



Arbeidsgivers vurdering av nyansatte med høyere utdanning og fagskoleutdanning

Underveisrapport, første delrapport

Liv Anne Støren, Tone Cecilie Carlsten, Rune Borgan Reiling, Dorothy Sutherland Olsen og Clara Åse Arnesen

Arbeidsnotat 2016:16

Arbeidsgivers vurdering av nyansatte med høyere utdanning og fagskoleutdanning

Underveisrapport, første delrapport

Liv Anne Støren, Tone Cecilie Carlsten, Rune Borgan
Reiling, Dorothy Sutherland Olsen og Clara Åse Arnesen

Arbeidsnotat 2016:16

Arbeidsnotat 2016:16

Utgitt av Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning
Adresse Postboks 2815 Tøyen, 0608 Oslo. Besøksadresse: Økernveien 9, 0653 Oslo.

Prosjektnr. 12820605

Oppdragsgiver Kunnskapsdepartementet
Adresse Postboks 8119 Dep, 0032 Oslo

Bilddesign Cathrine Årving
Foto Shutterstock

ISBN 978-82-327-0227-5
ISSN 1894-8200 (online)

www.nifu.no

Forord

Denne rapporten er første delrapport fra et treårig prosjekt som NIFU utfører på oppdrag for Kunnskapsdepartementet. Prosjektet omhandler arbeidsgiveres vurdering av nyansatte som nokså nylig er ferdige med masterutdanninger, bachelorutdanninger, fireårig lærerutdanning og fagskoleutdanninger. Disse utdanningene utgjør prosjektets «målutdanninger». Sentralt i prosjektet står arbeidsgiveres erfaringer med – og vurderinger av – relevansen og kvaliteten på den kompetansen nyansatte har tilegnet seg gjennom studiene. Rekrutteringsbehov er et annet viktig tema, det samme gjelder betydningen av generalist- versus spesialistkompetanse.

Publikasjonen har to formål. Det ene er å presentere resultater fra prosjektet så langt, det andre formålet er å dokumentere arbeidet som pågår i prosjektet og beskrive planene framover. De resultatene som presenteres i denne rapporten, er foreløpige og basert på et begrenset materiale. En større undersøkelse vi bli utført i 2017.

Rune Borgan Reiling har hatt hovedansvaret for kapittel 2, med bidrag fra Liv Anne Støren. Tone Cecilie Carlsten og Dorothy Sutherland Olsen har skrevet kapittel 4. Tone Cecilie Carlsten har også bidratt med kommentarer til rapporten som helhet. Liv Anne Støren, som er prosjektleder, har hatt hovedansvaret for kapittel 1, 3 og 5, med bidrag fra Clara Åse Arnesen i kapittel 3. Spørreskjemaet er utarbeidet av Clara Åse Arnesen, Rune Borgan Reiling, Ingvild Reymert og Liv Anne Støren.

Web-skjemaet er laget av DESAN Research Solutions. Takk til Ingvild Reymert og Inger Henaug ved NIFU for viktig bistand i forbindelse med datainnsamlingen. En stor takk til prosjektets rådgivende gruppe fra arbeidsgiverorganisasjonene KS, NHO, Virke og Spekter, som har kommet med verdifulle innspill. En spesiell takk går til virksomhetene som har avsatt tid til å svare på spørreskjema eller delta i intervjuer.

Oslo, november 2016

Sveinung Skule
Direktør

Nicoline Frølich
Forskningsleder

Innhold

Sammendrag	7	
1	Prosjektets bakgrunn og oppbygging	13
1.1	Bakgrunnen for prosjektet	14
1.1.1	Første spørreskjemaundersøkelse – testundersøkelsen.....	15
1.1.2	Design og metode for hovedundersøkelsen	15
1.1.3	Kvalitativ studie	17
1.2	Hovedtema: Kvalitet og relevans i høyere utdanning	17
1.3	Tidligere studier av arbeidsgiveres vurdering av høyere utdannede	18
1.4	Forskningsspørsmålene	20
1.4.1	Spesialist eller generalist – typer kvalifikasjoner som er viktigst.....	20
1.4.2	Relevans og kvalitet, og vurdering av kompetansen/kvalifikasjonene til kandidatene.....	21
1.4.3	Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjon	21
1.4.4	Rekrutteringsplaner og udekket kompetansebehov	22
1.4.5	Yrker, sektorer og utdanningsinstitusjoner.....	22
1.5	Rådgivende gruppe.....	22
1.6	Prosjektets ulike faser	22
2	Hvem ansetter nyutdannede med høyere utdanning og fagskoleutdanning?	24
2.1	Beskrivelse av datamaterialet.....	24
2.2	Detaljert om virksomhetene i utvalget.....	26
2.2.1	Virksomhetsstørrelse.....	26
2.2.2	Næringstilhørighet.....	28
2.2.3	Geografisk spredning	35
2.3	Oppsummering.....	37
3	Arbeidsgiveres vurderinger. Foreløpige resultater fra en testsurvey	40
3.1	Datainnsamlingen til testundersøkelsen	41
3.1.1	Erfaringer med kontaktinformasjon	42
3.1.2	Svarprosenten i arbeidsgiverundersøkelser	42
3.2	Arbeid med spørreskjemaet og annet forarbeid	44
3.3	Resultater fra testundersøkelsen.....	45
3.3.1	Fordeling av virksomhetene etter næring og antall ansatte.....	45
3.3.2	Hvor mange har ansatt noen i målgruppene?	47
3.3.3	Utdanningsnivå – mest relevant for virksomheten og rekrutteringsbehov.....	48
3.3.4	Fagfelt – mest relevant for virksomheten og rekrutteringsbehov	53
3.3.5	Rekrutteringsstrategier	56
3.3.6	Forventninger og realiteter	59
3.3.7	Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner	65
3.3.8	Nyutdannet og nyansatt	68
3.4	Oppsummering.....	72
4	Intervjuer blant arbeidsgivere	75
4.1	Datainnsamlingen	75
4.1.1	Tilgang til informanter i arbeidsgiverundersøkelser.....	75
4.1.2	Arbeid med intervjuguiden.....	76
4.2	Foreløpige resultater fra den kvalitative undersøkelsen	76
4.2.1	Bakgrunnsspørsmål	76
4.2.2	Relevans og kvalitet	78
4.2.3	Spesialist eller generalist.....	80
4.2.4	Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjon	82
4.2.5	Forventninger til og tilfredshet med kandidatene	83
4.3	Oppsummering og refleksjoner.....	85
5	Avsluttende kommentarer	87
Referanser	91	

Sammendrag

Denne rapporten er en underveisrapport fra et treårig prosjekt som NIFU utfører på oppdrag for Kunnskapsdepartementet, og er første delrapport fra prosjektet. Prosjektet omhandler arbeidsgiveres vurdering av nyansatte som nokså nylig er ferdige med masterutdanninger, bachelorutdanninger, fireårig lærerutdanning og fagskoleutdanninger. Dette er utdanninger som vi kaller «målutdanninger» for dette prosjektet. Sentralt står arbeidsgiveres erfaringer med – og vurderinger av – relevansen og kvaliteten på den kompetansen de nyansatte har tilegnet seg gjennom studiene. Rekrutteringsbehov er et annet viktig tema, det samme gjelder betydningen av generalist- versus spesialistkompetanse.

Resultatene i denne rapporten er foreløpige og basert på et begrenset materiale. Med dette forbeholdet er noen av hovedresultatene disse:

- Arbeidsgiverne vurderer generelt at utdanningen har gitt de nyutdannede både relevante og gode kunnskaper.
- Av ferdigheter som er viktige for virksomhetene, og som de også stort sett er fornøyd med, peker nyansattes «evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten», seg ut.
- Rekrutteringsbehovet de neste fem årene framstår som stort, det gjelder alle målutdanningene.
- Både generiske ferdigheter og yrkesrelevante ferdigheter framstår som veldig viktige når virksomhetene skal rekruttere.
- Spesifikke ferdigheter som det å behandle tall og statistikk og ferdigheter i fremmedspråk, framstår som mindre viktige enn andre ferdigheter.

Prosjektet startet opp i desember 2015. Det har ulike typer datainnsamlinger og -kilder og ulike faser. Dette arbeidsnotatet har to formål. Det ene er å presentere resultater fra prosjektet så langt, det andre formålet er å dokumentere arbeidet som pågår i prosjektet og beskrive planene framover. Det som vil være prosjektets hoved-datainnsamling («hovedundersøkelsen») vil foregå vinteren/våren 2017. Mer omfattende analyse av data vil derfor komme i senere rapporter.

Registerdata

Forut for hovedundersøkelsen som vil foregå i 2017, har vi samlet inn registerdata over arbeidsgivere som har nyutdannede med de aktuelle utdanningene (målutdanningene). Kjennskap til hvilken type arbeidsgivere som har ansatt noen i målutdanningene er nyttig for den senere utvikling av prosjektet. Arbeidet med disse dataene var også et nyttig forarbeid med tanke på trekking av utvalget til hovedundersøkelsen som vil foregå vinteren 2017.

Registerdataene består av nær 21 000 virksomheter med minst ti ansatte som hadde ansatt minst en av målutdanningene i 2013 – 2014. Dette utgjør nær halvparten av alle virksomheter (med minst ti ansatte) i Norge i 2014. Disse virksomhetene hadde i hovedsak rekruttert personer med bachelorutdanning. Nesten 70 prosent av virksomhetene ansatte minst én nyutdannet bachelorkandidat i årene 2013 og 2014. Åtte prosent av virksomhetene hadde ansatt personer med allmennlærer/grunnskolelærerutdanning, 38 prosent en med masterutdanning og 19 prosent en med fagskoleutdanning. Flere virksomheter (om lag 30 prosent) hadde ansatt mer enn en av målutdanningene.

Kun 13 prosent av virksomhetene har mer enn 100 ansatte, og 70 prosent av virksomhetene har mellom 10 og 49 ansatte. Virksomhetene er altså i hovedsak små eller mellomstore virksomheter. Likevel er det en viss overrepresentasjon av større virksomheter om en sammenlikner med offisiell statistikk, siden små virksomheter i mindre grad rekrutterer målutdanningene som er utgangspunkt for vårt utvalg.

Alle målutdanningene er spredt i virksomheter i alle fylker. I Oslo hadde nesten halvparten av virksomhetene rekruttert masterkandidater, mens dette bare gjelder for mellom 25 og 40 prosent av virksomhetene i de andre fylkene. Virksomhetene fordeler seg på de aller fleste næringshovedområdene. De fleste av dem er innenfor helse- og sosialtjenester, undervisning, varehandel og bilverksteder, som samlet utgjør nesten 60 prosent av virksomhetene. Sammenliknet med offisiell statistikk for alle virksomheter i Norge, har vi likevel en underrepresentasjon av virksomheter innenfor varehandel og bilverksteder, siden de sjeldnere ansetter målutdanningene. Vi har en viss overrepresentasjon av virksomheter innenfor undervisningstjenester og helse- og sosialtjenester – siden disse i større grad ansetter personer med våre målutdanninger. For øvrig er det ikke store forskjeller mellom offisiell statistikk og vårt registerdatautvalg når det gjelder fordeling etter næring.

Spørreundersøkelse blant virksomheter

Vinteren/våren 2017 vil det bli gjennomført en større undersøkelse med et bruttoutvalg på ca. 13000 virksomheter. Utvalget vi bli trukket fra registerdata over virksomheter som hadde ansatt noen som var utdannet fra en av målutdanningene i løpet av 2014 eller 2015. SSB vil utføre koplingene som skal ligge til grunn for utvalget. November 2015 er seneste tilgjengelige «telletidspunkt» for virksomhetsregisteret. Forut for denne større undersøkelsen har vi gjennomført en mindre test-survey, for å teste ut spørreskjemaet og få erfaringer med dette, og for å få fram foreløpige resultater. Opplegget for denne undersøkelsen er nærmere beskrevet i rapportens kapittel 3. Det var 321 virksomheter som besvarte spørreskjemaet (svarprosent 25). Datafangsten foregikk i september, og var således kort. Test-surveyen gikk til et utvalg av virksomheter der vi hadde fått epostadresser fra Enhetsregisteret i Brønnøysund. Av de 321 bedriftene som svarte, hadde 278 ansatt noen med master-, bachelor, fireårig lærerutdanning eller fagskoleutdanning etter 1. januar 2014.

Det var stor variasjon blant virksomhetene som svarte med hensyn til næringstilknytning og størrelse. De fleste hadde under 100 ansatte, og tyngdepunktet lå i gruppen 20–49 ansatte. Samtidig var det likevel en overrepresentasjon av større virksomheter sammenliknet med registerdata over virksomheter som hadde nyansatte med disse målutdanningene. Av dem som besvarte surveyen, var hele 27 prosent innenfor næringen helse- og sosialtjenester. Tilsvarende tall i registerdataene var enda høyere (33 prosent). Den nest største gruppen var undervisningstjenester, med 16,5 prosent. Næringene offentlig administrasjon, faglig tjenesteyting, informasjon og kommunikasjon, varehandel mv. og kraftforsyning var også relativt godt representert, og alle næringshovedområder var representert i testsurveyen.

Av de 321 bedriftene hadde flest ansatt bachelorer, med 73 prosent, 60 prosent hadde ansatt mastere, 22 prosent lærere og 39 prosent fagskoleutdannede; 87 prosent minst én av disse målutdanningene. Flertallet av virksomhetene i utvalget hadde ansatt flere av målutdanningene, og utvalget skilte seg således mye fra registerdataene, der flertallet av virksomhetene hadde ansatt bare

én av måltutdanningsene. Alle resultater er å anse som foreløpige, siden antallet svar er lavt, og utvalget til dels er skjevt, med overrepresentasjon av store virksomheter.

Rekrutteringsbehov

Virksomheter som har ansatt personer i måltutdanningsene, mener ofte at de i stor grad har behov for å rekruttere flere de neste fem årene. Av dem som anser utdanning på masternivå som særlig relevant for virksomheten, svarer hele 74 prosent at de i stor grad vil ha behov for å rekruttere mastere, og ytterligere 22 prosent svarer at de vil ha det i noen grad. Et svært likt mønster, men med enda høyere andeler, finner vi når det gjelder behovet for bachelorer blant virksomheter som anser bachelornivå som et særlig relevant utdanningsnivå for virksomheten. Av disse svarer nesten alle at de i stor grad eller i noen grad vil ha behov for å rekruttere bachelorer de neste fem årene.

