS
- o Gulbrandsen, Magnus og Ingvild Marheim Larsen: *Forholdet mellom næringslivet og UoH-sektoren – et krevende mangfold*. NIFU Rapport 7/2000
- o Hirth, Martin Larsen: *Kartlegging av FoU- og utdanningstilbud med relevans for den maritime næringsklyngen i Bergensregionen*. ideas2evidence rapport nr 4:2009

- o Hirth, Martin Larsen, Ingrid Cecilie Holthe og Jostein Ryssevik: *Vestlandets filmnæring – mellom nasjonsbygging og regional utvikling*. ideas2evidence Rapport nr. 5:2009.
- o Hirth, Martin og Jostein Ryssevik: *Nøkkeltall for prioriterte næringer i Bergensregionen*, Business Region Bergen, 06/2010.
- o Hægeland, Torbjørn og Fredrik Baumgarten Skogstrøm: *Kunnskap om grunnlaget for verdiskaping – tilgang på kvalifisert arbeidskraft*. SSB 2006
- o Johannesen, Jørgen Holch, Marianne Aamodt og Espen Michalsen: *Sysselsatte i petroleumsnæringen og relaterte næringer*. SSB Rapporter 55/2010
- o Jordfald, Bård og Dag Olberg: *IKT-sektoren – perspektiver på sysselsetting, arbeidsmiljø og interesseorganisering*. Fafo-Rapport 391/2002
- o Karrieresenteret, ideas2evidence og TNS Gallup: *Fra studier til jobb i Bergensregionen – Kandidatundersøkelsen 2007*, 2007
- o Karrieresenteret og Opinion: *Fra studier til jobb i Bergensregionen – Kandidatundersøkelsen 2009*, 2009
- o Kunnskapsdepartementet: *Tilstandsrapport for UH-Sektoren*, 2008
- o Kunnskapsdepartementet: *Tilbud og etterspørsel etter høyere utdannet arbeidskraft fram mot 2020*, 2010
- o Norges Forskningsråd: *Humanistisk forskning – Nasjonal strategi*. Hentet 02. februar fra <http://www.forskningsradet.no/servlet/Satellite?blobtable=MungoBlob&blobcol=urldata&SSURIdapptype=BlobServer&SSURIdcontainer=Default&SSURIdsession=false&blobkey=id&blobheadervalue1=+attachment%3B+filename%3D9788212025776.pdf&SSURIdcontext=Satellite+Server&blobwhere=1274460402012&blobheadername1=Content-Disposition%3A&ssbinary=true&blobheader=application%2Fpdf#satellitefragment>, 2008
- o Næss, Terje og Liv Anne Støren: *Hvem er de nye studentene? Bakgrunn og studievalg*. NIFU Arbeidsnotater 3/2006.
- o Næss, Terje: *Offentlig eller privat sektor. Endrede relasjoner for nyutdannede med høyere utdanning*. NIFU Rapport 14/2008
- o Næss, Terje: *Akademikernes nye arbeidsmarked i kunnskapssamfunnet. Fordelingen av nyutdannede humanister, jurister, økonomer og teknologer på næring og sektor 1989 – 2007*. NIFU Rapport 27/2010
- o Ryssevik, Jostein: *Innholdsrevet teknologiutvikling og teknologidrevet innholdsutvikling – En kartlegging av utvalgte bedrifter og FoU miljøer i Bergensområdet*. ideas2evidence rapport nr 1:2009
- o Statistisk Sentralbyrå: *Standard for næringsgruppering (SN2007), korrigert utgave*. Norges offisielle statistikk (NOS D 383), 2008
- o Schieber, George J., Jean-Pierre Poullier og Leslie M. Greenwald: *Health care systems in twenty-four countries*, Health Affairs, 10, no.3 (1991): 22-38
- o St.Meld. nr. 44 (2008-2009): *Utdanningslinja*

- o Støren, Liv Anne: *Høyere utdanning og arbeidsmarked – i Norge og Europa. Norsk rapportering fra EU-prosjektet REFLEX*. NIFU Rapport 6/2008
- o TNS Gallup: *Arbeidsgiverundersøkelsen 2006 - Arbeidsgiveres vurdering av kandidater med utdanning i humanistiske og samfunnsvitenskaplige fag*. TNS Gallup Rapport 2007
- o Universitetet i Bergen: *Strategisk plan 2005-2010*. Hentet 01. februar 2011 fra http://www.uib.no/filearchive/uibstrategi_05-10.pdf, 2005
- o Universitetet i Bergen: *UiB og omverden – Handlingsplan*. Hentet 21. desember fra http://www.uib.no/filearchive/uibogomverden2010_web.pdf, 2010

DATAKILDER:

- o SIB Karrieresenteret: *Kandidatundersøkelsen 2007*
- o SIB Karrieresenteret: *Kandidatundersøkelsen 2009*
- o NIFU: *Kandidatundersøkelsen 2009 (spesialkjøringer)*
- o NSD: *Database for statistikk om høyere utdanning*. Hentet 10.januar 2011 fra http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm
- o Statistisk Sentralbyrå, Arbeidskraftsundersøkelsene: *Statistikkområde 06.01 Arbeidsliv, yrkesdeltaking og lønn*. Hentet 12. januar 2011 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>
- o Statistisk Sentralbyrå, Befolkningsframskrivninger: *Statistikkområde 02.03 befolkningsframskrivninger*. Hentet 10. januar 2011 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>
- o Statistisk Sentralbyrå, Befolkningsstatistikk: *Statistikkområde 02.01 og 02.03 befolkningsstruktur og befolkningsendringer*. Hentet 06. januar 2011 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>
- o Statistisk Sentralbyrå, Registerbasert sysselsettingsstatistikk: *Statistikkområde 06.01 Arbeidsliv, yrkesdeltaking og lønn*. Hentet 08. januar 2011 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>
- o Statistisk Sentralbyrå, Utdanningsstatistikk: *Statistikkområde 04.01 Utdanningsnivå og 04.02.40 Universitet og høyskoler*. Hentet 07. januar 2011 fra <http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/>

APPENDIKS A:

DATA OG METODER

INTRODUKSJON

Vi har i denne studien benyttet en rekke datakilder av både kvalitativ og kvantitativ art. Dette kapittelet vil gi en gjennomgang av de forskjellige datainnsamlingsstrategiene og de metodiske valgene ideas2evidence har tatt i arbeidet frem mot en endelig rapport. Hovedvekten vil ligge på datainnsamlingen vi har stått for, men det vil også bli gitt en kort beskrivelse av hvordan vi har tatt i bruk sekundærdata, altså data innhentet fra eksterne aktører.

I forhold til de eksterne kildene kan disse deles i to hovedkategorier:

- 1) offentlig statistikk
- 2) reanalyserte surveydata.

I den førstnevnte gruppen finner vi hovedsakelig data fra Statistisk Sentralbyrå, hentet fra SSBs statistikkbank.¹ Hovedvekten av analysene i kapittel 2 og 3 er basert på offentlig statistikk fra SSB, blant annet utdanningsstatistikk, sysselsettingsstatistikk, arbeidskraftsundersøkelser og befolkningsstatistikk.

Den andre hovedkategorien er reanalyserte surveydata. I denne gruppen finner vi Kandidatundersøkelsen 2007 og 2009, utført av henholdsvis TNS Gallup og Opinion på oppdrag fra SIB Karrieresenteret ved UiB. ideas2evidence har fått tilgang til de innsamlede datasettene fra disse undersøkelsene, og har reanalysert datamaterialet for denne rapporten. I de fleste analysene er data fra de to undersøkelsene slått sammen for å få store nok respondenttall til å foreta mer detaljerte analyser. Vi har også fått gjennomført noen ekstra tabellkjøringer på NIFU sin nasjonale Kandidatundersøkelse fra 2009. Disse tabellkjøringene er utført av NIFU spesielt for dette prosjektet.

ideas2evidence har også gjennomført egen datainnhenting spesielt for denne studien. To kvantitative spørreundersøkelser, hvorav den ene gikk ut til relevante arbeidsgivere, benevnt "Arbeidsgiverundersøkelsen", og en til alle ansatte ved UiB i stillinger tillagt undervisning, kalt "Ansatteundersøkelsen". I tillegg ble det gjennomført en rekke kvalitative intervju med relevante arbeidsgivere og universitetskandidater fra UiB som er ute i arbeidslivet.