I dette utvalget av virksomheter er det fire faggrupper som peker seg ut når det gjelder rekrutteringsbehov i de neste fem årene. Det er helse- og sosialfag, tekniske fag/ingeniørfag og pedagogiske fag (20 – 27 prosent peker på disse tre), og dernest økonomisk-administrative fag (12 prosent). Fire prosent av virksomhetene svarer humanistiske fag, tre prosent juridiske fag og fire prosent naturvitenskapelige fag utenom ingeniørfag.

Hva er viktig når en rekrutterer?

Virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten, mener ofte at gode karakterer er svært viktig, langt oftere enn de som anser lavere utdanningsnivå som særlig relevant for virksomheten. De som anser bachelornivå som særlig relevant for virksomheten, mener at relevant arbeidserfaring er særlig viktig, og svarer dette oftere enn virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten. At kandidatene er utdannet fra et bestemt lærested, at de har erfaring fra studier eller arbeid i utlandet, eller har erfaring fra organisasjonsliv i studietida framstår som mindre viktig.

God evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten peker seg ut som en ferdighet som er svært viktig i alle typer virksomheter, og det samme gjelder gode samarbeidsevner. Det å være god til å behandle tall og statistikk og at en er flink til å kommunisere på et fremmed språk, framstår som mindre viktig. Dette gjaldt uansett fagfelt som virksomheten syntes var mest relevant for deres virksomhet.

Mange av spørsmålene i undersøkelsen forsøker å avdekke behov for spesialist- versus generalistkompetanse. I et spørsmål der vi satte opp det å ha gode fagkunnskaper (yrkesrelevante kunnskaper) mot det å ha gode kommunikasjons- og samarbeidsevner (generiske ferdigheter), fant vi at flertallet foretrekker de generiske ferdighetene (57 prosent) framfor det å ha gode fagkunnskaper, hvis de må velge. De som foretrekker gode fagkunnskaper framfor gode samarbeidsevner (hvis de må velge), utgjør bare 21 prosent, altså under halvparten så mange som de som foretrekker de generiske ferdighetene. De som foretrekker at de er middels på begge deler, utgjør også bare 21 prosent. Særlig blant dem som anser bachelorutdanning som det særlig relevante utdanningsnivået for virksomheten, er det mange som krysser av for alternativet «gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, men svakere fagkunnskaper».

I et annet spørsmål satte vi opp «spesifikke ferdigheter som er relevant for virksomheten» mot «ferdigheter mht. det å jobbe på tvers av fag og grupper». Også på dette spørsmålet var det få (23 prosent) som foretrakk «middels» på begge. Her var svarene ellers mer jevnt fordelt. 34 prosent foretrakk ferdigheter i å jobbe på tvers av grupper, og 44 prosent foretrakk gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten.

I hvilken grad er virksomhetene fornøyd med de nyutdannede?

På spørsmål om grad av fornøydhet med de samme ferdighetene som de først var bedt om å vurdere grad av viktighet (i alt 13 ferdighetsområder var nevnt), var det spesielt mange som svarte at det ikke

var relevant å vurdere ferdigheter i å behandle tall og statistikk og ferdigheter i å kommunisere på et fremmed språk. For øvrig var det veldig mange som var særlig godt fornøyd med nyutdannedes evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten, en ferdighet som også ble ansett som særlig viktig.

Virksomhetene var mer fornøyd med masternes analytiske evner enn bachelor/lærere og fagskolekandidaters, og bortsett fra evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver, ligger vurderingene av masterne stort sett noe over vurderingene av de andre gruppene i dette utvalget av virksomheter.

Vurderingen av personer som er både nyutdannede og nyansatte, er generelt god. De fleste virksomhetene svarer at de i stor grad har svart til forventningene. Dette svaret gis av 84 prosent av dem som har ansatt en nyutdannet master, tilsvarende for bachelor er 77 prosent, og for fagskoleutdannede 68 prosent. Bare én prosent svarer at de nyutdannede har svart til forventningene «i liten eller ingen grad». På spørsmål om hvor relevante og gode kunnskapene til de nyutdannede er for å løse arbeidsoppgaver i virksomheten, er svarene jevnt over positive på begge spørsmål. På en skala fra 1 – 5, ligger tyngdepunktet av svarene her på 4.

Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner

Veldig mange av virksomhetene i dette utvalget svarer at de har samarbeidet med utdanningsinstitusjoner på en rekke områder, langt flere enn tilsvarende andeler av nyutdannede mastere når de blir spurt om det samme. Én grunn kan være at det er en overrepresentasjon av større virksomheter i utvalget. I mange tilfeller (55 prosent av virksomhetene) har et slikt samarbeid ført til ansettelser.

Kvalitativ studie

En viktig del av prosjektet er å foreta kvalitative intervjuer i et utvalg av virksomheter. Disse benyttes både til å utvikle spørsmål i spørreskjemaet, men først og fremst til å utfylle og nyansere resultater som fremkommer i spørreundersøkelsene(e). Også den kvalitative studien vil fortsette i 2017. Hovedinntrykket av den første delen av den kvalitative studien stemmer godt overens med hovedinntrykket av testundersøkelsen, nemlig at virksomhetene jevnt over mener at relevansen av kunnskapene er bra, og at kandidatenes kunnskaper er gode. Det den kvalitative studien imidlertid også har avdekket, er at selv om arbeidsgiverne ser relevansen av kunnskapene som bra, kunne de som er intervjuet ønske at kandidatene var bedre forberedt til å se relevansen av sin egen kunnskap i møte med praksis.

Virksomhetene som er intervjuet stiller ofte store krav til den nyutdannede før han/hun eventuelt rekrutteres. Det som er felles – på tvers av fire svært ulike virksomhetsområder som er studert – er et ønske om at kandidatene er bedre utrustet til å operasjonalisere fagkunnskap i uforutsette jobbsituasjoner. De opplever ikke at de er godt nok forberedt på dette, ifølge vårt utvalg av informanter. På den annen side er alle enige om at det ikke forventes at de skal ha verken bransje- eller organisasjonskunnskap i stor grad.

I intervjuene fant vi at det er forskjellige personer i virksomhetene som har ansvar for rekruttering. I noen bedrifter har personer med HR-bakgrunn, som er faglig skolerte for å gjennomføre rekrutteringsprosesser, et spesielt ansvar. Hos andre ligger rekrutteringsansvaret hos lokale avdelingsledere (linjeledere). Dette er trolig en variasjon som til dels er avhengig av størrelsen på virksomheten, og variasjonen er neppe spesiell for virksomhetene som er intervjuet, men finnes også ellers i det norske arbeidsmarkedet.

Intervjuene har gitt oss inntrykk av at noen begreper tolkes litt ulikt. Tverrfaglighet er et slikt begrep. Det kan for eksempel tolkes som evnen til å jobbe sammen med personer som er annerledes enn deg selv, eller det kan tolkes som om man behersker flere fag på et høyt nivå. Det er viktig å skille mellom dette, både i intervjuer og i en survey.

Erfaringer fra de virksomhetene som ble intervjuet, er at det kan være forskjeller mellom offentlige og private bedrifter angående vektlegging av kreativitet og nytenkning, og dette framsto i større grad som en positiv egenskap i de private bedriftene enn i de offentlige bedriftene som ble intervjuet. Dette peker hen mot et viktig analysetema i den kommende hoved-undersøkelsen.

Det var også forskjeller i forventninger. Alle forventet høy kvalitet, men de to private virksomhetene forventet ikke at kandidatene behersket det aller siste innen IKT, de forventet heller ikke at de kunne påvirke utdanningen i noe særlig grad. De offentlige, på den andre siden, forventet at kandidatene skulle beherske relevant teori for virksomhetene. Virksomhetene innen helsesektoren uttrykte et ønske om at kandidatene var bedre i stand til å jobbe selvstendig og til å forstå at virkeligheten ofte avviker fra læreboken.

Et poeng som kom frem i intervjuene, spesielt i svarene til spørsmål om spesialist/generalist og om egenskaper og ferdigheter, var at de som rekrutterer, ofte tenker på sammensetning av en gruppe, ikke bare på individer. Det framstod som en grunn til at det var vanskelig å svare på om en først og fremst la vekt på spesialistkunnskaper eller mere generiske ferdigheter.

Både den kvalitative studien og testundersøkelsen har pekt ut viktige temaer som må følges opp i hovedundersøkelsen i 2017, og i analysen av data fra denne undersøkelsen. Disse erfaringene er nærmere beskrevet i rapportens avslutningskapittel.

1 Prosjektets bakgrunn og oppbygging

Denne rapporten er en underveisrapport fra et treårig prosjekt som NIFU utfører på oppdrag for Kunnskapsdepartementet, og er første delrapport fra prosjektet. Prosjektet omhandler arbeidsgiveres vurdering av nyansatte som nettopp er ferdige med masterutdanninger, bachelorutdanninger, fireårig lærerutdanning, og fagskoleutdanninger. Dette er utdanninger som vi kaller «målutdanninger» for dette prosjektet. Sentralt står arbeidsgiveres erfaringer med – og vurderinger av – relevansen og kvaliteten på den kompetansen nyansatte har tilegnet seg gjennom studiene. Rekrutteringsbehov er et annet viktig tema. I avsnitt 1.1 gis det nærmere beskrivelse av bakgrunnen for prosjektet, formålet, og planene for prosjektets ulike faser.

Prosjektet startet opp i desember 2015. Det har ulike typer datainnsamlinger og -kilder og ulike faser. Som en del av avtalen med oppdragsgiver, gir vi her en statusrapport om hvor prosjektet står høsten 2016. Rapporten har to formål. Det ene er å presentere resultater fra prosjektet så langt, det andre formålet er å dokumentere arbeidet som pågår i prosjektet og beskrive planene framover. Inndelingen av kapitler i denne rapporten gjenspeiler at det arbeides med prosjektet på ulike måter og fra ulike innfallsvinkler.

Det som vil være prosjektets hoved-datainnsamling («hovedundersøkelsen») vil foregå vinteren/våren 2017. Mer omfattende analyse av data vil derfor komme i senere rapporter.

En stor del av prosjektet omfatter analyse av surveydata og tilknyttede registerdata. Forut for hovedundersøkelsen som vi foregår i 2017, har vi samlet inn registerdata over arbeidsgivere som har nyansatte med de aktuelle utdanningene (målutdanningene). Disse registerdataene er et resultat av koplinger av ulike registre i SSB, som SSB utførte på oppdrag fra NIFU våren 2016. En analyse av slike data presenteres i denne rapportens kapittel 2. Kjennskap til hvilken type arbeidsgivere som har ansatt noen i målutdanningene er nyttig for den senere utvikling av prosjektet. Arbeidet med disse dataene er også et nyttig forarbeid med tanke på trekking av utvalget til hovedundersøkelsen.

Våren 2016 arbeidet vi med utvikling av spørreskjema til virksomhetene; spørreskjema som skal gi grunnlag for kvantitative analyser. På grunn av prosjektets karakter, der ett spørreskjema skal dekke vurderinger av ganske ulike utdanninger, og der oppdragsgiver har bestemte ønsker om hva som skal undersøkes (se omtale nedenfor), måtte spørreskjemaet bli teknisk ganske komplisert. Vi har derfor utført en test-undersøkelse, der invitasjon til deltaking i undersøkelsen er sendt til et mindre utvalg bedrifter. Slik kan vi se om spørreskjemaet fungerer, og om vi bør foreta justeringer før hovedundersøkelsen vinteren 2017. Denne testundersøkelsen gir imidlertid også en rekke interessante foreløpige resultater. I kapittel 3 omtales disse foreløpige resultatene, samt hvordan arbeidet med testundersøkelsen har foregått.

En del av prosjektet omfatter *kvalitative* data, som består av utdypende intervjuer med et lite utvalg virksomheter. De første resultatene fra denne delen av prosjektet presenteres i rapportens kapittel 4. Innsamlingen av slike data er imidlertid ikke avsluttet. Det skal foretas intervjuer i flere virksomheter etterhvert. I disse intervjuene vil vi da også kunne ta utgangspunkt i enkelte surveydata, for å få utdypet resultater fra disse. I sluttrapporten fra prosjektet høsten 2018 vil resultatene fra den kvalitative delen av prosjektet knyttes til resultater fra hovedundersøkelsen, og resultater fra de to datakildene vil gjensidig belyse hverandre.

Nedenfor gir vi en nærmere beskrivelse av bakgrunnen for hele prosjektet.

1.1 Bakgrunnen for prosjektet

Kunnskapsdepartementet (KD) sendte sommeren 2015 ut en anbudsinnbydelse der ønsket var å få kartlagt arbeidsgiveres vurdering av kandidater fra høyere utdanning. KD ønsket at det ble lagt vekt på å få fram arbeidsgiveres vurderinger av utdanningenes kvalitet og relevans, som en viktig dimensjon i kunnskapen om kvalitet i høyere utdanning. Kunnskap om arbeidsgivernes syn på kompetansen og relevansen til kandidatene ble ansett å kunne gi viktige innspill både til departementets politikkutvikling for universitets- og høyskolesektoren og til institusjonenes arbeid med studietilbudet og utdanningskvalitet.

Av tilbyderne ble NIFUs prosjektbeskrivelse og -plan ansett som den beste, og NIFU fikk anbudet. I anbudsinnbydelsen het det at det i tillegg til høyere utdanning, også var aktuelt med en tilsvarende undersøkelse om *fagskolekandidater*. KD ba tilbyderne vurdere om dette kunne gjøres som et samlet opplegg eller om det måtte være to parallelle undersøkelser. NIFU foreslo at spørsmål om arbeidsgiveres behov for, forventninger til og erfaringer med fagskolekandidater burde innlemmes i den samme undersøkelsen som skulle gjelde høyere utdannede. Det vil innebære en mer kostnadseffektiv bruk av prosjektmidlene. Vår vurdering var at selv om gruppene er ulike, er det også store forskjeller mellom grupper av høyere utdannede, som for eksempel mellom sykepleiere og samfunnsøkonomer. Allerede ville det ligge store utfordringer i å ha en samlet undersøkelse, og disse blir ikke vesentlig større av å ha med fagskolekandidater. Spørreskjemaet måtte uansett tilpasses at virksomhetene har ansatt svært ulike utdanningsgrupper. Når spørsmål om fagskolekandidater var inkludert i samme spørreskjema, ville vi også få fordelene av å kunne se respondentenes behov for – og vurderinger av – de ulike utdanningsnivåene i sammenheng.