¹ Se <http://statbank.ssb.no/statistikbanken/>

ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN

Arbeidsgiverundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av et web-basert spørreskjema, sendt ut til arbeidsgivere i næringer hvor vi forventet utstrakt bruk av arbeidskraft med høyere utdanning. Før datainnsamlingen kunne gjennomføres, var det nødvendig å gjøre noen valg og operasjoner for å øke sannsynligheten for at arbeidsgiverne vi henvendte oss til faktisk hadde erfaring med universitetskandidater, og for å sikre en så høy svarprosent som mulig. I tillegg valgte vi å gjennomføre en geografisk begrenset undersøkelse, for å øke relevansen for Universitetet i Bergen. Det viktigste arbeidsmarkedet for universitetskandidater fra UiB er Vestlandet og det sentrale østlandsområdet. Derfor tok vi utgangspunkt i fylkene Hordaland, Rogaland og Sogn og Fjordane, samt Oslo og Akershus.

Basert på denne geografiske avgrensningen, gjennomførte vi et uttrekk fra Enhetsregisteret av alle virksomheter i disse fylkene med over 10 ansatte.² Basert på NACE-koder, som angir de enkelte virksomhetenes næringsmessige tilhørighet, fjernet vi næringsgrupper hvor ansettelsesgraden av kandidater med universitetskompetanse er lav. Listen over NACE-koder er presentert i tabell A.1. På overordnet nivå ble denne utvelgelsen gjort på grunnlag av tilgjengelige data om kunnskapsintensiviteten til ulike næringer i Norge, på mer detaljert nivå på grunnlag av subjektivt skjønn. I noen tilfeller beholdt vi enkeltenheter som lå inn under ekskluderte NACE-koder³, mens vi i andre tilfeller tok ut enkeltenheter som lå inn under inkluderte NACE-koder. I tillegg la vi manuelt inn alle videregående skoler i de relevante fylkene⁴.

Fremgangsmåten er med på å sikre relevansen til svarene fra arbeidsgiverne, og bidrar til å gi et godt bilde på vurderingene, oppfatningene og behovene til de mest kunnskapsintensive delene av norsk arbeidsliv. Svarene er imidlertid ikke representative for norsk arbeidsliv generelt, og man kan derfor ikke generalisere resultatene ut over sektorene som primært baserer seg på universitetskompetanse. Etter filtreringen av uønskede næringer og virksomheter satt vi igjen med en populasjon på 4034 virksomheter. Både private selskap, organisasjoner og offentlige arbeidsgivere fra de relevante fylkene ble inkludert.

² Utrekket ble gjort fra Ravn.info som er basert på informasjon fra Enhetsregisteret.

³ Et eksempel er forskningsintensive oppdrettsselskap som Marine Harvest, som skiller seg ut fra mange øvrige bedrifter i næringsgruppen: 03211 Produksjon av matfisk og skalldyr i hav- og kystbasert fiskeoppdrett

⁴ Offentlige skoler er underlagt fylkeskommunen, og er derfor ikke registrert som en egen virksomhet i Brønnøysundregisteret

Tabell A.1: Liste over inkluderte NACE-koder

Kode	Næringsgruppe
03.2	Akvakultur
06	Utvinning av råolje og naturgass
09	Tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass
10.41.1	Produksjon av rå fiskeoljer og fett
11.01	Destillering, rektifisering og blanding av sprit
20.1	Produksjon av kjemiske råvarer, gjødsel og nitrogenforbindelser, basisplast og syntetisk gummi (med unntak av kode 20.16 - Produksjon av basisplast og 20.17 – Produksjon av syntetisk gummi)
20.3	Produksjon av maling og lakk, trykkfarger og tetningsmidler
20.59	Produksjon av kjemiske produkter ikke nevnt annet sted
21	Produksjon av farmasøytiske råvarer og preparater
26.1	Produksjon av elektroniske komponenter og kretskort
26.2	Produksjon av datamaskiner og tilleggsutstyr
26.3	Produksjon av kommunikasjonsutstyr
26.51	Produksjon av måle-, kontroll- og navigasjonsinstrumenter
26.7	Produksjon av optiske instrumenter og fotografisk utstyr
27.11	Produksjon av elektromotorer, generatorer og transformatorer
30.1	Bygging av skip og båter
30.11.3	Bygging av oljeplattformer og moduler
30.11.4	Produksjon av annet flytende materiell
30.3	Produksjon av luftfartøyer og romfartøyer og lignende utstyr
32.5	Produksjon av medisinske og tanntekniske instrumenter og utstyr
33.15	Reparasjon og vedlikehold av skip og båter
33.16	Reparasjon og vedlikehold av luftfartøyer og romfartøyer
33.17	Reparasjon og vedlikehold av andre transportmidler
35.1	Produksjon, overføring og distribusjon av elektrisitet
35.22	Distribusjon av gass gjennom ledningsnett
35.3	Damp- og varmtvannsforsyning
36	Uttak fra kilde, rensing og distribusjon av vann
42	Anleggsvirksomhet
46.46	Engroshandel med sykepleie- og apotekvarer
46.51	Engroshandel med datamaskiner, tilleggsutstyr til datamaskiner samt programvare
46.52	Engroshandel med elektronikkutstyr og telekommunikasjonsutstyr samt deler
46.75	Engroshandel med kjemiske produkter
50.20.1	Utenriks sjøfart med gods
50.20.4	Forsyning og andre sjøtransporttjenester for offshore
51.1	Lufttransport med passasjerer
52.29.2	Skipsmegling
58	Forlagsvirksomhet

59	Film-, video- og fjernsynsprogramproduksjon, utgivelse av musikk- og lydopptak
60	Radio- og fjernsynskringkasting
61	Telekommunikasjon
62	Tjenester tilnyttet informasjonsteknologi (med unntak av kode 62.09 – Andre tjenester tilknyttet informasjonsteknologi)
61	Informasjonstjenester
64	Finansieringsvirksomhet
65.1	Forsikring
65.3	Pensjonskasser
66	Tjenester tilknyttet finansierings- og forsikringsvirksomhet (med unntak av kode 66.21 - Risiko og skadevurdering)
68	Omsetning og drift av fast eiendom (med unntak av kode 68.31 Eiendomsmegling)
69	Juridisk og regnskapsmessig tjenesteyting
70100	Hovedkontortjenester, administrativ rådgivning
71.11.1	Plan- og reguleringsarbeid
71.11.2	Arkitekttjenester vedrørende byggverk
71.11.3	Landskapsarkitekttjenester
71.12	Teknisk konsulentvirksomhet
71.2	Teknisk prøving og analyse
72.1	Forskning og utviklingsarbeid innen naturvitenskap og teknikk
72.2	Forskning og utviklingsarbeid innen samfunnsvitenskap og humanistiske fag
73	Annonse- og reklamevirksomhet og markedsundersøkelser
74.1	Spesialisert designvirksomhet
74.3	Oversettelses- og tolkevirksomhet
74.90.3	Impresariovirksomhet
74.90.9	Annen faglig. vitenskapelig og teknisk virksomhet ikke nevnt annet sted
82.11	Kombinerte kontortjenester
82.3	Kongress-. messe- og utstillingsvirksomhet
82.91	Inkasso- og kredittopplysningsvirksomhet
82.99	Annen forretningsmessig tjenesteyting ikke nevnt annet sted
84	Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (med unntak av kode 84.25 - Brannvern)
85.20.2	Spesialscoleundervisning for funksjonshemmede
85.20.3	Kompetansesentra og annen spesialundervisning
85.3	Undervisning på videregående skoles nivå
85.4	Undervisning i høyere utdanning
85.52.1	Kommunal kulturscoleundervisning
85.52.2	Undervisning i kunsthag
85.52.9	Annen undervisning innen kultur
85.59.1	Folkehøgskoleundervisning
85.59.3	Studieforbunds- og frivillige organisasjoners kurs