Vi vurderte det slik at noen virksomheter skulle svare på noen spørsmål, andre virksomheter på andre spørsmål, avhengig av hvilke utdanningsgrupper de hadde ansatt. Samtidig måtte også en del spørsmål gjøres så generelle at alle virksomheter kunne svare på dem.

KD ønsket en nasjonal undersøkelse, og pekte at følgende aktuelle temaer burde bli inkludert i undersøkelsen:

- forventninger til kandidatene
- tilfredsheten med kandidatene
- vurdering av kompetansen/kvalifikasjonene til de (ny)ansatte kandidatene
- vurdering av utdanningens relevans for arbeidslivet
- typer kvalifikasjoner som anses som viktig(st)
- vurdering av spesialistkompetanse versus generalistkompetanse
- vurdering av faglig kompetanse
- rekrutteringsplaner framover
- udekket kompetansebehov.

KD betonte også viktigheten av at *ulike sektorer og yrkesgrupper* skulle inngå i undersøkelsen, og at den måtte ha et tilstrekkelig omfang til å belyse *regionale forskjeller og forskjeller på institusjonsnivå*, samt etter *utdanningsområde*. Spesielt det å kunne belyse forskjeller etter institusjonsnivå, det vil si undersøke om arbeidsgivernes vurderinger varierte avhengig av hvilket lærested de nyansatte var

utdannet ved, stilte store krav til designet på undersøkelsen. Nedenfor beskriver vi dette nærmere i avsnittet om design og metode (avsnitt 1.1.2.).

I planleggingen av prosjektet, og i vårt tilbud til departementet, har vi lagt vekt på nødvendigheten av å ha en god bakgrunn for utforming av spørsmål til spørreskjemaundersøkelsen, ikke minst fordi en slik nasjonal undersøkelse er den første i sitt slag i Norge. Vi anså det derfor som viktig å gjennomføre en mindre spørreskjemaundersøkelse (*testundersøkelse*) som skulle gå forut for hovedundersøkelsen. I tillegg så vi det som nyttig å foreta en kvalitativ studie med intervjuer i et mindre utvalg bedrifter.

1.1.1 Første spørreskjemaundersøkelse – testundersøkelsen

Som tidligere nevnt, utføres en første, mindre spørreskjemaundersøkelse for å teste ut spørsmål og den tekniske utformingen av skjemaet. Testundersøkelsen gir også en del foreløpige resultater. Til denne undersøkelsen er det ikke foretatt kompliserte og kostbare registerkoplinger eller den utvalgstrekkning som skal benyttes til hovedundersøkelsen, som hovedundersøkelsen forutsetter (se avsnitt 1.1.2). Teststudien er basert på et utvalg trukket av Enhetsregisteret i Brønnøysund, slik det også var planlagt. Her kunne vi ikke sikre oss at de som ble trukket ut til undersøkelsen hadde ansatt noen med målutdanningene, men det var foretatt en avgrensning i forhold til enkelt næringer som vi visste har få ansatte med høyere utdanning. Dette er nærmere omtalt i kapittel 3.

1.1.2 Design og metode for hovedundersøkelsen

Det er brukt ulike metoder i tidligere undersøkelser (se omtale av tidligere studier nedenfor). Disse undersøkelsene har hatt andre og mer avgrensede formål enn vår arbeidsgiverundersøkelse, og ingen av utvalgsmetodene som er benyttet i disse er gode nok til å få et utvalg som vil sikre svar på kjernespørsmålene i vår undersøkelse, gitt oppdragets innhold. Ikke minst er det viktig at arbeidsgivernes vurderinger av nyansatte kandidater skal kunne knyttes til *lærestedet* kandidaten er utdannet fra, i tillegg til *utdanningsområder*. Dette stiller krav til størrelsen på utvalget, i tillegg til at det innebærer utfordringer med hensyn til utformingen av spørreskjemaet. I tillegg kommer spørsmål knyttet til rekrutteringsplaner, udekket kompetansebehov, og at alle yrkesområder og sektorer skal dekkes, samt at regionale forskjeller skal undersøkes.

Vi har ønsket å sikre oss at utvalget har en *avgrenset, definert populasjon*, som gjør at en får mulighet til å vekte dataene i forhold til populasjonen, og som gjør det mulig å vurdere frafallet. I to EU-studier som er omtalt nedenfor, som har brukt TNS/Gallup, er dette ikke en mulighet. I en undersøkelse av Universitetet i Bergen (Ryssevik mfl.) er undersøkelsen avgrenset i forhold til næringer, og den er lokalisert til vestlandsområdet. Andre arbeidsgiverundersøkelser har også i første rekke hatt et lokalt formål, som en arbeidsgiverundersøkelse for NTNU (TNS/Gallup 2015). Undersøkelsen i dette prosjektet skal være nasjonal, og dekke alle sektorer/yrkesområder og alle regioner, samt at den skal inneholde informasjon om læresteder for høyere utdanning. Når det gjelder spørsmål om enkeltlæresteder, konsentrerer undersøkelsen seg om høyere utdanning. Spørsmål som gjelder fagskoleutdannede i undersøkelsen, vil ikke omfatte enkeltlæresteder, siden dette vil omfatte et alt for lavt antall kandidater for hvert lærested. Tilbyderne av fagskoleutdanning er svært stort og mangfoldig. På den annen side, kan en spørre om fagskolen var privat eller offentlig.

Gitt spesifikasjonene i anbudsinnbydelsen, anså vi det som viktig å få kjennskap til erfaringer blant arbeidsgivere som relativt nylig har ansatt noen med målutdanningene, og der det også i analysene kan tas hensyn til hvilke læresteder de er utdannet fra.

For å besvare spørsmål om *forventninger til kandidatene, tilfredshet med kandidatene, vurdering av kompetansen/kvalifikasjonene* til de (ny)ansatte kandidatene, vurderte vi det som viktig å sikre oss et tilstrekkelig stort utvalg av bedrifter som *faktisk har ansatt noen med bachelor-, master- lærer eller fagskoleutdanning* i løpet av de siste årene. For å gjøre innsamlingen kostnadseffektiv, er det viktig å få så mange svar som mulig fra den viktigste målgruppen av virksomheter. Dette betyr at vi bør unngå

å henvende oss til en rekke virksomheter der det er lite sannsynlig at de har ansatt noen med målutdanningene.

Det betyr at vi ikke bør spørre veldig bredt, av to grunner: Det er lav svarprosent i arbeidsgiverundersøkelser, og en måtte ha et veldig stort utvalg. Selv med dette, ville det være få av disse som relativt nylig hadde ansatt noen i målutdanningene. Vi har derfor valgt en utvalgsmetode for hovedundersøkelsen som er både komplisert og kostbar, siden den forutsetter registerkoplinger foretatt i Statistisk sentralbyrå (SSB). Til gjengjeld sikrer vi oss at de som er med i utvalget, alle relativt nylig har ansatt noen med målutdanningene.

SSBs arbeidstaker- og arbeidsgiverregister (AA-registeret) sammen med påkoblede opplysninger fra Nasjonal utdanningsdatabase NUDB gir mulighet for å trekke et utvalg basert på de ansattes utdanning. Databasen gir informasjon om når den aktuelle utdanningen ble fullført. Også for fullførte fagskoleutdanninger foreligger slik informasjon på individnivå i SSB, med informasjon om personens fødselsnummer som gjør det mulig å kople på opplysninger fra andre registerdata som finnes i SSB.

Til utvalget til hovedundersøkelsen skal det tas utgangspunkt i arbeidsgivere som i løpet av en toårsperiode før AA-registerets telletidspunkt, som blir *november 2015*, har ansatt kandidater med bachelor- eller masterutdanning, fagskoleutdanning eller fireårig lærerutdanning. Dette avgrenses til at de nyansatte er blitt uteksaminert i samme periode (fra november 2013 til november 2015). Disse kan identifiseres på følgende måte: Med utgangspunkt i NUDB (nasjonal utdanningsdatabase) lages det en fil over de individene som har fullført en av målutdanningene i løpet av nevnte toårsperiode. Utdanningsopplysningen kobles på AA-registeret, og vi kan identifisere hvilke arbeidsgivere som har ansatt nyutdannede i den aktuelle perioden.

Når vi avgrenser utvalget av virksomheter til dem som relativt nylig har ansatt en med målutdanningene, får vi imidlertid svar på spørsmål om kompetansebehov og rekrutteringsplaner bare for denne gruppen av virksomheter, og *ikke* for virksomheter som *ikke* har ansatt noen med nevnte utdanninger, og som *kan* ha udekket kompetansebehov. Vi anså denne ulempen som mindre enn fordelene ved å trekke utvalget på den måten vi har beskrevet over. Siden fagskoleutdanning inngår i målgruppen, får vi dessuten et bredere utvalg av virksomheter enn om vi hadde konsentrert oss om høyere utdanning. Et argument kan også være at det er særlig interessant å undersøke kompetansebehov og rekrutteringsplaner nettopp for virksomheter som faktisk *har* ansatt noen med målutdanningene de siste årene. For øvrig var arbeidsgiveres vurderinger av kvaliteten og relevansen på utdanningen det overordnede formålet med undersøkelsen gitt oppdragsbeskrivelsen, og da er det viktigste å få fram et utvalg som på best mulig måte kan avdekke dette.

Hovedfordelen med bruk av denne utvalgsmetoden, er altså at den på best måte sikrer oss et tilstrekkelig stort utvalg som kan svare på de sentrale spørsmålene om vurdering av kandidatenes kompetanse, relevans av utdanningen etc. I tillegg gir denne måten å trekke utvalget på en mulighet til å få registerbaserte opplysninger om virksomheten (bedriften), som vi dermed slipper å be om i spørreskjemaet. Dette gjelder opplysninger om næring, antall ansatte i virksomheten og trolig også utdanningsnivå. Vi behøver derfor ikke spørre virksomhetene om å gi slike opplysninger.

På planleggingsstadiet var det umulig å anslå nøyaktig hvor stor populasjonen som dette utvalget skulle trekkes fra, er. Nå vet vi imidlertid at populasjonen er på ca. 21 000 virksomheter, når vi holder utenom virksomheter som har under 10 ansatte (se kapittel 2). At virksomheten har minst ti ansatte, er et vanlig kriterium i slike undersøkelser. Vi tok sikte på å få et representativt utvalg av virksomheter etter den nevnte avgrensningen på rundt 12 000. Etter å ha analysert registerdata (se kapittel 2) vil vi be SSB trekke et utvalg på ca. 13 000 virksomheter, etter gitte kriterier.

Et problem med et utvalg basert på registerdata og registerkoplinger, er at registrene ikke er oppdatert til å gjelde for undersøkelsestidspunktet. (Det er praktisk umulig.) De aktuelle dataene som utvalget trekkes fra, viser til en situasjon ett – to år før registerkoplingen og utvalget trekkes.

I registerdataene som vi fikk fra SSB våren 2016, er allerede en slik kopling gjort. Den er da basert på sist mulig telletidspunkt, som var *november 2014*. Som nevnt ble denne gjort for at vi skulle få en oversikt over og «bli kjent med» populasjonen. Dette endrer seg neppe mye på ett år. Til hovedundersøkelsen i 2017, skal samme kopling gjøres på nytt med så nye data som mulig, det vil si med telletidspunkt *november 2015*.

Noen av arbeidsgiverne som trekkes ut, kan også ha ansatt personer med målutdanningene etter det aktuelle telletidspunktet (november 2015), og de kan ha ansatt flere innen samme utdanningskategori (hhv. master, bachelor, lærer og fagskoleutdannede). I spørsmål der vi spør om arbeidsgiverens vurdering av enkeltansatte (relativt nyutdannet, utdannet fra bestemte læresteder med bestemt utdanning), har vi funnet at beste løsning i disse tilfellene er å be respondentene om å vurdere sist ansatte kandidat (innen hver av utdanningskategoriene), gitt at kandidatene hadde vært ansatt minst fire måneder. Vi antar det er lettere å svare for sist ansatte, enn kandidater som ble ansatt i en bestemt periode (fra 1. januar til november 2015). Vi kan heller ikke belaste arbeidsgiverne med å vurdere utdanningens relevans og kvalitet for mange enkeltansatte.

I spørreskjemaet kan vi da både stille generelle spørsmål som omhandler erfaringer med de aktuelle målutdanningene, og spesielle spørsmål om enkeltansatte med disse utdanningene. Spørreskjemaformingen blir for øvrig nærmere omtalt i kapittel 3, om testundersøkelsen.

1.1.3 Kvalitativ studie

Den kvalitative studien foregår til dels forut for spørreskjemaundersøkelsen(e), og parallelt med arbeidet med spørreskjemaundersøkelsen. I den kvalitative studien konsentrerer vi oss om høyere utdannede. Erfaringer fra den kvalitative studien er av betydning for å kunne utforme gode spørsmål i (hoved-)spørreskjemaundersøkelsen. En minst like viktig grunn til å gjennomføre en slik studie, er at erfaringene fra den kvalitative studien bidrar til fortolkningen av de kvantitative resultatene. Målet er at den kvalitative studien skal utfylle og supplere svarene fra spørreskjemaundersøkelsen. En EU-studie vi kommer nærmere inn på nedenfor (Humburg mfl. 2013), er et godt eksempel på hvor nyttig det kan være å la en kvalitativ studie utfylle den kvantitative.

I den kvalitative studien tar vi opp mange av de samme temaene som inngår i spørreskjemaundersøkelsen, som forventninger til kandidatene, vurdering av utdanningens relevans som resultatmål, forholdet mellom generalistutdanning og spesifikke kunnskaper og ferdigheter mv. Foreløpige resultater fra den kvalitative studien presenteres i kapittel 4.

1.2 Hovedtema: Kvalitet og relevans i høyere utdanning

Det foreligger svært lite sikker informasjon og kunnskap om arbeidsgiveres vurderinger av utdanningers kvalitet og av relevans som en del av deres vurdering av studiekvalitet. Som et viktig tillegg til kandidatenes egne vurderinger, som blant annet undersøkes i NIFUs kandidatundersøkelse, kan et arbeidsgiverperspektiv gi viktig informasjon til lærestedene, de enkelte utdanningene og studieprogrammene om kvaliteten og relevansen på utdanningene. En stor vekst i antall studenter har bidratt til stor oppmerksomhet om forholdet mellom studietilbud, kandidaters kvalifikasjoner på kort og lang sikt, og om arbeidslivets kompetansebehov. Behovet for kunnskap om arbeidsgiveres vurdering av kandidater fra høyere utdanning er også knyttet til behovet for å fremskaffe data som kreves for å svare på de offentlige krav som stilles til kvalitetssikring av denne sektoren. NOKUT etterspør relevans i sine evalueringer av systemer for kvalitetssikring av høyere utdanning, og kunnskap på dette feltet er derfor på flere måter noe som etterspørres både internt i institusjonene, i arbeidslivet, fra myndigheter og fra det nasjonale organet for kvalitetssikring i høyere utdanning.