85.59.9	Annen undervisning ikke nevnt annet sted
85.6	Tjenester tilknyttet undervisning
86.10.1	Alminnelige somatiske sykehus
86.10.4	Institusjoner i psykisk helsevern for voksne
86.10.5	Institusjoner i psykisk helsevern for barn og unge
86.10.6	Rusmiddelinstitusjoner
86.10.7	Rehabiliterings- og opptreningsinstitusjoner
86.21	Legetjeneste
86.22.1	Spesialisert legetjeneste. unntatt psykiatrisk legetjeneste
86.23	Tannhelsetjenester
86.90.2	Fysioterapitjeneste
86.90.4	Annen forebyggende helsetjeneste
86.90.5	Klinisk psykologtjeneste
86.90.6	Medisinske laboratorietjenester
86.90.9	Andre helsetjenester
88.99.5	Sosiale velferdsorganisasjoner
88.99.6	Asylmottak
90.01	Kunstnerisk virksomhet og underholdningsvirksomhet
90.02	Tjenester tilknyttet underholdningsvirksomhet
90.03.1	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen visuell kunst
90.03.4	Selvstendig kunstnerisk virksomhet innen litteratur
90.03.9	Selvstendig kunstnerisk virksomhet ikke nevnt annet sted
90.04	Drift av lokaler tilknyttet kunstnerisk virksomhet
91	Drift biblioteker, arkiver, museer og annen kulturvirksomhet
92	Lotteri og totalisatorspill
94.1	Næringslivs- og arbeidsgiverorganisasjoner og yrkessammenslutninger
94.2	Arbeidstakerorganisasjoner
94.92	Partipolitiske organisasjoner
94.99.1	Aktiviteter i andre interesseorganisasjoner ikke nevnt annet sted
94.99.2	Fond/legater som støtter veldedige og allmennyttige formål

Fra denne populasjonen trakk vi et bruttoutvalg på 1200 virksomheter. Utvalget ble trukket tilfeldig, men med geografisk stratifisering. Dette vil si at enkelte fylker ble prioritert i utvelgelsen av bedrifter. Tre hensyn nødvendiggjorde stratifisering. For det første ønsket vi at en hovedvekt av de spurte bedriftene skulle komme fra Vestlandet, hvor kjennskapet til og kontakten med UiB er størst. For det andre ville vi legge oss opp til det mønsteret man ser i forhold til hvor uteksaminerte studenter fra UiB geografisk sett jobber etter endt utdanning. For det tredje ønsket vi at Sogn og Fjordane skulle bli representert i undersøkelsen med et høyt nok antall bedrifter til å kunne trekke slutninger i analysen.

Stratifiseringsnøkkelen var som følger: Vestlandet 65 prosent (Hordaland 39 prosent, Rogaland 19.5 prosent, Sogn og Fjordane 6.5 prosent) og Østlandet 35 prosent (Oslo 25 prosent, Akershus 10 prosent). På alle andre kriterier ble utvalget trukket tilfeldig.

For å sikre så høy svarprosent som mulig gjennomførte vi et omfattende arbeid med å hente inn oppdatert og personifisert kontaktinformasjon for virksomhetene i bruttoutvalget. Våre prioriterte kontaktpunkt varierte med størrelsen på virksomheten. For de med mellom 10-30 ansatte forsøkte vi å få kontaktinformasjonen til daglig leder eller tilsvarende. For virksomheter med mer enn 30 ansatte siktet vi oss inn mot avdelingsledere, HR-ansvarlige og nestledere. Ledere i de store enhetene ble bedt om å bruke sin egen avdeling som referanseramme når de skulle svare.

I de tilfellene hvor enkeltrespondentene driver med forskjellig type virksomhet (et eksempel er kommuner), vurderte vi kvalitativt hvilke deler av virksomheten som i størst grad ansetter, eller har erfaringer med arbeidstagere med, høyere utdannelse. For et fåtall virksomheter fikk vi ikke tak i personifisert informasjon. I disse tilfellene ble spørreundersøkelsen sendt til fellesmailadresser, med navnet på kontaktpersonen i emnefeltet. I tillegg var det enkelte av bedriftene i bruttoutvalget som det ikke var mulig å hente inn noen former for kontaktinformasjon fra. Vi endte til slutt opp med et nettoutvalg på 1047 bedrifter.

Totalt svarte 460 bedrifter på undersøkelsen, en svarprosent på 44. Dette er rimelig bra for undersøkelser rettet mot bedriftspopulasjoner. Fylkesfordelingen blant de som svarte lå tett opp til de stratifiserte andelene. Av alle bedriftene i undersøkelsen hører 67.1 prosent til på Vestlandet (Hordaland 40 prosent, Rogaland 19.3 prosent, Sogn og Fjordane 7.8 prosent), mens 32.9 prosent er lokalisert på Østlandet (Oslo 20.9 prosent, Akershus 12 prosent). Dette innebærer at svarprosenten, med et lite unntak for Oslo, i liten grad ble bestemt av geografiske forhold. Fordelingen mellom fylkene er angitt i tabell A.2.

Tabell A.2: Fylker og landsdelers andel av bruttoutvalg og utvalg

Fylke/landsdel	Andel - Bruttoutvalg	Andel - Utvalg
Hordaland	40 %	40 %
Rogaland	19.5 %	19.3 %
Sogn og Fjordane	6.5 %	7.8 %
Vestlandet	65 %	67.1 %
Akershus	10 %	12 %
Oslo	25 %	20.9%
Østlandet	35 %	32.9 %

Som vist i tabell A.3 er svarprosenten blant virksomhetene fra Oslo markert lavere enn blant virksomhetene fra de andre fylkene.

Svarprosenten er også høyere blant virksomheter i offentlig enn i privat sektor, 49.5 mot vel 36 prosent. Vi har også en viss skjevhet når det gjelder bedriftsstørrelse. Mens arbeidsgiverne som svarte på undersøkelsen hadde et gjennomsnittlig antall ansatte på 101, hadde de som ikke svarte et gjennomsnitt på 82 ansatte.

Tabell A.3: Fylker og landsdelers svarprosent

Fylke/landsdel	Svarprosent
Hordaland	39,3 %
Rogaland	38,0 %
Sogn og Fjordane	46,2 %
Vestlandet	39,6 %
Akershus	43,7 %
Oslo	32,7 %
Østlandet	35,9 %

Vi har valgt ikke å foreta en vekting av de ulike undergruppene i utvalget for å kompensere for variasjoner i svarprosent. Begrunnelsen for dette er at målet ikke har vært å konstruere et utvalg som er representativt for arbeidslivet i Norge. Fokus er på virksomheter som ansetter personell med universitetsutdanning og virksomheter som ikke tilfredsstiller dette seleksjonskravet ble først valgt ut gjennom avgrensningen av populasjonen, deretter gjennom et første "screening-spørsmål" hvor de som ikke har rekruttert ansatte med universitetsutdanning de siste fem årene ikke ble presentert for de øvrige spørsmålene i undersøkelsene.

ANSATTEUNDERSØKELSEN

I likhet med Arbeidsgiverundersøkelsen, er Ansatteundersøkelsen gjennomført med et web-basert spørreskjema. Den ble sendt ut til alle ansatte ved UiB i

stillinger tillagt undervisning. En oversikt på inkluderte stillinger er gjengitt i tabell A.4.

Tabell A.4: Universitetsstillinger inkludert i utvalget til Ansatteundersøkelsen

Stillingskode	Stillingstittel
1109	UNIVERSITETSLEKTOR
1010	AMANUENSIS
1011	FØRSTEAMANUENSIS
1013	PROFESSOR
1198	FØRSTELEKTOR
1404	PROFESSOR
1483	UNDERVISNINGSDOSENT
1532	DOSENT

Undersøkelsen ble sendt ut til 1108 ansatte. 468 ansatte gjennomførte hele spørreskjemaet, noe som gir en svarprosent på 42.2. I tillegg var det en del ansatte som ikke fullførte hele undersøkelsen, men ga svar på en del av spørsmålene. Hvorav de fleste faktisk kom ganske langt før de ga seg. Dette gjaldt 11,5 prosent av de spurte. Svarprosenten på tvers av spørsmålene varierer dermed, med en svarprosent opp til 53.7 på flere spørsmål.

For å få et bilde av eventuelle skjevheter i frafallet mellom ulike stillingsnivå og fakultet, har vi sammenlignet informasjon om de som faktisk har svart med tall fra NSD sin database for statistikk om høyere utdanning⁵.

Tabell A.5 viser at det er enkelte variasjoner mellom fakultetene. Klart høyest svarprosent finner man for de ansatte ved Det juridiske fakultet og Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet.

Tabell A.5: Fakultetsvis svarprosent

Fakultet	Svarprosent
Det humanistiske fakultet	41,5 %
(Det juridiske fakultet)	62,1 %
Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet	58,9 %
Det medisinsk-odontologiske fakultet	42,6 %
Det psykologiske fakultet	41,4 %
Det samfunnsvitenskapelige fakultet	51,9 %

⁵ Se NSD: Database for statistikk om høyere utdanning, http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/ansatte/tilsatte_rapport.cfm

KVALITATIVE INTERVJU

I tillegg til de to kvantitative spørreundersøkelsene, ble det gjennomført til sammen 29 kvalitative intervju. Den ene gruppen intervjuobjekter bestod av ledere i arbeidslivet. Virksomhetene ble valgt ut etter grundig kvalitativt forarbeid, hvor relevans, sektortilhørighet, geografisk tilhørighet og hvilke fag de i hovedsak rekrutterer fra ble vurdert.

Av anonymitetshensyn blir ikke navnet på arbeidsgiverne oppgitt.

Tabell A.6: Kvalitative intervju arbeidsgivere, sektor og geografisk tilhørighet

Sektor	Oslo	Bergen	Totalt
Privat	3	7	10
Offentlig	2	3	5
Totalt	5	10	15

Bransjene som er representert er:

Media

Kommunikasjon

Offentlig forvaltning

Finans og forsikring

IT/teknologi

Petroleum

Marin

Shipping

Legemiddelindustrien

For 12 av arbeidsgiverne som ble intervjuet, gjennomførte vi også et intervju med en ansatt på den respektive arbeidsplassen⁶. For å bli intervjuet måtte de ansatte ha sin fagbakgrunn fra Universitetet i Bergen, og ha fullført sin utdanning i løpet av de siste 5 årene. En fordeling mellom universitetskandidatenes grad og fagbakgrunn er oppgitt i tabell A.7.

I utvelgelsen av kandidater var det et spesifikt fokus på de utdanningsgruppene som vi vet har møtt de største utfordringene på arbeidsmarkedet. Derfor er samfunnsvitere og humanister overrepresentert blant intervjuobjektene. Vi valgte

⁶ Ved tre av arbeidsplassene ble det ikke gjennomført intervju med ansatte. To av bedriftene hadde ikke ansatt relevante kandidater fra UiB de foregående 5 årene, mens det for den tredje bedriften ikke var praktisk gjennomførbart å få et slikt intervju. Derfor ble det på to arbeidsplasser gjennomført intervju med to kandidater i stedet for én, slik at det totale antallet intervju med universitetskandidater ble 14

også å prioritere masterkandidater fremfor ph.d.- og bachelorkandidater selv om alle tre nivåer er representert.

Tabell A.7: Kvalitative intervju kandidater, grad og fagbakgrunn

Grad	SV	Hum	Mat.Nat	Jur	Totalt
Bachelor	1	1			2
Master	4	1	2	2	9
Ph.d.	2	1			3
Totalt	7	3	2	2	14

Intervjuene ble gjennomført som semi-strukturerte intervju. De var basert på intervjuguide, men det ble lagt opp til fleksibilitet i spørsmålsstilling og svar. Intervjuguidene til arbeidsgiverintervjuene og kandidatintervjuene er inkludert i appendiks D og E. Gjennomsnittlig intervjutid er ca. 45 minutt. Alle intervju er tatt opp på bånd og segmentert og klassifisert i analyseverktøyet Atlas.Ti

Intervjuguidene til de kvalitative intervjuene ble konstruert sammen med spørreskjemaene til de kvantitative undersøkelsene. Målet var å skape en helhet som ville sette oss i stand til å utdype eller korrigere de statistiske resultatene med kvalitativ informasjon. Hovedfokuset i arbeidsgiverintervjuene var derfor på a) rekrutteringsprosessene til arbeidsgiverne, hva de vektlegger ved ansettelser, og hvordan de ser på de forskjellige fagretningene ved Universitetet, b) deres vurdering av kandidatene fra UiB, styrker og svakheter i forhold til arbeidslivets kompetansekrav, og c) hvordan Universitetet i Bergen kan øke sin synlighet i arbeidsmarkedet, og deres vurdering av den nåværende tilstanden.

Kandidatene ble bedt om å vurdere og å reflektere over overgangen fra studier til jobb. Spesielt i forhold til ansettelsesprosessen, hvor lang tid de brukte på å få seg arbeid, og hva de anså som de viktigste grunnene til at de fikk den jobben de nå hadde. Videre ble de spurt om styrker og svakheter ved deres fagbakgrunn, spesielt med tanke på hvilke kvalifikasjoner de satt igjen med etter endt utdanning. Også kandidatene ble spurt om hvordan de vurderer UiBs synlighet i forhold til arbeidsmarkedet, og hvordan Universitetet kan synliggjøre kandidatenes kompetanse i enda større grad enn hva som er tilfellet nå.

FEILKILDER OG USIKKERHET

Utvalgsundersøkelser som Arbeidsgiverundersøkelsen og Ansatteundersøkelsen vil alltid være beheftet med større eller mindre grader av usikkerhet. Dette skyldes både utvalgsstørrelsen som sådan og eventuelle skjevheter introdusert ved frafall. Vi oppgir, i tråd med vanlig praksis i utredningsrapporter som dette, ikke signifikansnivå i tilknytning til den enkelte tabell eller figur. I situasjoner hvor nedbryting i grupper gir et lavt antall respondenter (i de aller fleste tilfeller mindre enn 20), har vi enten unnlatt å ta med resultater fra disse gruppene i tabeller og figurer, eller markert disse med en parentes rundt gruppenavnet. Vi har også etter beste evne unnlatt å trekke fram eller kommentere resultater eller forskjeller som statistisk sett er beheftet med stor usikkerhet.

APPENDIKS B

SPØRRESKJEMA FOR ANSATTEUNDERSØKELSEN

Universitetsutdannelse, kompetanse og arbeidsliv mot 2020

Universitetet i Bergen gjennomfører for tiden Som del av dette opplegget gjennomfører vi en større undersøkelse rettet mot arbeidsgivere, kandidater og ansatte ved universitetet. Undersøkelsen skal gi bedre kunnskap om forholdet mellom utdanning, samfunns- og arbeidsliv. I hvilken grad har arbeidslivet kunnskap om utdanningstilbudene våre og kandidatenes kompetanse, og i hvilken grad har kandidater og undervisningspersonale ved universitetet god kunnskap om utdanningenes mulige bruksområder? Hvordan vil etterspørselen etter universitetsutdanninger utvikle seg i tiden framover? en kort spørreundersøkelse blant universitetets faglige ansatte. Vi er interessert i å få dine synspunkter på kandidatenes kompetanse og muligheter, og fagmiljøenes samarbeid med samfunns- og arbeidsliv. Resultatene vil publiseres i en rapport i løpet av 2011.

Undersøkelsen gjennomføres på oppdrag fra universitetsledelsen. Informasjon om undersøkelsen finnes på UiBs nettsider. Bla deg framover ved å benytte navigeringsverktøyet under.

Ut fra ditt ståsted, hvor lett eller vanskelig tror du det er for uteksaminerte kandidater fra ditt institutt med henholdsvis bachelor-, master- og PhD-grad å få seg relevant jobb?

Svar på en skala fra "svært vanskelig" til "svært lett".

	Svært vanskelig	2	3	4	Svært lett
Bachelor	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Master	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
PhD	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Hvilke av følgende tror du blir vurdert som viktig eller mindre viktig i arbeidslivet ved ansettelse av personer med universitetsutdannelse?

Merk av hvert element i listen ved å krysse av på skalaen fra 1 "svært lite viktig" til 5 "svært viktig".

Svært lite viktig	2	3	4	Svært viktig
--------------------------	----------	----------	----------	---------------------

	Svært lite viktig	2	3	4	Svært viktig
Faglig og teoretisk kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Analytiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Metodiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å samarbeide	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å arbeide under press	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Finnes det andre forhold du tror er spesielt viktig? Spesifiser:

Alt tatt i betraktning, hva tror du arbeidslivet legger mest vekt på ved ansettelse av personer med universitetsutdannelse?