Likevel er det ikke umiddelbart gitt hvordan kvalitet og relevans skal måles, kvalitet og relevans er flertydige begreper. For det første har kvalitet i høyere utdanning mange ulike betydninger som eksempelvis eksellens, relevans, effektivitet og standard (Frølich, 2015; Harvey & Green, 1993, Hovdhaugen mfl. 2016). Dette innebærer at kvalitet og relevans på samme tid er to sider av samme

sak, men kan ut fra noen perspektiver tolkes som å stå i et motsetningsforhold til hverandre (se diskusjonene i Frølich, Hovdhaugen, & Terum, 2014). Eksempelvis er eksellens ikke nødvendigvis det samme som relevans, og relevans er ikke det samme som effektivitet.

For det andre er studierelevans også flertydig, og kan omhandle både mål og prosesser som en integrert del av kvalitetsarbeid (Carlsten m.fl. 2016). Økt eller mer relevant høyere utdanning er en del av en policy agenda som får større betydning ettersom høyere utdanning inngår i en kunnskapsøkonomi. I Europa har Bologna-prosessen blant annet ført til etableringen av kvalifikasjonsrammeverk og økt oppmerksomhet om læringsutbytte av høyere utdanning (se for eksempel Caspersen & Frølich, 2015). I dette perspektivet er relevans knyttet til kandidatenes «employability» og deres suksess på arbeidsmarkedet, som for øvrig er et gjennomgående tema i EUs policydokumenter. I litteraturen om «employability» diskuteres en rekke utfordringer knyttet til måling av utdanningenes relevans for arbeidsmarkedet. Relevans i betydningen «employability» påvirkes av ulike relasjoner til arbeidslivet og praksis i løpet av studietiden. I noen studieprogrammer forsøker en å fremme denne forståelsen av relevans gjennom praksisperioder eller ulike former for prosjektarbeid i løpet av studietiden. Relevans for arbeidslivet kan imidlertid også ha et langt bredere perspektiv, og ulike generiske ferdigheter som tilegnes gjennom studiet, kan i høyeste grad bidra til at kandidatene oppfattes å ha relevant kompetanse også i et arbeidsgiverperspektiv.

1.3 Tidligere studier av arbeidsgiveres vurdering av høyere utdannede

Det er foretatt enkelte studier i Norge av arbeidsgiveres vurderinger av kandidatenes kvalitet og utdanningens relevans som har vært initiert av enkeltinstitusjoner, som ønsker tilbakemelding fra (potensielle) arbeidsgivere på hvordan de vurderer ulike sider ved kompetansen til deres kandidater (for eksempel Høgskolen i Oslo og Akershus, Universitet i Bergen (UiB), Universitetet i Stavanger, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og Universitetet i Oslo (UiO)). Datagrunnlaget for slike studier er i hovedsak spørreskjemadata, og de har gitt grunnlag for mange interessante analyser. Et eksempel her er rapporten «Kompetanse 2020» (Ryssevik mfl. 2011) som tar for seg arbeidsmarkedet for kandidater fra UiB. Her nyttes surveydata både for kandidater, universitetsansatte og arbeidsgivere samt kvalitative data basert på intervju med (blant annet) arbeidsgivere.

Gjennom arbeidet med NHOs kompetansebarometer har NIFU gjennomført undersøkelser av kompetanse- og utdanningsbehov på arbeidsgiversiden. Så langt er undersøkelsen gjennomført i 2014, 2015 og 2016, med svar fra hhv. 5300, 5600 og 5183 bedrifter (Solberg mfl. 2015; 2016). Svarprosenten har vært på drøye 30 prosent i de to første rundene og 26 prosent i den siste. Selv om undersøkelsene dreier seg om kompetansebehov generelt, omfatter de flere spørsmål relatert til bedriftenes behov for og erfaringer med høyere utdannet personale. Undersøkelsen dekker kun de bedriftene som er organisert i NHO og gir derfor ikke et dekkende bilde av *arbeidslivets* behov. Men undersøkelsene har gitt verdifulle erfaringer med hvilke vurderinger man kan forvente å få fra bedrifter av ulik størrelse og i ulike næringer. Et konsistent og relevant hovedfunn fra begge undersøkelsene er at blant NHO-bedriftene, henger behovet for høyt utdannet personale nært sammen med bedriftsstørrelse.

Et problem knyttet til arbeidsgiverundersøkelser generelt, er å få et representativt utvalg av arbeidsgivere. I arbeidsgiverundersøkelsen ved UiB (Ryssevik mfl. 2011) ble populasjonen for undersøkelsen avgrenset til virksomheter / arbeidsgivere i bestemte fylker (det vil si fylker som sysselsatte kandidater fra UiB) som hadde mer enn 10 ansatte og som var innenfor næringer som rekrutterer universitetskandidater. Dette ga en populasjon på ca. 4000 virksomheter. Fra denne populasjonen trakk man et bruttoutvalg på 1200 virksomheter. Utvalget ble trukket tilfeldig, men med geografisk stratifisering.

Et annet problem knyttet til gjennomføring av arbeidsgiverundersøkelser, er den lave svarprosenten. I en undersøkelse TNS/Gallup foretok for NTNU, var svarprosenten 15. I en helt ny undersøkelse NIFU har utført for Universitetet i Oslo, var svarprosenten 32. Begge de sistnevnte undersøkelsene er

nærmere omtalt i kapittel 3. I undersøkelsen til Ryssevik mfl. (2011) ble det nedlagt mye arbeid i forbindelse med kontaktinformasjon til virksomhetene i deres bruttoutvalg. Undersøkelsen fikk en svarprosent på 44, hvilket må anses som en høy svarprosent når det gjelder bedriftsundersøkelser. Grunnen til at en oppnådde en såpass høy svarprosent, kan være at målgruppen ble avgrenset, samt forarbeidet overfor bedriftene. Undersøkelsen kartlegger arbeidsgivers vurdering av viktigheten av ulike typer kunnskaper og ferdigheter i ansettelsesprosessen, hva arbeidsgiver vektlegger mest av personlig egenskaper, faglig spisskompetanse, formelt utdanningsnivå, karakterer og tidligere arbeidserfaring. Videre kartlegges rekruttering av universitetsutdannede de siste fem årene og forventninger om å ansette flere eller færre med universitetsutdanning de neste 5 årene.

Internasjonalt er det foretatt flere ulike studier av arbeidsgiveres vurdering av kandidaters kvalitet og relevans (for eksempel HEA 2015). Det har også vært utført EU-finansierte studier (Humburg, van der Velden & Verhagen 2013) og «The Eurobarometer survey 2010» (European Commission 2010). Disse har et bredere utgangspunkt enn det enkelte lærested, som var utgangspunktet for de norske undersøkelsene nevnt over. Ingen av de nevnte internasjonale undersøkelsene knytter dataene til bestemte læresteder.

De nevnte tre internasjonale studiene er svært ulike i design. Mens HEA 2015 er en nasjonal arbeidsgiverundersøkelse for Irland, er de to EU-undersøkelsene internasjonale, og utvalgene er fastsatt på høyst ulike måter. Den irske undersøkelsen er en «fullskala» nasjonal spørreskjemaundersøkelse av arbeidsgiveres vurdering av utbytte av høyere utdanning og også av videreutdanning. Data over arbeidsgivere er hentet fra diverse arbeidsgiverforeninger. I undersøkelsen henter man opplysninger om kandidater som er rekruttert i løpet av de siste 24 månedene, og som har avsluttet en utdanning i samme periode. Det er beregnet at undersøkelsen fanger opp 12 prosent av kandidatene som ble rekruttert i denne tidsperioden. Undersøkelsen dekker temaer som tilfredshet med ulike sider ved kandidatens kompetanse, forekomst av og tilfredshet med samarbeid mellom bedrift og utdanningsinstitusjon, i hvilken grad arbeidsgivere rekrutterer kandidater fra utlandet, om det er – eller de tror det vil bli – mangel på visse typer arbeidskraft.

Begge EU-undersøkelsene har kandidatens «employability» som hovedtema. Undersøkelsene dekker blant annet temaer som ulike typer kompetanser, samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og bedrifter, rekruttering fra utlandet mv., men har ulik metodisk tilnærming.

Eurobarometer-undersøkelsen er basert på opplysninger fra arbeidsgivere med minst 50 ansatte som hadde rekruttert kandidater med høyere utdanning i løpet av de siste 5 årene og/eller planla å rekruttere slike kandidater i løpet av de neste 5 årene (i 27 EU-land og 4 europeiske ikke-medlemsland). Undersøkelsen legger hovedvekt på det som kan kalles «generiske ferdigheter», mens Humburg mfl. (2013) legger vekt på å undersøke nærmere betydningen av generiske ferdigheter i forhold til profesjonelle ferdigheter.

Det kan nevnes at nesten alle ferdigheter som var listet opp i spørreskjemaet i Eurobarometer-undersøkelsen ble ansett å være veldig viktige eller viktige for rekruttering av kandidater fra høyere utdanning. De viktigste var samarbeidsevner (som også Ryssevik mfl. fant), sektor-spesifikke ferdigheter, kommunikasjonsevner, IKT-ferdigheter, evne til å kunne tilpasse seg nye situasjoner etc.

I vår undersøkelse spørres det også om «generiske ferdigheter» (overførbare nøkkelferdigheter), men vi legger vekt på å få med spørsmål om yrkesspesifikke ferdigheter. Samtidig må også disse spørsmålene være generelle i formen, siden de skal kunne besvare av arbeidsgivere som har ansatt helt ulike utdanningsgrupper.

I Eurobarometer-undersøkelsen ble det gjennomført 7000 intervjuer (fordelt på 31 land) etter et fastsatt spørreskjema. Undersøkelsen er foretatt av The Gallup Organization (Hungary) på oppdrag fra Directorate-General for Education and Culture, EU. Det foreligger imidlertid få opplysninger om utvalgstrekkning, og svarprosent kan ikke beregnes. Populasjonen som resultatene skal generaliseres til, er ikke nærmere definert.

Av de nevnte studiene finner vi studien til Humburg mfl. (2013) som spesielt interessant, siden den bygger på velfundert litteratur- og teorijennomgang, med klart avledede konkrete forskningsspørsmål, og interessante metoder. De benytter blant annet et eksperimentelt opplegg for å kartlegge arbeidsgiveres preferanser for ulike kandidater. De simulerer seleksjonsprosessen (ansettelsesprosessen) ved å bruke hypotetiske kandidater («conjoint study»). Conjoint-studien omfatter i alt 900 arbeidsgivere fordelt på 9 europeiske land. I tillegg ble det foretatt dybdeintervjuer med arbeidsgivere i 12 europeiske land og fokusgruppeintervjuer.

Også i vår studie benytter vi et eksperimentelt design, om enn i en mindre målestokk, ved at vi i de kvalitative intervjuene ber arbeidsgiverne vurdere hypotetiske personer satt opp mot hverandre, og ved at vi i spørreskjemaet «tvinger» arbeidsgiveren til å velge mellom teoretiske arbeidssøkere.

Datainnsamlingen til surveydataene som er benyttet av Humburg mfl. ble utført ved å bruke «TNS business and consumer panels» og ble utført av TNS NIPO. Siden også denne undersøkelsen ble utført av et meningsmålingsinstitutt, foreligger det få opplysninger om utvalgstrekkning. Populasjonen er ikke nærmere definert eller avgrenset, og svarprosent kan ikke beregnes.

Betydningen av spesifikke ferdigheter er ofte undervurdert i arbeidsgiverundersøkelser, fordi slike undersøkelser fokuserer («by nature») på mer generiske ferdigheter (Humburg mfl. 2013). Vi vurderer dette slik at det er vanskelig å spørre et bredt utvalg arbeidsgivere som har behov for ansatte med mange ulike yrker og spesielle kompetanser (fra IKT-kompetanse og ingeniørferdigheter til pedagogisk kunnskap og helsekunnskap) om hva slags *spesifikke* ferdigheter en er ute etter. En må stille spørsmål som så å si treffer alle. Dermed stilles hovedsakelig spørsmål om generiske ferdigheter, og det er derfor ikke rart at slike ferdigheter skårer høyt. På den annen side er det ikke umulig å stille spørsmål om spesifikke eller yrkesrelevante ferdigheter på en måte som skal «treffe» alle, noe vi forsøker i vår undersøkelse.

Humburg mfl. (2013) peker også på at tilbøyeligheten til å stille spørsmål om generiske ferdigheter blir forsterket av en antakelse om at i en verden som raskt forandrer seg, kan spesifikke ferdigheter fort bli foreldet. Dette har ifølge Humburg mfl. også bidratt til å forsterke en tendens i politikktutforming til å fokusere på nøkkel-kompetanser («key competences»), som generelle akademiske ferdigheter. Med henvisning til Weinert (2001) hevder de blant annet at «key competences» ikke kan kompensere adekvat for mangel på spesifikke («content-specific») kompetanse. Funnene til Humburg mfl. underbygger også dette, profesjonell ekspertise *sammen* med «interpersonal skills» var begge svært utslagsgivende, og *det ene kunne ikke erstatte det andre*, når arbeidsgiverne vurderte ansettelse. I vår undersøkelse følges dette opp ved at det stilles spørsmål direkte til virksomhetene om de vil foretrekke det ene framfor det andre, og hva de i så fall foretrekker.

1.4 Forskningsspørsmålene

Spørreskjemaet i vår undersøkelse utformes som operasjonalisering av de overordnende spørsmålene som vi har nevnt innledningsvis. I tillegg vil vi trekke inn enkelte andre temaer, basert på at tidligere forskning har vist at de er sentrale. Nedenfor omtales temaene nærmere.

1.4.1 *Spesialist eller generalist – typer kvalifikasjoner som er viktigst*

Et viktig spørsmål er som nevnt arbeidsgivernes vurdering av spesialist- versus generalistkompetanse. Det er velkjent fra NIFUs kandidatundersøkelser at kandidater med yrkesrettet utdanning har en bedre tilpasning til arbeidsmarkedet den første tiden etter eksamen enn kandidater med generalist/disiplinutdanning (Arnesen, Støren & Wiers-Jenssen 2013, Støren mfl. 2014, Wiers-Jenssen, Støren & Arnesen 2014).

De med yrkesrettet utdanning svarer også oftere at utdanningen har stor relevans for arbeidslivet. Det interessante er hvordan dette blir vurdert av arbeidsgivere. Som nevnt over, er det i mange undersøkelser funnet at arbeidsgivere legger stor vekt på det som kan kalles *generiske* ferdigheter. Et

eksempel er resultater fra Eurobarometeret (EU 2010), omtalt foran, og Ryssevik mfl. (2011). Ryssevik mfl. har brukt et spørsmålsbatteri om ulike typer kompetanser fra REFLEX-studien (Støren 2008) som der var stilt til kandidatene, som skulle vurdere sin egen kompetanse. Ryssevik mfl. brukte spørsmålene til å spørre hvordan arbeidsgiverne vurderte de samme typene kompetanse. Ryssevik mfl. peker på: «Mest viktig ifølge 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 ifølge disse resultatene, er metodiske ferdigheter og evne til å koordinere og administrere» (side 106).

På bakgrunn av funnene til Huumburg mfl. (2013) som vi har omtalt over, har vi ansett det som viktig å få fram spørsmål som dekker betydningen av spesifikke ferdigheter, gjerne yrkesspesifikke eller yrkesrelevante ferdigheter, versus mer generisk kompetanse. Slike spørsmål må teknisk utformes slik at de ikke nødvendigvis viser til enkeltutdanninger (som barnevernspedagog, ingeniør etc.).

1.4.2 Relevans og kvalitet, og vurdering av kompetansen/kvalifikasjonene til kandidatene

Spørsmål som er knyttet til dette temaet, henger i stor grad sammen med temaet over, det vil si hvilke typer ferdigheter, kvalifikasjoner og egenskaper som er særlig viktige. Spørsmålene blir forsøkt spisset inn mot i hvilken grad utdanningen til de nyansatte er relevant for løse arbeidsoppgaver i virksomheten. Vi legger også vekt på å få fram forholdet mellom forventninger til de nyansatte og hva som er virksomhetens erfaringer, på mange ulike områder.

Et annet tema dreier seg om forventninger til og tilfredshet med kandidatene. Under dette temaet er det viktig å operasjonalisere «tilfredshet», og vi forsøker å knytte det til bestemte kompetanse/ferdighetsområder, som kan skilles fra hverandre

1.4.3 Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjon

Et tema som ikke var nevnt i anbudsinnbydelsen, men som tas med i vår undersøkelse, er om virksomheten har erfaringer med samarbeid med utdanningsinstitusjon(er), og hva slags samarbeid dette har dreid seg om, samt deres erfaringer med og synspunkter på slikt samarbeid. Grunnen til at vi anser dette som viktig, er at studier blant annet på NIFU (Næss mfl. 2012, Thune & Støren 2015) har vist at erfaringer fra slikt samarbeid er av stor betydning for arbeidsmarkedstilpasningen som nyutdannet, særlig synes det å være viktig for utdanningsgrupper der slikt samarbeid er minst utbredt (som humaniora). Det er derfor viktig å undersøke hvordan arbeidsgiverne selv vurderer slikt samarbeid, herunder om de vurderer det som tjenlig/sannsynlig at dette samarbeidet kan bli mer vanlig.

En EU-studie (2010) av arbeidsgiveres vurdering av høyere utdannede (Eurobarometerundersøkelsen, nevnt foran), stilte spørsmål om arbeidsgiverne hadde samarbeidet med høyere utdanningsinstitusjoner om utforming av curriculum og selve studieprogrammet. Bare 14 prosent svarte at dette hadde skjedd svært ofte eller ofte. Også den irske undersøkelsen (nevnt foran) av arbeidsgiveres vurdering av høyere utdanning (HEA 2015) dekker temaet samarbeid mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Her er spørsmålet stilt annerledes (også det metodiske opplegget og avgrensing av utvalget var ulikt i disse studiene). Den irske undersøkelsen avdekker at det store flertallet – vel to av tre – av arbeidsgiverne som deltok i undersøkelsen, rapporterte om slikt samarbeid.

Når det gjelder de ulike formene for samarbeid som arbeidsgiverne kan ha deltatt i, vil vi basere oss på tilsvarende spørsmål som er stilt til kandidatene i enkelte av NIFUs undersøkelser. Svarene fra de ulike undersøkelsene kan ikke koples direkte. Svar fra kandidatundersøkelsene kan ikke koples på noen andre data, siden vi ikke har oppbevart personopplysninger, og heller ikke har spurt kandidatene om tillatelse til å gjøre slike koplinger. Svarene på de samme temaspørsmålene fra hhv. kandidater og arbeidsgivere, kan imidlertid sammenliknes. Det gjelder slike spørsmål: Prosjekt-, diplom- eller masteroppgave på oppdrag fra eller i samarbeid med en bedrift/ virksomhet, Forelesning/seminar med

foredragsholder fra bedrift/virksomhet, Veiledning fra personer fra en bedrift/virksomhet, Forskningsprosjekt i samarbeid med en bedrift/virksomhet, Ekskursjoner/bedriftsbesøk organisert av en bedrift/virksomhet, Praksis i en bedrift/offentlig virksomhet. Å få avdekket hva som er arbeidsgiveres erfaring med det samme, vil være av stor interesse.

1.4.4 Rekrutteringsplaner og udekket kompetansebehov

Spørsmål om rekrutteringsplaner og kompetansebehov blir stilt til alle virksomheter. Disse spørsmålene omhandler alle fagfelt og utdanningsnivåer. Liknende spørsmål er stilt i flere undersøkelser, blant annet noen av de vi har nevnt innledningsvis, samt i NIFUs/NHOs Kompetansebarometer.

1.4.5 Yrker, sektorer og utdanningsinstitusjoner

Undersøkelsen må avdekke hvilke sektorer og yrker virksomhetenes (ny)ansatte med de aktuelle utdanningene jobber. Dette tilsier i seg selv en bredt anlagt undersøkelse. Det var ønsket fra oppdragsgiver at det ble avdekket hvilken utdanningsinstitusjon de aktuelle arbeidstakerne er utdannet fra. Samtidig må data selvsagt aidentifiseres og alle resultater anonymiseres. Et formål er å kartlegge hvorvidt arbeidsgivere har ulike erfaringer med kandidater avhengig av utdanningsinstitusjon eller type av utdanningsinstitusjon. Her tar vi forbehold når det gjelder de minste lærestedene.

1.5 Rådgivende gruppe

Prosjektet har knyttet til seg en rådgivende gruppe for å innhente råd og innspill fra arbeidsgiversiden i undersøkelsen. Den består av én representant fra hver av de fire største arbeidsgiverorganisasjonene i Norge, nærmere bestemt Næringslivets hovedorganisasjon (NHO), Spekter, Virke og Kommunenes sentralorganisasjon (KS). Den rådgivende gruppen har deltatt i et oppstartsmøte vinteren 2016, og et møte der resultatene i denne rapporten ble diskutert, samt gitt innspill til og bidratt med kontaktinformasjon til de kvalitative intervjuene av arbeidsgiverne. Gruppen skal også trekkes inn i den videre gjennomføringen av prosjektet

1.6 Prosjektets ulike faser

Fase 1 strekker seg fra senhøsten 2015 til høsten 2016. I denne fasen har vi gjort forarbeid til den kvalitative studien, det vil si laget intervjuguide og fått avtaler med bedrifter og gjennomført noen intervjuer. Den kvalitative studien er startet opp og har kommet langt (se kapittel 4).

I denne fasen har vi også gjort litteraturstudier, og det er lagt ned mye arbeid i å diskutere prosjektet med Statistisk sentralbyrå (SSB), framskaffe registerdata fra SSB, samt å planlegge utvalgstrekkning til hovedundersøkelsen i 2017. I denne fasen har vi også gjort avtaler med Enhetsregisteret i Brønnøysund om å trekke et mindre utvalg til en test-undersøkelse (se kapittel 4). Vi har lagt ned mye arbeid i å lage et spørreskjema til bruk i test-undersøkelsen, som skal gjenspeile problemstillingene i oppdragsbeskrivelsen. Dette spørreskjemaet danner utgangspunkt for spørreskjemaet som skal brukes i hovedundersøkelsen. Undersøkelsen ble meldt til Personvernombudet før sommeren, og vi fikk godkjenning derfra i august.

Spørreskjemaet ble utformet til et web-skjema i samarbeid med det nederlandske firmaet DESAN Research Solutions. Invitasjoner til å delta i undersøkelsen ble sendt ut av NIFU, og dataene ble lagret av DESAN, som – da datainnsamlingen var ferdig – sendte en datafil til NIFU. Den foreliggende rapporten utgjør leveransen fra første fase.

Fase 2 strekker seg fra senhøsten 2016 til høsten 2017. Det vil foregå arbeid med registerkoplinger og det endelige utvalg til hovedundersøkelsen blir trukket. Det vil foregå arbeid med spørreskjema til hovedundersøkelsen basert på erfaringer fra både testundersøkelsen og den kvalitative studien. En viktig aktivitet vinteren 2017 vil være å spre informasjon om undersøkelsen for å øke oppslutningen

om den. Den rådgivende gruppen vil da trekkes inn. Flere aktiviteter kan være aktuelle, som åpent seminar, omtale i sosiale medier mv. Aktiviteter knyttet til det å gi informasjon om undersøkelsen vil foregå samtidig med at hovedundersøkelsen sendes ut til virksomhetene, ventelig på sen vinteren 2017. Vi regner med at datafangsten er avsluttet og at endelig datafil vil foreligge tidlig på sommeren 2017.

I denne fasen vil også den kvalitative studien fullføres. Det er avtalt rapportering også høsten 2017, og den vil omhandle dokumentasjon av spørreskjemaundersøkelsen (hovedundersøkelsen), samt flere resultater fra den kvalitative studien. Nærmere analyse av data fra hovedundersøkelsen vil foregå i neste fase.

Fase 3 strekker seg fra høsten 2017 til høsten 2018. I denne fasen vil det først og fremst bli arbeidet med analyse av spørreskjemadataene, og med en endelig rapport. Høsten 2018 skal det foreligge en sluttrapport, der resultater fra alle prosjektets ulike deler ses samlet. Her vil også resultatene ses i lys av internasjonale studier, og resultater fra NIFUs Kandidatundersøkelser. Det vil også gis vurderinger, eventuelt anbefalinger, om senere liknende undersøkelser.

Fase 3 vil avsluttes med en større konferanse arrangert i samarbeid med oppdragsgiver der resultatene fra prosjektet blir presentert og diskutert med alle aktuelle interessenter.

2 Hvem ansetter nyutdannede med høyere utdanning og fagskoleutdanning?

I denne delen av rapporten vil vi gi en detaljert fremstilling av de virksomhetene som ansatte nyutdannede med høyere utdanning og fagskole utdanning i 2013-2014. Et liknende utvalg av virksomheter, basert på ett år nyere data, skal trekkes før vår hoved-spørreskjemaundersøkelse i 2017. Det er viktig å få kjennskap til hvordan en slik populasjon av virksomheter ser ut med henhold til næringstilknytning, antall ansatte og geografisk lokalisering.

2.1 Beskrivelse av datamaterialet

Kilden for fremstillingene i dette kapittelet er SSBs utdanningsbase (NUDB) og arbeidstaker- og arbeidsgiverregister (AA-registeret). I NUDB ble det identifisert 97 702 personer som fullførte målutdanningene i årene 2013 og 2014. Tabell 2.1 viser hvordan disse personene fordeler seg på de ulike målutdanningene.

Tabell 2.1 Fordeling av personer med målutdanningene i 2013 og 2014.

Målutdanning	Absolutte tall	Prosent
Masterutdanning eller tilsvarende	32 059	33
Bachelorutdanning	52 224	53
Allmennlærer/grunnskolelærer	3 154	3
Fagskoleutdanning	10 265	11
Totalt	97 702	100

Kilde: SSB

I 2013 og 2014 var det altså 3 154 personer som fullførte allmennlærer/grunnskolelærerutdanning i Norge. 52 224 personer fullførte en bachelorutdanning, mens det var henholdsvis 10 265 og 32 059 personer som fullførte en fagskoleutdanning eller masterutdanning.

Ved match mot AA-registeret ble 83 637 arbeidsforhold i 31 750 virksomheter for disse personene identifisert. Kravet var at organisasjonsnummeret for virksomheten måtte være utfylt og at personene var ansatt i virksomhetene. Ved videre kobling mot SSBs Virksomhets- og foretaksregister fant SSB 27 774 av disse virksomhetene. Kravet var da at virksomhetene skulle være aktive i dag (våren 2016) og at antall ansatte i virksomheten skulle være mer enn tre. Videre fjernet vi virksomheter med mindre enn ti ansatte. Dette reduserte antallet virksomheter i utvalget fra 27 774 til 20 879. Altså ble utvalget redusert med om lag 25 prosent. I tabell 2.2 presenterer vi fordelingen av virksomheter etter hva slags utdanninger de har rekruttert i 2013 og 2014. Øverst i tabellen er virksomheter som bare har ansatt en

av målutdanningene. De neste radene viser hvor mange som har ansatt ulike kombinasjoner av målutdanningene

Tabell 2.2 Fordelingen av virksomheter etter målutdanning.