Svar på en skala fra 1 - minst vekt til 5 - mest vekt:

Minst vekt 2 3 4 Mest vekt

	Minst vekt	2	3	4	Mest vekt
Personlige egenskaper	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Faglig spisskompetanse	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Formelt utdanningsnivå	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Karakterer	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Tidligere arbeidserfaring	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Når det gjelder kandidater med *bachelorgrad* fra ditt institutt, hva er din vurdering av de ulike ferdighetene de tilegner seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr svært lite kvalifisert og 5 betyr svært høyt kvalifisert.

	Svært lite kvalifisert	2	3	4	Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Formidlingsevner, skriftlig og muntlig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Analytiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Metodiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å samarbeide	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å arbeide under press	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Når det gjelder kandidater med *mastergrad* fra ditt institutt, hva er din vurdering av de ulike ferdighetene de tilegner seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 til 5, der 1 betyr svært lite kvalifisert og 5 betyr svært høyt kvalifisert.

	Svært lite kvalifisert	2	3	4	Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Formidlingsevner, skriftlig og muntlig	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Analytiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Metodiske ferdigheter	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å samarbeide	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å arbeide under press	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

Finnes det andre forhold du vil vektlegge ved kandidatene på bachelor og/eller masternivå? Spesifiser:

Så vil vi stille noen spørsmål om deg og ditt institutts kontakt med arbeids- og samfunnsliv i undervisningssammenheng

Har du selv i løpet av de tre siste årene deltatt i dialog med aktører fra arbeidslivet med tanke på utforming av etter- og videreutdanningstilbud?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nei

Hva med de ordinære undervisningstilbudene ved instituttet, har du selv de siste tre årene deltatt i dialog med aktører fra arbeidslivet med tanke på utformingen av disse tilbudene?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nei

Legger instituttet til rette for at studenter kan ha praksisplass eller hospitere i virksomheter utenfor universitetet i løpet av studietiden?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nei
(3) ☐ Vet ikke

Hvor vanlig er det at studenter eller PhD-kandidater skriver oppgaver hvor problemstilling eller tema er utviklet i samarbeid med aktører i arbeidslivet?

Svar separat for bachelor, master og ph.d.

	Dette er vanlig praksis hos oss	Det har hendt, men ikke så ofte	Dette skjer svært sjelden
Bachelor	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐
Master	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐
PhD	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐

Når det gjelder kandidatene fra ditt institutt, hvor god kjennskap vil du si at du har til hvilke jobber de får?

Svar separat for hvert studienivå.

	Svært god kjennskap	2	3	4	Svært liten kjennskap
Bachelor	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
Master	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐
PhD	(1) ☐	(2) ☐	(3) ☐	(4) ☐	(5) ☐

I løpet av de tre siste år, har ditt institutt gjennomført konkrete tiltak for å synliggjøre kandidatenes kompetanse overfor arbeidsmarkedet?

- (1) ☐ Ja
(2) ☐ Nei
(3) ☐ Vet ikke

I tilfelle ja, kan du spesifisere?

Underviser du dette semesteret? Flere svar mulig

- (1) ☐ Bachelor
(2) ☐ Master
(3) ☐ PhD
(4) ☐ Underviser ikke dette semesteret

Hva er din alder?

- (1) ☐ Under 40 år
(2) ☐ 40-59 år
(3) ☐ 60 år og over

Ved hvilket fakultet er du ansatt?

- (1) ☐ Det humanistiske fakultet
- (2) ☐ Det juridiske fakultet
- (3) ☐ Det matematisk-naturvitenskapelige fakultet
- (4) ☐ Det medisinsk-odontologiske fakultet
- (5) ☐ Det psykologiske fakultet
- (6) ☐ Det samfunnsvitenskapelige fakultet
- (7) ☐ Annet

Er du mann eller kvinne?

- (1) ☐ Mann
- (2) ☐ Kvinne

Stillingsnivå:

- (1) ☐ Professor
- (2) ☐ Førsteamanuensis
- (3) ☐ Amanuensis
- (4) ☐ Lektor
- (5) ☐ Annet

Har du kommentarer, innspill eller synspunkter når det gjelder forholdet mellom studier og arbeidsmarked innenfor ditt fagfelt?

Tusen takk for hjelpen

APPENDIKS C

SPØRRESKJEMA ARBEIDSGIVERUNDERSØKELSEN

Universitetsutdanning, kompetanse og arbeidsliv mot 2020

Universitetsutdanning, kompetanse og arbeidsliv mot 2020 Universitetet i Bergen har som mål å styrke samspillet og kontakten med samfunns- og næringsliv. Som et ledd i dette arbeidet, gjennomføres en større studie av universitetsutdanning, arbeidsliv og kompetansebehov. Undersøkelsen som du har mottatt, er et viktig element i denne studien og er rettet mot et representativt utvalg av arbeidsgivere fra Vestlandet og Oslo-regionen. Undersøkelsen omhandler for det første din virksomhets bruk av arbeidstakere med universitetsutdanning generelt og hvilke kriterier dere legger til grunn ved ansettelse av slike medarbeidere. For det andre inneholder undersøkelsen også noen spørsmål om Universitetet i Bergens kandidater. Vi håper at du vil svare på første del av undersøkelsen, selv om du eller din virksomhet ikke har ansatt kandidater fra Universitetet i Bergen. Dersom du representerer en virksomhet med under 30 ansatte, vil vi be om at du tenker på hele denne virksomheten når du svarer. For større virksomheter, vil det være hensiktsmessig å svare på vegne av den avdelingen du leder eller har best kjennskap til.

- ☐ Jeg vil svare på vegne av hele virksomheten
☐ Jeg vil svare på vegne av en avdeling

Har du tilsatt medarbeidere med universitetsutdanning i løpet av de fem siste årene?

- ☐ Ja
☐ Nei
☐ Vet ikke

Hvilke av følgende vurderer du som viktig eller mindre viktig ved ansettelse av personer med universitetsutdanning?

Merk av hvert element i listen ved å krysse av på skalaen fra 1 "svært lite viktig" til 5 "svært viktig".

	1 Svært lite viktig	2	3	4	5 Svært viktig
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐

	1Svært lite viktig	2	3	4	5Svært viktig
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Finnes det andre forhold du synes er spesielt viktig?

Alt tatt i betraktning, hva legger $f(q_{29})$ mest vekt på ved ansettelse av personer med universitetsutdanning?

Svar på en skala fra 1 "minst vekt" til 5 "mest vekt".

	1 Minst vekt	2	3	4	5 Mest vekt
Personlige egenskaper	☐	☐	☐	☐	☐
Faglig spisskompetanse	☐	☐	☐	☐	☐
Formelt utdanningsnivå	☐	☐	☐	☐	☐
Karakterer	☐	☐	☐	☐	☐
Tidligere arbeidserfaring	☐	☐	☐	☐	☐

Med tanke på $f(q_{29})$, kan du for hver av de tre gradene nevnt nedenfor angi om dere har stillinger hvor kandidater med dette utdanningsnivået vil bli foretrukket?

	Ja	Nei	Vet ikke
Bachelor/cand mag	☐	☐	☐

	Ja	Nei	Vet ikke
Master/hovedfag	☐	☐	☐
Ph.d/doktorgrad	☐	☐	☐

Fra hvilke fagområder har din virksomhet ansatt personer med universitetsutdanning i løpet av de siste 5 årene?

Du kan krysse av for flere alternativ.

- ☐ Samfunnsvitenskapelige fag
- ☐ Humanistiske fag
- ☐ Naturvitenskapelige/ matematiske fag
- ☐ Psykologi
- ☐ Juridiske fag
- ☐ Medisin, Odontologi og andre helsefag på universitetsnivå
- ☐ Andre

Forventer du at ^f('q29')^ vil ansette flere eller færre personer med universitetsutdanning de neste 5 årene sammenlignet med de foregående 5 årene?

Vær vennlig å svare for hver av utdanningsbakgrunnene nevnt nedenfor.

	Flere	Ingen vesentlig endring	Færre	Vet ikke
Samfunnsvitenskapelige fag	☐	☐	☐	☐
Humanistiske fag	☐	☐	☐	☐
Naturvitenskapelige/ matematiske fag	☐	☐	☐	☐
Psykologi	☐	☐	☐	☐
Juridiske fag	☐	☐	☐	☐
Medisin, Odontologi eller andre helsefag	☐	☐	☐	☐
Andre universitetsutdanninger	☐	☐	☐	☐

Er det fagområder hvor du forventer at behovet vil øke særlig mye i løpet av de neste 5 årene?

Hva er din primære kilde til kunnskap om utdanningene til jobbsøkere?

- ☐ Jobbsøknader og jobbintervju
☐ Vitnemål og vitnemålstillegg
☐ Nettsider eller trykt informasjon fra utdanningsinstitusjonene
☐ Egen erfaring, nettverk, personlige relasjoner
☐ Annet, spesifiser: _____

Har du selv kjennskap til utdanninger ved Universitetet i Bergen?

- ☐ Ja, samfunnsvitenskapelig utdanninger
☐ Ja, humanistisk utdanninger
☐ Ja, naturvitenskapelig/matematisk utdanninger
☐ Ja, psykologiske utdanninger
☐ Ja, juridiske utdanninger
☐ Ja, medisinske, odontologiske eller andre helsefaglige utdanninger
☐ Nei, ingen slik kjennskap
☐ Vet ikke

Har ^f('q29')^ tilsatt personer med utdanning fra Universitetet i Bergen i løpet av de 5 siste årene?

- ☐ Ja, med samfunnsvitenskapelig bakgrunn
☐ Ja, med humanistisk bakgrunn
☐ Ja, med naturvitenskapelig/matematisk bakgrunn
☐ Ja, med bakgrunn i psykologi
☐ Ja, med bakgrunn i juridiske fag
☐ Ja, med bakgrunn i medisin, odontologi eller andre helsefag
☐ Nei
☐ Vet ikke

Basert på de erfaringer dere har, vil det være aktuelt å ansette personer fra Universitetet i Bergen med disse utdanningene igjen?

Vær vennlig å svare for hver av fagområdene nevnt nedenfor.

	Ja	Nei	Vet ikke
Samfunnsvitenskapelige fag	☐	☐	☐

	Ja	Nei	Vet ikke
Humanistiske fag	☐	☐	☐
Naturvitenskapelige/ matematiske fag	☐	☐	☐
Psykologi	☐	☐	☐
Juridiske fag	☐	☐	☐
Medisin, Odontologi eller andre helsefag	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^f('q30')['1']^, hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tilegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^{f('q30')}['2']^, hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tillegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^{f('q30')}['3']^, hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tilegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^{f('q30')}['4'][^], hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tillegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og	☐	☐	☐	☐	☐

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
bygge relasjoner					
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^f('q30')['5']^, hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tilegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Når det gjelder kandidater fra Universitetet i Bergen ^f('q30')['6']^, hva er din vurdering av de ulike kvalifikasjonene som de har tilegnet seg gjennom utdannelsen?

Svar på en skala fra 1 "svært lite kvalifisert" til 5 "svært høyt kvalifisert".

	1 Svært lite kvalifisert	2	3	4	5 Svært høyt kvalifisert
Faglig og teoretisk kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tilegne seg ny kunnskap	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å benytte sin kunnskap på nye områder	☐	☐	☐	☐	☐
Formidlingsevne, skriftlig og muntlig	☐	☐	☐	☐	☐
Analytiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Metodiske ferdigheter	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å samarbeide	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å arbeide under press	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å knytte kontakter og bygge relasjoner	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å administrere og koordinere oppgaver	☐	☐	☐	☐	☐
Evne til å tenke selvstendig og kritisk	☐	☐	☐	☐	☐

Alt tatt i betraktning, synes du at kvalifikasjonene til kandidater fra Universitetet i Bergen er tilstrekkelig synliggjort overfor potensielle arbeidsgivere?

Svar på en skala fra 1 "i svært liten grad" til 5 "i svært stor grad".

- ☐ 1 I svært liten grad
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5 I svært stor grad

Bruk gjerne feltet nedenfor dersom du har forslag til hva Universitetet i Bergen kan gjøre for å øke synligheten til sine kandidaters kompetanse.

Har du selv tatt kontakt med Universitetet i Bergen for å få vite mer om mulige kandidater eller kvalifikasjoner for egen virksomhet?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Har virksomheten benyttet seg av, eller vært i kontakt med, Universitetet i Bergen om etter- og videreutdanningstilbud for ansatte?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Vet ikke

Hva er din egen høyeste formelle utdanning?

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående skole
- ☐ Høyere utdanning inntil 4 år
- ☐ Høyere utdanning over 4 år

Hva er din fagbakgrunn?

- ☐ Samfunnsvitenskapelige fag
- ☐ Humanistiske fag
- ☐ Naturvitenskapelige/ matematiske fag
- ☐ Psykologi
- ☐ Juridiske fag
- ☐ Medisin, Odontologi eller andre helsefag
- ☐ Annet

Har du din høyere utdanning fra Universitetet i Bergen?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Er du mellomleder, avdelingsleder, personalsjef eller daglig leder?

- ☐ Mellomleder
- ☐ Avdelingsleder
- ☐ Personalsjef/personalansvarlig
- ☐ Daglig leder
- ☐ Annet, spesifiser _____

Hva er det dominerende utdanningsnivået i din virksomhet?

- ☐ Grunnskole
- ☐ Videregående skole
- ☐ Høyere utdanning inntil 4 år
- ☐ Høyere utdanning over 4 år

Når det gjelder utdanninger ved det samfunnsvitenskapelige fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Administrasjon og organisasjonsvitenskap	☐	☐	☐
Film- og TV-produksjon	☐	☐	☐
Geografi	☐	☐	☐
Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)	☐	☐	☐
Informasjonsvitenskap	☐	☐	☐
Journalistikk	☐	☐	☐
Kognitiv vitenskap	☐	☐	☐
Medievitenskap	☐	☐	☐
Nye medier	☐	☐	☐
Politisk økonomi	☐	☐	☐
Sosialantropologi	☐	☐	☐
Sammenliknende politikk	☐	☐	☐
Sosiologi	☐	☐	☐
Samfunnsøkonomi	☐	☐	☐
Utviklingsstudier	☐	☐	☐
Folkehelse og helsefremmende arbeid	☐	☐	☐
Informatikk-matematikk- økonomi	☐	☐	☐
Miljø- og ressursfag, naturvitenskapelig retning	☐	☐	☐

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Miljø- og ressursfag, samfunnsvitenskapelig retning	☐	☐	☐

Når det gjelder utdanninger ved det humanistiske fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Antikke studier	☐	☐	☐
Arabisk	☐	☐	☐
Arkeologi	☐	☐	☐
Digital kultur	☐	☐	☐
Engelsk	☐	☐	☐
Europastudier	☐	☐	☐
Filosofi og idéhistorie	☐	☐	☐
Fransk	☐	☐	☐
Gresk	☐	☐	☐
Historie	☐	☐	☐
Italiensk	☐	☐	☐
Japansk	☐	☐	☐
Kjønnsstudier	☐	☐	☐
Kunsthistorie	☐	☐	☐
Kulturvitenskap	☐	☐	☐
Latin	☐	☐	☐
Latinamerikastudier	☐	☐	☐

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Litteraturstudier	☐	☐	☐
Litteraturvitenskap	☐	☐	☐
Midtøstenkunnskap	☐	☐	☐
Nordisk	☐	☐	☐
Religionsvitenskap	☐	☐	☐
Retorikk	☐	☐	☐
Russisk	☐	☐	☐
Språk og interkulturell kommunikasjon	☐	☐	☐
Språk og informasjon	☐	☐	☐
Spansk språk og latinamerikastudier	☐	☐	☐
Språkvitenskap	☐	☐	☐
Teatervitenskap	☐	☐	☐
Tysk	☐	☐	☐
USA-studier	☐	☐	☐

Når det gjelder utdanninger ved det juridiske fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Rettsvitenskap (jussstudiet)	☐	☐	☐

Når det gjelder utdanninger ved det medisinsk-odontologiske fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Medisin	☐	☐	☐
Odontologi	☐	☐	☐
Farmasi	☐	☐	☐
Ernæring	☐	☐	☐
Tannpleie	☐	☐	☐

Når det gjelder utdanninger ved det psykologiske fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Arbeids- og organisasjonpsykologi	☐	☐	☐
Pedagogikk	☐	☐	☐
Bachelor i generell psykologi	☐	☐	☐
Folkehelse og helsefremmende arbeid	☐	☐	☐
Embedsstudiet i psykologi	☐	☐	☐
	☐	☐	☐

Når det gjelder utdanninger ved det matematisk-naturvitenskapelige fakultet ved UiB, vil du si at du har kjennskap til de enkelte studier, er studiene relevante for din virksomhet, og har din virksomhet ansatte med slik utdanning fra UiB?