Målutdanninger	Frekvens	Prosent
Master	3 497	16,7
Bachelor	8 989	43,1
Fagskole	1 774	8,5
Allmennlærer	664	3,2
Master + Bachelor	2 999	14,4
Master + Fagskole	207	1,0
Master + Allmennlærer	274	1,3
Bachelor + Fagskole	1 092	5,2
Bachelor + Allmennlærer	277	1,3
Fagskole + Allmennlærer	18	0,1
Master + Bachelor + Fagskole	746	3,6
Master + Bachelor + Allmennlærer	255	1,2
Master + Fagskole + Allmennlærer	8	0,0
Bachelor + Fagskole + Allmennlærer	28	0,1
Master + Bachelor + Fagskole + Allmennlærer	51	0,2
Totalt	20 879	100

17 prosent av virksomhetene i utvalget har altså kun ansatt kandidater med masterutdanning. Tilsvarende tall for bachelorutdanning, fagskoleutdanning og allmennlærer/grunnskoleutdanning er henholdsvis 43 prosent, 8,5 prosent og 3,2 prosent. Om lag 30 prosent av virksomhetene i utvalget har ansatt kandidater fra to eller flere av målutdanningen. For eksempel ansatte i overkant av 14 prosent av virksomhetene både personer med masterutdanning og bachelorutdanning. Oppsummert (se tabell 2.3) ser vi at 38 prosent av virksomhetene i utvalget har ansatt minst en masterkandidat, 70 prosent har ansatt bachelorkandidater, mens henholdsvis 20 og 8 prosent av virksomhetene har ansatt fagskolekandidater og personer med allmennlærer/ grunnskolelærerutdanning.

Tabell 2.3 Andel virksomhetene som har ansatt minst én av målutdanningene.

Målutdanninger	Observasjoner	Prosent
Master	8 037	38
Bachelor	14 437	69
Fagskole	3 924	19
Allmennlærer/grunnskolelærer	1 575	8

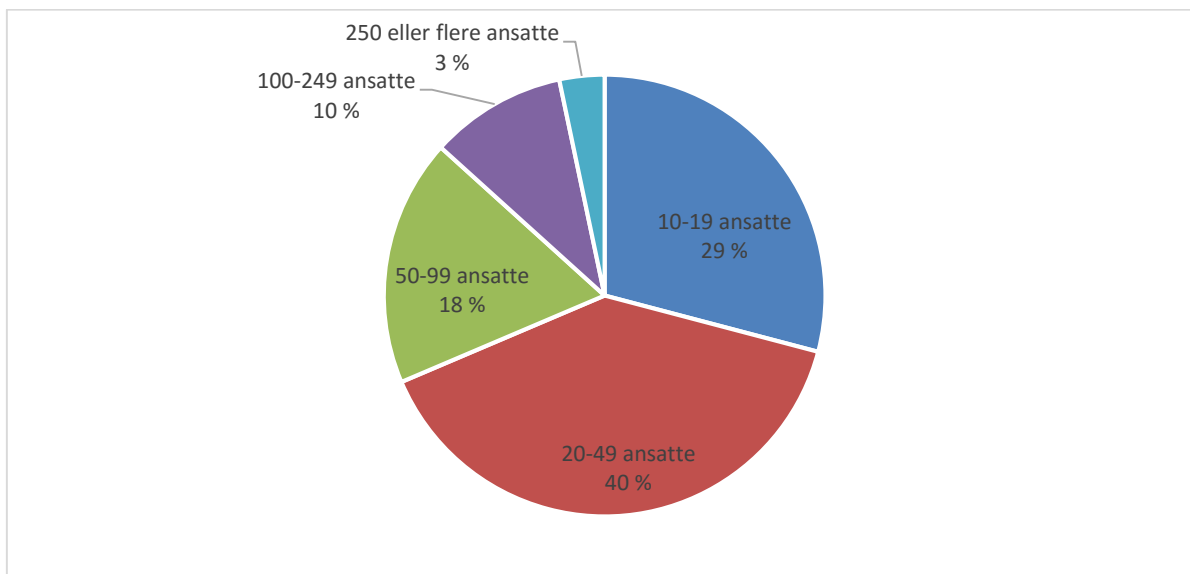
2.2 Detaljert om virksomhetene i utvalget

2.2.1 Virksomhetsstørrelse

SSB definerer virksomhet som en lokalt avgrenset funksjonell enhet som hovedsakelig driver virksomhet innenfor en bestemt næringsgruppe. Denne definisjonen er helt uavhengig av sektor, slik at også offentlig lokalt avgrensede funksjonelle enheter, som for eksempel bibliotek, direktorater, politistasjoner osv., er virksomheter etter denne definisjonen. Virksomhetsstørrelse blir i denne statistikken målt etter antall ansatte. Antall ansatte er basert på datagrunnlaget til den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Vi benytter de samme størrelseskategoriene som SSB,¹ altså:

Kategori	Antall ansatte
1	Ingen ansatte
2	1–4 ansatte
3	5–9 ansatte
4	10–19 ansatte
5	20–49 ansatte
6	50–99 ansatte
7	100–249 ansatte
8	250 ansatte og over

Ettersom vi allerede har fjernet alle virksomheter med færre enn 10 ansatte fra utvalget, er det ingen virksomheter de tre første kategoriene. De resterende virksomhetene i utvalget fordeler seg på størrelseskategoriene som vist i figur 2.1.



Figur 2.1. Fordeling av virksomheter som har ansatt nyutdannede med høyere utdanning eller fagskoleutdanning etter antall ansatte. N = 20 879.

Om lag 30 prosent av virksomhetene i utvalget har altså 10 til 19 ansatte, mens 40 prosent av virksomhetene har 20–49 ansatte. 18 prosent har mellom 50 og 99 ansatte, og 13 prosent har mer enn 100 ansatte.

¹ <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/statistikker/bedrifter/aar>

Figur 2.1 må ikke misforstås dit hen at de fleste nyutdannede bli ansatt i små virksomheter. De større virksomhetene, som det er færre av, ansetter gjerne mange nyutdannede. Eksempelvis kan det nevnes at en av bedriftene som ble intervjuet i tiknytning til dette prosjektet (se kapittel 4) rekrutterte om lag 100 nyutdannede hvert år. De fleste virksomheter som ansetter nyutdannede, har under 50 ansatte, men av nyutdannede (og nyansatte) blir likevel trolig et flertall ansatt i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Dette vil vi kunne undersøke nærmere i hovedundersøkelsen i 2017.

Vi har mulighet for å sammenlikne vårt utvalg av virksomheter med offisielle statistikk. Hvis vi ser på de 60 000 virksomhetene i Norge i 2016 som har minst ti ansatte (SSB 2016a), finner vi at selv når de minste virksomhetene utelates (under 10 ansatte), er det en lavere andel virksomheter som har over 100 ansatte generelt i Norge enn i vårt utvalg. I vårt utvalg har 10 prosent 100–249 ansatte, tilsvarende tall i SSBs virksomhetsstatistikk er 5 prosent. I vårt utvalg har 3 prosent 250 ansatte eller med, tilsvarende tal i offisiell statistikk er 1 prosent. I vårt utvalg har 29 prosent 10–19 ansatte, mens tilsvarende tall i offisiell statistikk er 49 prosent. Vi har altså en overrepresentasjon av store virksomheter i utvalget, fordi de i større grad enn små virksomheter ansetter personer med våre målutdanninger.

Nedenfor ser vi på hvordan virksomhetene i vårt utvalg som har ansatt henholdsvis masterkandidater, bachelorkandidater, fagskolekandidater og personer med allmennlærer/grunnskolelærerutdanning fordeles etter størrelse. Disse fordelingene presenteres i tabell 2.4. Uavhengig av hvilken målutdanning vi ser på, finner vi at virksomhetene som har rekruttert fra de ulike målutdanningene, som regel er relativt små, med mellom 10 og 49 ansatte. (Likevel har vi som nevnt en overrepresentasjon av større virksomheter, om vi sammenlikner med offisiell statistikk for alle virksomheter i Norge.)

Vel halvparten (56 prosent) av de virksomhetene som har ansatt minst en masterkandidat, er virksomheter med mellom 10 og 49 ansatte. Ser vi på virksomheter som har ansatt minst en bachelorkandidat, har 66 prosent mellom 10 og 49 ansatte. Også virksomhetene som har ansatt fagskolekandidater, er i hovedsak relativt små (54 prosent har mellom 10 og 49 ansatte). Blant de virksomhetene som har ansatt lærere er det få store bedrifter (kun 10 prosent har mer enn 100 ansatte), mens hele 78 prosent har mellom 20 og 99 ansatte.

Tabell 2.4 Fordeling av virksomheter som har ansatt de ulike målutdanningene, etter antall ansatte i virksomheten. Prosent.

Antall ansatte	Har ansatt master	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskole- utdannede	Har ansatt lærer
10–19 ansatte	23	27	21	12
20–49 ansatte	33	39	33	42
50–99 ansatte	21	18	19	36
100–249 ansatte	16	12	17	8
250 eller flere	7	4	9	2
N (=100%)	8 037	14 437	3 924	1 575

Det er også interessant å se på hvordan andelen virksomheter som har ansatt noen fra de ulike målutdanningene fordeler seg innenfor hver enkelt størrelseskategori. Dette gjøres i tabell 2.5. Fordi virksomhetene rekrutterer fra flere av målutdanningene, blir summen av radene blir større enn 100 prosent.

Tabell 2.5 Fordeling av målutdanninger innenfor hver enkelt størrelseskategori.

Antall ansatte	Har ansatt master	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskole utdannede	Har ansatt lærer
10–19 ansatte (N=6079)	30	64	14	3
20–49 ansatte (N=8247)	32	68	16	8
50–99 ansatte (N=3769)	45	70	20	15
100–249 ansatte (N=2095)	60	79	32	6
250 eller flere (N=689)	84	92	52	6
Alle (20879)	38	69	19	8

Uavhengig av størrelseskategori, er det flest virksomheter som har ansatt en eller flere bachelorkandidater. Andelen virksomheter som har rekruttert noen med bachelorutdanning, varierer imidlertid en hel del på tvers av størrelseskategoriene. Mens 64 prosent av virksomhetene med 10–19 ansatte bachelorkandidater, hadde hele 92 prosent av de største virksomhetene ansatt bachelorkandidater.

Et liknende mønster ser vi når vi fokuserer på virksomhetene som har rekruttert masterkandidater og fagskoleutdannende, og her er mønsteret enda mer utpreget. Blant de små og mellomstore virksomhetene med 10–19 og 20–49 ansatte hadde henholdsvis 30 og 32 prosent ansatt masterkandidater (altså en betydelig lavere andel enn den andelen som ansatte bachelorkandidater), mens blant de store virksomhetene hadde hele 84 prosent ansatt en eller flere masterkandidater. Det er altså i særlig grad de største virksomhetene som har ansatt en nyutdannet master.

Når det gjelder fagskoleutdannende, hadde over 50 prosent av de store virksomhetene (med 250 eller flere ansatte) ansatt personer med denne typen utdanning. For de små virksomhetene, med 10–19 ansatte og 20–49 ansatte, hadde henholdsvis bare 14 og 16 prosent av virksomhetene ansatt fagskoleutdannende. Både når det gjelder mastere og fagskoleutdannede er det klart at økt størrelse (økt antall ansatte) medfører stor økning i andelen som har ansatt noen i den aktuelle utdanningsgruppen. For bachelorkandidater er forskjellen etter bedriftens størrelse mindre, det er veldig mange som har ansatt bachelorer også blant de små og mellomstore virksomhetene.

Vi minner om at vi her ser på virksomheter som har ansatt minst en av målutdanningene, og altså ikke alle virksomheter i Norge.

2.2.2 Næringstilhørighet

For å dele virksomhetene inn i næringsgrupper, benytter vi den norske standarden for næringsgruppering (SN2007).² Denne igjen bygger på EUs standard (NACE). SN2007 har en hierarkisk inndeling med 5 nivåer. Disse har fått følgende betegnelser:

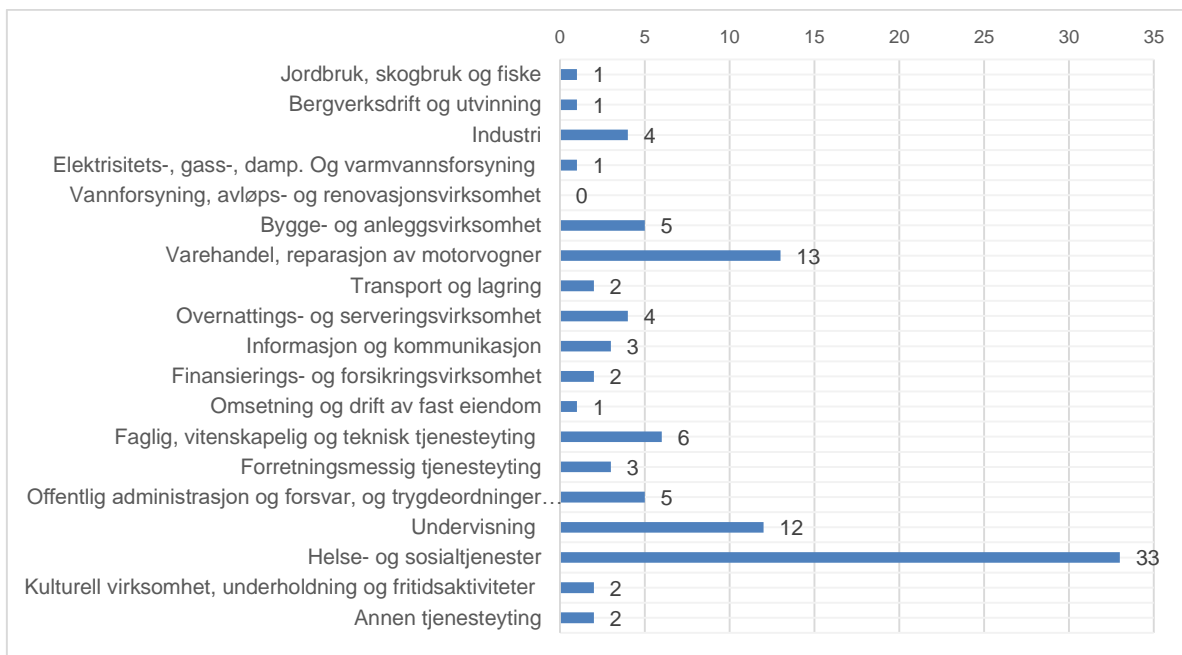
Nivå	Betegnelse	Antall
1	Næringshovedområde	21
2	Næring	87
3	Næringshovedgruppe	270
4	Næringsgruppe	613
5	Næringsundergruppe	818

Vi benytter bare det øverste nivået i hierarkiet, altså de 21 næringshovedområdene. Disse deles inn på følgende måte:

² http://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf

Næringshovedområde	Næringshovedområde (kort navn)
Jordbruk, skogbruk og fiske	Jordbruk, skogbruk og fiske
Bergverksdrift og utvinning	Bergverksdrift og utvinning
Industri	Industri
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	Kraftforsyning
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	Vann, avløp og renovasjon
Bygge- og anleggsvirksomhet	Bygge- og anleggsvirksomhet
Varehandel, reparasjon av motorvogner	Varehandel, bilverksteder
Transport og lagring	Transport og lagring
Overnattings- og serveringsvirksomhet	Overnattings- og serveringsvirks.
Informasjon og kommunikasjon	Informasjon og kommunikasjon
Finansiering og forsikring	Finansiering og forsikring
Omsetning og drift av fast eiendom	Omsetning og drift av fast eiendom
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	Faglig, vit. og tekn. tjenesteyting
Forretningsmessig tjenesteyting	Forretningsmessig tjenesteyting
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	Off.adm., forsvar, sosialforsikring
Undervisning	Undervisning
Helse- og sosialtjenester	Helse- og sosialtjenester
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	Kultur, underholdning og fritid
Annen tjenester yting	Annen tjenesteyting
Lønnet arbeid i private husholdninger	Lønnet arbeid i private hushold.
Internasjonale organisasjoner og organer	Internasjonale organer

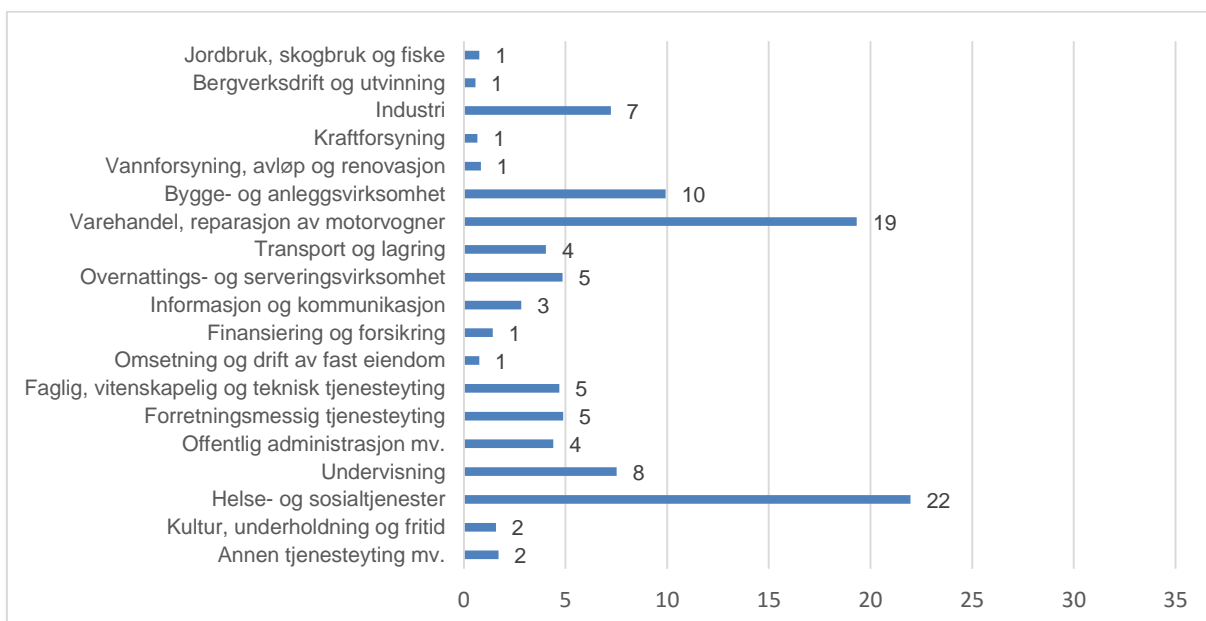
Virksomhetene i utvalget vårt finnes innenfor de aller fleste av disse næringshovedområdene (se figur 2.2). Vi finner flest virksomheter i helse- og sosialtjenester, varehandel, bilverksteder mv. og undervisning. Virksomhetene innenfor disse næringene utgjør nesten 60 prosent av utvalget.



Figur 2.2 Fordeling av virksomheter som har ansatt nyutdannede med høyere utdanning eller fagskoleutdanning etter næringshovedområde (N = 20 879, virksomheter med minst 10 ansatte).

Industrivirksomheter utgjør 4 prosent av virksomhetene, og bygge- og anleggsvirksomhet 5 prosent, mens henholdsvis 6 og 5 prosent av virksomhetene faller inn under næringene faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og offentlig administrasjon (mv.).

Vi har mulighet til å sammenlikne fordelingen av virksomheter etter næring med SSBs statistikk over virksomheter. Vi velger 2014 (samme som utvalget), og tar bare med virksomheter med minst ti ansatte, se figur 2.4. Vi finner ikke dramatiske forskjeller mellom vårt utvalg og tall fra SSBs virksomhetsregister. Sammenliknet med det sistnevnte, er næringene varehandel, bygg og anlegg og industri underrepresentert. Dette er fordi disse næringene i mindre grad ansetter målutdanningene. Næringene helse- og sosialtjenester og undervisning er overrepresentert i vårt utvalg, siden de oftere ansetter målutdanningene. Ellers er det faktisk ganske små forskjeller.



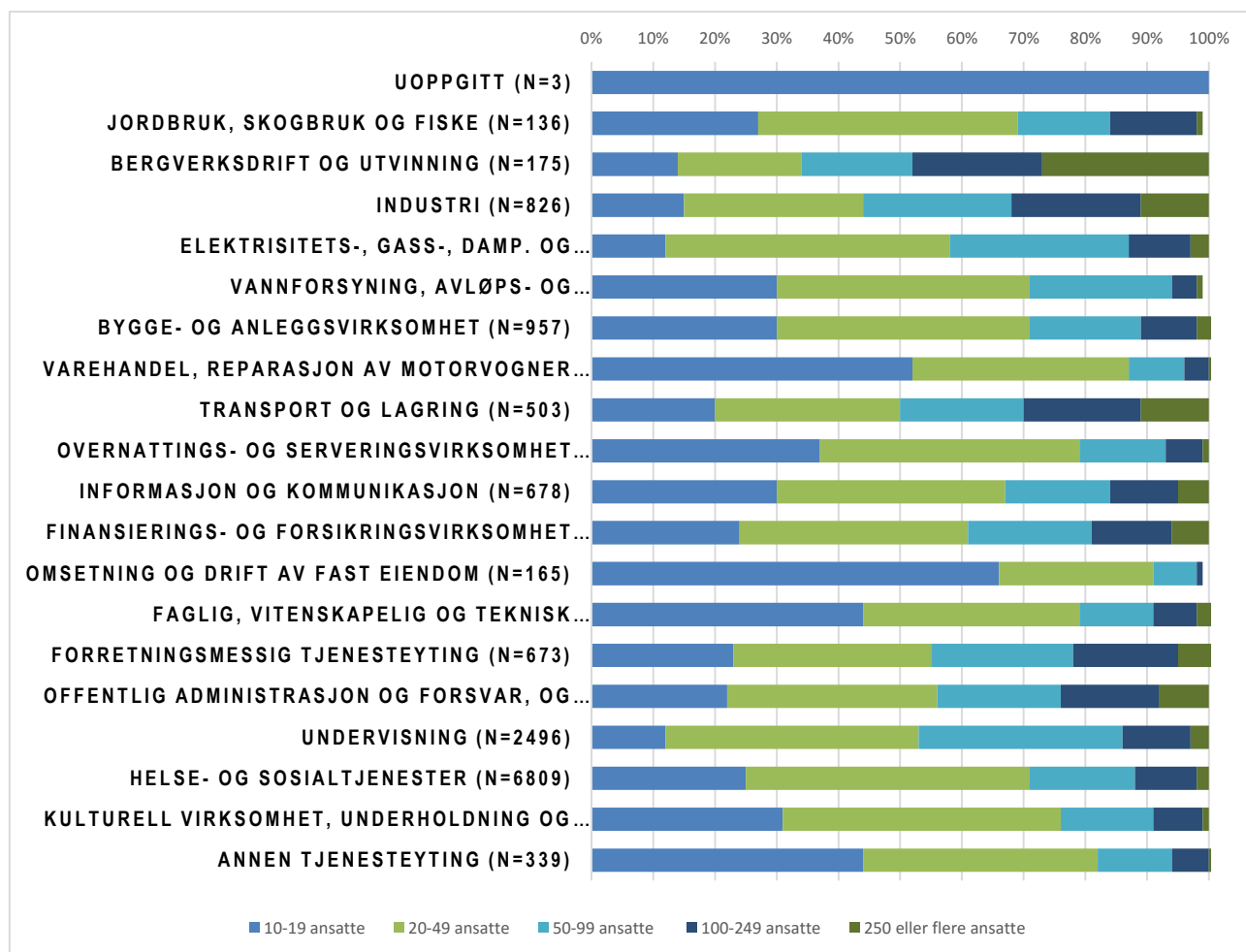
Figur 2.3 Fordeling av virksomheter i Norge i 2014 med minst 10 ansatte etter næringshovedområde (N=53450).

Kilde: SSB (2016b).

En annen interessant ting vi kan lese ut av figur 2.2 og 2.3 som det er verdt å merke seg, gjelder tallet N (antall observasjoner). Virksomhetsregisteret til SSB viser 53 450 virksomheter med minst ti ansatte i 2014 (figur 2.3). Våre registerdata over virksomheter (med minst ti ansatte) som har ansatt noen med målutdanningene, utgjør nesten 21 000 virksomheter. Dette innebærer at våre registerdata dekker nær halvparten av relevante virksomheter i Norge. Dette betyr at når vi bruker samme avgrensning for utvalget vårt til hovedundersøkelsen i 2017, vil vi trekke et utvalg som representerer nær halvparten av virksomhetene (med minst 10 ansatte) i Norge.

Figur 2.4 viser hvordan virksomhetene i utvalget fordeler seg etter både størrelse og næring. I de fleste næringene har virksomhetene i hovedsak mellom 10 og 49 ansatte. Unntakene er «Bergverksdrift og utvinning» og «Industri» der henholdsvis 66 og 56 prosent av virksomhetene hadde over 50 ansatte. I «Bergverksdrift og utvinning» har faktisk nesten 50 prosent av virksomhetene over 100 ansatte, mens i «Industri» gjelder dette i overkant av 30 prosent av virksomhetene.

To næringer skiller seg ut med en stor andel (over 50 prosent) små virksomheter med under 19 ansatte, nemlig «Varehandel, bilverksteder» og «Omsetning og drift av fast eiendom». I næringene «Undervisning», «Helse- og sosialtjenester», «Jordbruk, skogbruk og fiske», «Kraftforsyning», «Vann, avløp og renovasjon», «Bygge- og anleggsvirksomhet» og «Overnattings- og serveringsvirks.» har over 40 prosent av virksomhetene mellom 20 og 49 ansatte.



Figur 2.4 Fordeling av virksomheter som har ansatt nyutdannede med høyere utdanning og fagskoleutdanning etter størrelse og næring (prosent).

Bildet som presenteres i figur 2.4, bekreftes når vi ser på gjennomsnittlig virksomhetsstørrelse og median størrelse i tabell 2.6. I «Industri», «Transport og lagring» og «Bergverksdrift og utvinning», er gjennomsnittlig antall ansatte i virksomhetene fra 121 til 272. I «Varehandel, bilverksteder» og

«Omsetning og drift av fast eiendom», er gjennomsnittlig antall ansatte i virksomhetene henholdsvis 31 og 22. I de andre næringene ligger gjennomsnittlig antall ansatte mellom 38 og 87. For alle virksomhetene i utvalget er gjennomsnittlig antall ansatte 64.

Tallet for gjennomsnittlig antall ansatte er, for alle næringer, større enn medianen (se tabell 2.6). Dette betyr at det i alle næringer er noen få store bedrifter som trekker opp gjennomsnittet, mens hovedtyngden av virksomhetene innenfor hver enkelt næring er mindre bedrifter.

Tabell 2.6 Antall ansatte i virksomhetene etter næring.

Næringshovedområder	Gjennomsnitt	Median
Uoppgitt (N=3)	:	:
Jordbruk, skogbruk og fiske (N=136)	53	30
Bergverksdrift og utvinning (N=175)	272	95
Industri (N=826)	121	59
Kraftforsyning (N=108)	61	41
Vann, avløp og renovasjon (N=82)	43	30
Bygge- og anleggsvirksomhet (N=957)	55	29
Varehandel, bilverksteder (N=2716)	31	19
Transport og lagring (N=503)	127	50
Overnattings- og serveringsvirks. (N=934)	38	25
Informasjon og kommunikasjon (N=678)	72	31
Finansierings- og forsikringsvirksomhet (N=336)	81	35
Omsetning og drift av fast eiendom (N=165)	22	14
Fag., vit. og tekn. tjenesteyting (N=1315)	50	22
Forretningsmessig tjenesteyting (N=673)	87	43
Off. adm., forsvar, og sosialforsikring (N=1110)	86	42
Undervisning (N=2496)	73	47
Helse- og sosialtjenester (N=6809)	61	30
Kultur, underholdning og fritid (N=518)	45	28
Annen tjenesteyting mv. (N=339)	38	22
Totalt (N=20 879)	64	31

I tabell 2.7 ser vi på hvordan virksomhetene som har ansatt henholdsvis masterkandidater, bachelorkandidater, fagskolekandidater og personer med allmennlærer/grunnskolelærerutdanning fordeles etter næringshovedområde. Av de virksomhetene som ansetter masterkandidater, finner vi flest innenfor helse- og sosialtjenester og undervisning. Henholdsvis 24 og 17 prosent av virksomhetene som har ansatt en eller flere personer med mastergrad, faller inn under disse to næringene. Vi finner også en god del av virksomhetene som ansetter masterkandidater innenfor faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (11 prosent) og offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring (9 prosent).

Når vi fokuserer på bachelorkandidater og fagskoleutdannende, ser vi at henholdsvis 40 og 27 prosent av virksomhetene som har ansatt en eller flere med disse målutdanningen finnes i helse- og sosialtjenester. Videre faller 14 og 13 prosent av virksomhetene som ansetter bachelorkandidater og fagskoleutdannende innunder «varehandel, bilverksteder». Det er også interessant å merke seg at 17 prosent av de virksomhetene som ansetter fagskoleutdannende driver med bygge- og

anleggsvirksomhet. Ikke overraskende finner vi at hele 82 prosent av de virksomhetene som ansetter lærere, er virksomheter innenfor undervisning.

Tabell 2.7 Fordeling av virksomheter etter næring. Prosent.