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Biologi	☐	☐	☐
Datateknologi	☐	☐	☐

	Jeg har kjennskap til studiet	Studiet er relevant for min virksomhet	Virksomheten har ansatte med denne utdannelsen
Datavitenskap	☐	☐	☐
Meteorologi og oseanografi	☐	☐	☐
Geovitenskap	☐	☐	☐
Havbruksbiologi	☐	☐	☐
Kjemi	☐	☐	☐
Matematiske fag	☐	☐	☐
Molekylærbiologi	☐	☐	☐
Nanoteknologi	☐	☐	☐
Fysikk	☐	☐	☐
Petroleum- og prosessteknologi	☐	☐	☐
Miljø- og ressursfag	☐	☐	☐
Informatikk- matematikk- økonomi	☐	☐	☐

Har du erfaringer og synspunkter du ønsker å dele, relatert til universitetsutdannelser og kandidaters kompetanse generelt, og Universitetet i Bergens utdanninger spesielt?

APPENDIKS D

INTERVJUGUIDE ARBEIDSGIVERE

Innledende tekst:

ideas2evidence gjennomfører på vegne av Universitetet i Bergen en kartleggingsundersøkelse om samfunnet sitt framtidige behov for utdanninger, og de eksisterende UiB-utdanningene sin synlighet i samfunnet. Vi har spesielt fokus på de frie fakultetene, Samfunnsvitenskapelig, Humanistisk og Matematisk/Naturvitenskapelig. Målet med undersøkelsen på sikt er å styrke kontakten og samspillet med samfunns- og arbeidsliv.

Gjennom dette intervjuet ønsker vi å få innsikt i noen av de erfaringer og oppfatninger aktører i arbeidslivet har både av kandidater fra UiB og av UiB sitt utdanningstilbud.

Vi har strategisk plukket ut bedrifter i Bergensregionen som vi tror kan gi oss slik informasjon, deriblant den bedriften du representerer. Vi ønsker at du svarer på vegne av din avdeling/din bedrift (alt etter størrelsen).

DEL 1 Generell informasjon

Vi begynner med noen generelle spørsmål om bedriftens rekrutteringsprosess og dens nåværende og fremtidige kompetansebehov.

Respondenter: Alle

1. Hvilken fagbakgrunn har du og hva er din funksjon i bedriften?
2. Hva legger du vekt på ved ansettelser av personer med høyere utdanning?
 - a. Fagkunnskap, formalkompetanse (utdanning/karakterer), relevant erfaring, spesielle ferdigheter, personlige egenskaper
 - i. Hvorfor slik vektlegging?
 - b. Er det noen forskjeller mellom bachelor-, master- og phd-kandidater med hensyn til hvilke faktorer som vektlegges?
 - c. Hvilke fagretninger (tittel) rekrutterer du først og fremst fra?
3. Hvordan foregår rekrutteringsprosessen? Hva baseres vurderingene på?
 - a. Legges det mye vekt på intervju?
 - b. Legges det mye vekt på papirer? Om ikke vitnemål – hvorfor det?
Om ikke karakter – hvorfor det?

- c. Hva med personlighetstester, oppgaveløsning?
- 4. I en rekrutteringsstrategi, hvordan får du kjennskap til hva de ulike utdanningene innebærer eller hvilke kandidater som kan fylle dine behov?
 - a. Har du følt behov for å oppsøke informasjon om utdanningene (til UiB-kandidater)?
- 5. Opplever du store ulikheter i hvordan kandidatene selger seg selv? Noe mønster i forhold til bakgrunn etc.? Selger de seg riktig?
- 6. Er det en spesiell kompetanse/utdanningsbakgrunn du har problemer med å rekruttere?
 - a. Spesifiser både fag og kompetanse
- 7. Har det vært noen forandring i hvem dere rekrutterer?
 - a. Med hensyn til utdanningsbakgrunn – fag og grad?
 - b. Med hensyn til antall år med arbeidserfaring?
 - c. Hvis ja, hvorfor har dette forandret seg?
- 8. Hvilke fagretninger tror du at din bedrift kan få mer behov for i framtida?
Spesifiser
- 9. Hvordan er etterutdanningsmulighetene for kandidater i din bedrift?
 - a. Dersom det ikke finnes noen etterutdanningsmuligheter, hvilke muligheter kunne du ønske deg?
- 10. Finnes det praksis/praktikantordninger i bedriften?
 - a. Hvordan er denne ordningen lagt opp? (avdeling, varighet, mulighet for fast stilling senere, samarbeid med bestemte utdanningsinstitusjoner?)
 - b. Fra hvilke fagmiljøer og hvilket nivå (bachelor, master, phd) rekrutterer dere kandidater til disse ordningene?

Silingsspørsmål for DEL 2.1 (bedrifter med UiB-ansatte) eller DEL 2.2 (bedrifter uten UiB-ansatte)

- 11. Har bedriften ansatt kandidater med høyere utdanning fra UiB?
 - a. Med hvilken fagbakgrunn og grad?

DEL 2.1 Om bedriftens kandidater

Respondenter: Bedrifter med UiB-ansatte

Nå ønsker vi å stille noen spørsmål om din, eller bedriftens, kjennskap til og oppfatning av Universitetet i Bergen og deres kandidater.

Først vil vi gjerne vite litt om bedriftens kjennskap til Universitetet i Bergen.

Kunnskap om UiB

1. Hvor godt kjenner du til fagretningene/utdanningstilbudet ved UiB?
 - a. Er det noen fag du har spesiell kjennskap til? Dine kandidaters fag?
 - b. Har du noen formening om hvordan de kan brukes?
 - c. Hva med HF og/eller SV?
2. Til hvilke type stillinger i din bedrift kan HF/SV/MATNAT- kandidater være aktuelle?
 - a. Hvorfor?
 - b. Hvorfor ikke?

Så over til noen spørsmål om dine oppfatninger av UiB kandidaters kompetanse og ferdigheter.

Kompetanse

3. Er det spesielle grunner til at du har ansatt kandidater med høyere utdanning fra UiB fremfor kandidater fra andre institusjoner?
 - a. Er det noen spesiell grunn til at du har ansatt kandidater med bakgrunn fra fagretningene som ble nevnt tidligere (spørsmål 12)?
 - i. Dersom relevant: Hvorfor har du ikke ansatt kandidater med HF, SV eller MATNAT-bakgrunn? *(For eksempel i bedrifter der man ser at kandidater fra SV/HF/MATNAT kan erstatte hverandre eller der de kan erstatte kandidater fra andre fagmiljø, for eksempel ingeniører eller juridisk. Kan man for eksempel ansette en SV kandidat i stedet for en MATNAT kandidat? (eksempelvis innenfor IT).*
 - b. Er det noen spesiell grunn til at du har ansatt kandidater med bachelor/master/phd?
 - i. Hvorfor ikke bachelor/master/Phd?
4. Opplever du at det er forskjeller på kandidater fra SV/HF/MATNAT og kandidater fra høyskoler eller profesjonsstudier?
 - a. Evt. Hvilke?
5. Synes du generelt at kandidatene fra UiB oppfyller de kravene som stilles til dem? Jf. spørsmålet om hva du vektlegger i ansettelsesprosessen.
 - a. Er det ferdigheter/kompetanse du generelt savner hos UiB – kandidater?
 - b. Er det noe de er spesielt flinke til?

- c. Om du skulle velge tre ferdigheter, kan du velge ut tre?
- 6. Kandidatundersøkelsen viser at UiB kandidater synes de er veldig flinke til å arbeide selvstendig. Hva tenker du om dette?
- 7. Videre viser kandidatundersøkelsen at få UiB kandidater opplever at studiene har gitt dem evnen til å samarbeide. Hva tenker du om det?

Til sist er vi interessert å vite litt om ditt syn på Universitetets evne til å synliggjøre sine kandidaters kompetanse og ferdigheter overfor arbeidsmarkedet.

Synlighet / relevans

- 8. Undersøkelser viser at HF/SV kandidater har større vanskeligheter med å få det de selv karakteriserer som relevant arbeid enn kandidater fra andre fagmiljøer. Hva tror du er grunnen til det?
 - a. Profileringsproblem
 - b. Faktisk kunnskap/ferdigheter
 - c. Vridt bilde av hva som er relevant?
- 9. Har du forslag til hvordan UiB kan bli mer synlig/spre mer kunnskap om sine kandidaters kompetanse overfor arbeidslivet?
- 10. Tekst fra vitnemål: Gir dette deg ny informasjon om kompetansen til en kandidat med en slik fagbakgrunn? / Synes du dette var informativt?

Nå ønsker vi å stille noen spørsmål om din, eller bedriftens, kjennskap til og oppfatning av Universitetet i Bergen og deres kandidater.

DEL 2.2 Om bedriftens kandidater

Nå ønsker vi å stille noen spørsmål om din, eller bedriftens, kjennskap til Universitetet i Bergen og deres kandidater.

Respondenter: Bedrifter uten UiB-ansatte

- 2. Hvor godt kjenner du til fagretningene/utdanningstilbudet ved UiB?
 - a. Er det noen fag du har spesiell kjennskap til?
- 3. Hvorfor har du ikke ansatt kandidater med høyere utdanning fra (UiB)?
- 4. Kan det tenkes at en kandidat fra universitetet kunne gjort den samme jobben som en av dine ansatte?
 - a. Til hvilke type stillinger og hvilke fagretninger?
 - b. Hva må til for at du skal ansatte en kandidat (eksempelvis en realist/humanist/samfunnsviter) fra UiB i framtida?

Så noen spørsmål om din vurdering av kompetansen til dine ansatte.

Kompetanse

5. Synes du generelt at dine ansatte oppfyller de kravene som settes til dem?
Jf. spørsmålet om hva du vektlegger ved ansettelser.
 - a. Er det ferdigheter/kompetanse du generelt savner hos dine kandidater?
 - b. Er det noe de er spesielt flinke til?
6. Kandidatundersøkelsen viser at UiB kandidater synes de er veldig flinke til å arbeide selvstendig. Hva tenker du om dette?
7. Videre viser kandidatundersøkelsen at få UiB kandidater opplever at studiene har gitt dem evnen til å samarbeide. Hva tenker du om det?

Til sist er vi interessert å vite litt om ditt syn på Universitetet i Bergen sin evne til å synliggjøre sine kandidaters kompetanse og ferdigheter overfor arbeidsmarkedet.

Synlighet

8. Undersøkelser viser at HF/SV kandidater har større vanskeligheter med å få det de selv betrakter som relevant arbeid enn kandidater fra andre fagmiljøer. Hva tror du er grunnen til det?
 - a. Profileringsproblem
 - b. Faktisk kunnskap/ferdigheter
 - c. Vridd forståelse av hva som er relevant?
9. Har du forslag til hvordan UiB kan bli mer synlig/spre mer kunnskap om sine kandidaters kompetanse overfor arbeidslivet?
11. Tekst fra vitnemål: Gir dette deg ny informasjon om kompetansen til en kandidat med en slik fagbakgrunn? / Synes du dette var informativt?

APPENDIKS E

INTERVJUGUIDE KANDIDATER

Innledende tekst:

ideas2evidence gjennomfører på vegne av Universitetet i Bergen en kartleggingsundersøkelse om samfunnet sitt framtidige behov for utdanninger, og de eksisterende UiB-utdanningene sin synlighet i samfunnet. Vi har spesielt fokus på de frie fakultetene, Samfunnsvitenskapelig, Humanistisk og Matematisk/Naturvitenskapelig. Målet med undersøkelsen på sikt er å styrke kontakten og samspillet med samfunns- og arbeidsliv.

Gjennom dette intervjuet ønsker vi å få innsikt i dine erfaringer i møte med arbeidslivet som kandidat fra UiB og dine tanker om egen utdanningsbakgrunn.

Del 1 INNLEDNING

Vi begynner med noen generelle spørsmål om din bakgrunn og dine erfaringer med å få jobb.

10. Hvilken fagbakgrunn har du?
 - a. Studieprogram, studienivå, fag
 - b. Alder
 - c. Årsak til master/phd?
11. Hva har du gjort etter endt utdanning?
12. Kan du si noe mer om hva din nåværende stilling innebærer?
13. Hvordan fikk du din første relevante jobb?
 - a. Hvorfor var denne jobben relevant?
 - b. Hvordan foregikk rekrutteringsprosessen?
14. Hva tror du var utslagsgivende for at du fikk jobben?
 - a. Stikkord: Fagkompetanse, Utdanning/formell kompetanse, personlige egenskaper, relevant erfaring ilt studiene?
 - b. For Bachelor/For master/For phd?
15. Hvordan opplever du din evne til "å selge deg selv" på et jobbintervju?
(Evnen til å vise hvordan dine kunnskaper/kompetanse kan omsettes i praksis).

- a. Hvorfor bra/dårlig?
- b. I hvilken grad kan det ha sammenheng med fagbakgrunn/fagkultur?
- c. Har universitetet hjulpet deg på vei?

Del 2 HOVEDDEL

Relevans og kompetanse

Nå ønsker vi å stille noen spørsmål om din kompetanse fra UiB og hvordan den samsvarer med arbeidsgivers forventninger.

- 16. Føler du at du får brukt utdanningen din i den jobben du er i, og i så fall på hvilken måte?
- 17. Føler du at det er noe du ikke får brukt?
- 18. Hva vil du si er den fremste styrken med din fagbakgrunn?
 - a. Kandidatundersøkelsen viser at UiB kandidater synes de er veldig flinke til å arbeide selvstendig. Hva tenker du om dette?
 - b. Videre viser kandidatundersøkelsen at få UiB kandidater opplever at studiene har gitt dem evnen til å samarbeide. Hva tenker du om det?
- 19. Vil du si at det er forskjeller mellom kandidater fra SV/HF/MATNAT og kandidater fra profesjonsstudier/høyskole?
- 20. Hvilke forventninger tror du din arbeidsgiver har til deg (dine ferdigheter/kvalifikasjoner) i den stillingen du har?
 - a. Er det knyttet spesielle forventninger til din fagbakgrunn fra arbeidsgiver?
- 21. I hvilken grad føler du at du oppfyller arbeidsgivers forventninger?
 - a. Føler du at oppgavene du har er utfordrende nok?
 - b. Dersom bachelorkandidat: Føler du at graden kvalifiserer for stillingen, eller er det nødvendig med mastergrad?
- 22. Er det noen stillinger/yrker/bransjer du mener utdanningen din har gjort deg spesielt kvalifisert for?
 - a. Hvorfor?

23. Følte du at du i løpet av studietiden fikk en formening om dine jobbmuligheter?
24. Endret de seg i løpet av studietiden? Hvorfor?
25. Hvordan følte du som student at universitetet kommuniserte dine muligheter i arbeidslivet?
26. Ble du gjennom din utdanning forberedt på krav eller arbeidsformer du har møtt i arbeidslivet?
 - a. Hvordan?
27. Føler du per i dag et behov for videre/etterutdanning? Eventuelt hvilke?

Synlighet

I denne delen fokuserer vi på Universitetets synlighet utad og hvordan dette har påvirket dine muligheter i arbeidslivet.

28. Opplever du at arbeidsgiver har kjennskap til den utdanningen du har tatt ved UiB?
29. Har du forslag til hvordan UiB kan bli mer synlig/spre mer kunnskap om sine kandidaters kompetanse og relevans i arbeidsmarkedet?
30. Undersøkelser viser at HF/SV kandidater har større vanskeligheter med å få det de selv betrakter som relevant arbeid enn kandidater fra andre fagmiljøer. Hva tror du er grunnen til det?
 - a. Profileringsproblem
 - b. Faktisk kunnskap/ferdigheter
 - c. Vridd bilde av hva som er relevant
 - d. For HF-kandidater: Få HF- studenter får jobb i privat sektor. Hva tror du er grunnen til det?
22. Etter denne samtalen, kan du beskrive din kompetanse etter endt utdanning med tre/fire stikkord?



IDEAS2EVIDENCE
SIGURDSGATE 8
5015 BERGEN
TLF.: 91817197
FAX.: 55247435
post@ideas2evidence.com
www.ideas2evidence.com