Næringshovedområde	Har ansatt master/tilsv.	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskole- utdannede	Har ansatt lærer
Uoppgitt (N=3)	:	:	:	:
Jordbruk, skogbruk og fiske (N=136)	1	1	1	0
Bergverksdrift og utvinning (N=175)	1	1	2	0
Industri (N=826)	4	3	8	1
Kraftforsyning (N=108)	1	0	1	0
Vann, avløp og renovasjon (N=82)	0	0	0	0
Bygge- og anleggsvirksomhet (N=957)	5	2	17	0
Varehandel, bilverksteder (N=2716)	8	14	13	4
Transport og lagring (N=503)	2	2	4	0
Overnattings- og serveringsvirks. (N=934)	4	5	5	1
Informasjon og kommunikasjon (N=678)	5	3	2	0
Finansierings- og forsikringsvirksomhet (N=336)	3	2	1	0
Omsetning og drift av fast eiendom (N=165)	1	1	0	0
Fag., vit. og tekn. tjenesteyting (N=1315)	11	5	4	0
Forretningsmessig tjenesteyting (N=673)	4	3	6	1
Off. adm., forsvar og sosialforsikring (N=1110)	9	5	2	1
Undervisning (N=2496)	17	8	4	82
Helse- og sosialtjenester (N=6809)	24	40	27	7
Kultur, underholdning og fritid (N=518)	2	3	1	1
Annen tjenesteyting mv. (N=339)	2	1	1	1
Totalt, N (=100%)	8 037	14 437	3 924	1 575

En annen måte å fordele dette på, vises i tabell 2.8. Her ser vi på hvor mange virksomheter innenfor hver næringshovedgruppe, som har ansatt en av målutdanningene. For de fleste næringsgrupper, er det en høyest andel virksomheter som ansetter bachelorkandidater, naturlig nok, siden det totalt er utdannet og ansatt flest bachelorer. Det er imidlertid flere unntak, som er:

- bergverksdrift og utvinning, der en like høy andel har ansatt mastere
- bygg- og anleggsvirksomhet, der en langt høyere andel har ansatt fagskolekandidater
- faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, der en høyere andel har ansatt mastere
- offentlig administrasjon mv., der en høyere andel har ansatt master,
- undervisning, der en høyere andel har ansatt lærere eller mastere
- og annen tjenesteyting der en høyere andel har ansatt mastere.

Bachelorkandidater ser ut til å være spesielt ettertraktet (gitt vårt utvalg) i varehandel, overnatting og servering, helse- og sosialtjenester, kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter og omsetning og drift av fast eiendom.

Tabell 2.8 Fordeling av målutdanninger innenfor hver næringsgruppe.

Næringshovedområder	Har ansatt master/tilsv.	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskoleutdannede	Har ansatt lærer
Jordbruk, skogbruk og fiske (N=136)	32	63	29	3
Bergverksdrift og utvinning (N=175)	67	66	37	0
Industri (N=826)	41	60	37	1
Kraftforsyning (N=108)	44	50	32	0
Vann, avløp og renovasjon (N=82)	40	70	20	1
Bygge- og anleggsvirksomhet (N=957)	13	36	70	0
Varehandel, bilverksteder (N=2716)	25	74	19	2
Transport og lagring (N=503)	34	68	35	1
Overnattings- og serveringsvirksomhet (N=934)	34	73	19	2
Informasjon og kommunikasjon (N=678)	54	73	12	1
Finansierings- og forsikringsvirksomhet (N=336)	65	70	7	0
Omsetning og drift av fast eiendom (N=165)	34	74	7	1
Fag., vit. og tekn. tjenesteyting (N=1315)	65	57	13	0
Forretningsmessig tjenesteyting (N=673)	44	71	35	2
Off. adm., forsvar og sosial forsikring (N=1110)	66	61	9	1
Undervisning (N=2496)	54	46	6	52
Helse- og sosialtjenester (N=6809)	28	85	16	2
Kultur, underholdning og fritid (N=518)	38	78	9	4
Annen tjenesteyting (N=339)	58	53	15	3
Totalt (N=20 879)	38	69	19	8

Innenfor bergverksdrift og utvinning hadde to av tre virksomheter ansatt masterkandidater, og dette gjelder også for virksomhetene innenfor offentlig administrasjon mv. og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, med henholdsvis 66 og 65 prosent. Innenfor undervisning er det også en relativt høy andel av virksomhetene som ansetter masterkandidater (54 prosent). Det er store variasjoner på tvers av næringshovedområder. Mens 67 prosent av virksomhetene innenfor bergverksdrift og utvinning ansatte masterkandidater, var det bare 13 prosent av virksomhetene innen bygg- og anleggsvirksomhet som ansatt personer fra denne målutdanningen.

Av virksomhetene innenfor undervisning i vårt utvalg har 52 prosent ansatt lærere (de har imidlertid like ofte ansatt mastere), mens andelen virksomheter som ansetter lærere, er svært lav innenfor de øvrige næringene. Hele 70 prosent av virksomhetene innenfor bygg- og anlegg hadde ansatt fagskoleutdannede. Også innenfor bergverksdrift og utvinning, industri, transport og lagring og forretningsmessig tjenesteyting er det mange virksomheter som ansetter fagskoleutdannende. (Eksempelvis ansetter «transport og lagring» mange matroser og maskinførere.)

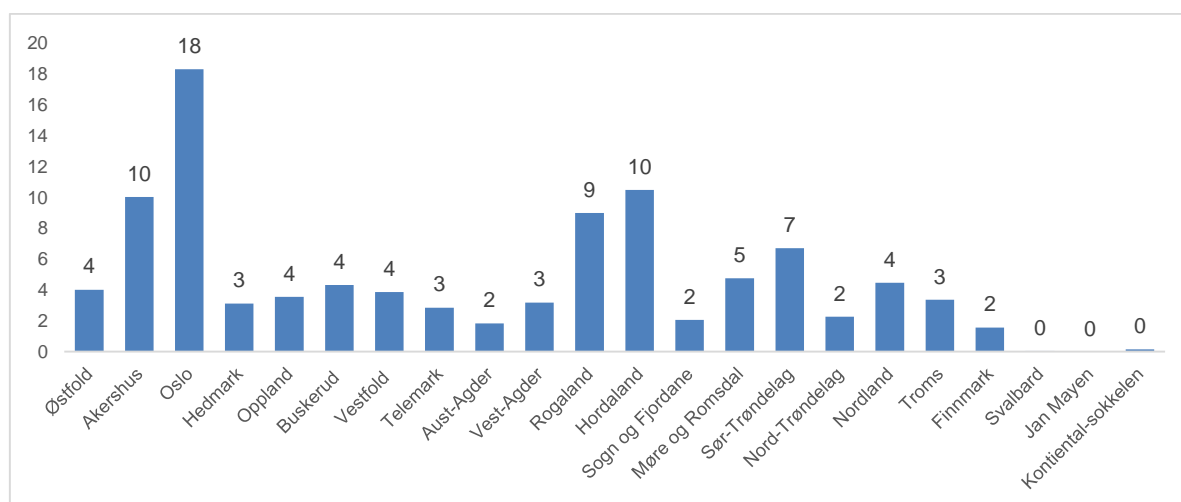
Mer overraskende er det kanskje at såpass mange virksomheter (35 prosent) innenfor forretningsmessig tjenesteyting har ansatt fagskolekandidater. Dette kan dreie seg om at utleie og leasing faller inn under denne næringen, og at personer som arbeider innenfor bygg- og anlegg, er ansatt i næringer som er kategorisert som «utleie og leasing». Det kan legges til at reisearrangørvirksomhet, vaktjenester, beplantning av hager og parkanlegg, tjenester tilknyttet

eiendomsdrift, kongress-, messe- og utstillingsvirksomhet samt rengjøringsvirksomhet også er næringer som faller inn under forretningsmessig tjenesteyting.

Fagskoleutdanninger favner langt videre enn tekniske fag og bygg- og anleggsgag. Ca. 40 prosent av dem er utdannet i naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, og ca. 19 prosent i humanistiske og estetiske fag. Ytterligere ca. 17 prosent er utdannet i økonomiske og administrative fag, og ca. 10 prosent er utdannet i henholdsvis samferdsels-, sikkerhets- og andre servicefag og helse- sosialfag (Waagene og Støren 2013). (Tallene refererer til 2012.)

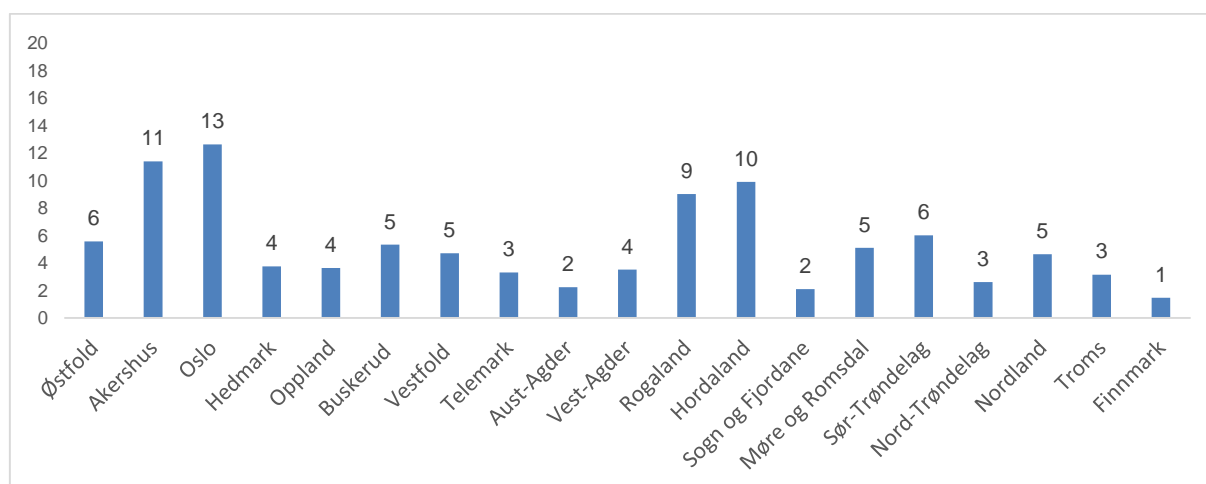
2.2.3 Geografisk spredning

I figur 2.5 presenterer vi en oversikt over hvordan virksomhetene i utvalget vårt fordeler seg geografisk. Siden Finnmark har lavest folketall av fylkene, er det (i fastlands-Norge) naturlig nok lavest antall virksomheter som er lokalisert i Finnmark, drøyt 330 (nær 2 prosent av virksomhetene). Størst andel virksomheter finner vi i Oslo og Akershus. Nesten 28 prosent av alle virksomhetene ligger i disse to fylkene. Vi finner også en høy andel av virksomhetene i Rogaland og Hordaland, nesten 20 prosent.



Figur 2.5 Geografisk fordeling av virksomheter som har ansatt nyutdannede med høyere utdanning eller fagskoleutdanning etter geografi. Prosent (N = 20 879).

Den fylkesvise fordelingen av virksomhetene i utvalget stemmer godt overens med fordelingen av befolkningen, se figur 2.6, med unntak av at en høyere andel av virksomhetene er i Oslo.



Figur 2.6 Geografisk fordeling av befolkningen per 1. januar 2016. Prosent

Kilde: SSB (2016a).

I tabell 2.9 ser vi på hvordan virksomhetene som ansetter personer med de ulike målutdanningene, fordeler seg på fylker.

Tabell 2.9 Geografisk fordeling av målutdanningene.

Fylke	Alle, ansatt minst en av målutdann.	Har ansatt master	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskoleutdannede	Har ansatt lærer
Østfold	4	3	4	5	4
Akershus	10	10	10	10	8
Oslo	18	25	19	18	9
Hedmark	3	2	3	3	4
Oppland	4	3	3	4	4
Buskerud	4	4	4	5	5
Vestfold	4	3	4	5	4
Telemark	3	2	3	3	3
Aust-Agder	2	1	2	2	2
Vest-Agder	3	3	3	3	4
Rogaland	9	9	9	9	9
Hordaland	11	11	10	11	13
Sogn og Fjordane	2	1	2	2	3
Møre og Romsdal	5	4	5	5	5
Sør-Trøndelag	7	8	7	6	8
Nord-Trøndelag	2	2	2	2	4
Nordland	5	4	4	4	6
Troms	3	4	3	2	4
Finnmark	2	1	2	1	2
Svalbard	0	0	0	0	0
Jan Mayen	0	0	0	0	0
Kontinentalsokkelen	0	0	0	1	0
N (=100%)	20 879	8 037	14 437	3 924	1 575

Den første kolonnen i tabell 2.9 tilsvarer fordelingen vi så i figur 2.5, det vil si den fylkesvise fordelingen blant virksomheter som har ansatt minst én av målutdanningene. I de neste kolonnene finner vi tilsvarende fordeling for dem som har ansatt henholdsvis mastere, bachelorer, fagskoleutdannede og lærere. Den største andelen av virksomhetene som ansetter mastere, bachelorer og fagskoleutdannede, finner vi naturlig nok i Oslo. Vi ser også at mange av virksomhetene som ansetter masterkandidater, bachelorkandidater og fagskoleutdannede ligger i Akershus, Rogaland og Hordaland. Dette kan antagelig knyttes til både befolkningsstørrelse og tyngden i økonomisk aktivitet. På den annen side, av virksomheter som har ansatt nyutdannede lærere, finner vi flere i Hordaland enn i Oslo. Vi kjenner ikke til bakgrunnen for dette. En grunn kan muligens være mindre turnover (og mindre behov for nyutdannede og nyansettelser) i Oslo enn i Hordaland.

I tabell 2.10 undersøker vi hvordan målutdanningene fordeler seg på virksomheter i hvert enkelt fylke. I samtlige fylker er det flest virksomheter som ansetter personer med bachelorutdanning. Det er også liten variasjon mellom fylkene med tanke på hvor stor andelen av virksomhetene som ansetter bachelorkandidater innenfor hvert fylke (variasjon fra 66 prosent i Møre og Romsdal til 73 prosent i Hedmark).

Tabell 2.10 Fordeling av målutdanninger innen hvert fylke. Prosent.*

Fylke	Har ansatt master	Har ansatt bachelor	Har ansatt fagskole- utdannede	Har ansatt lærer
Østfold (N=840)	25	72	21	7
Akershus (N=2094)	40	69	19	6
Oslo (N=3820)	53	70	19	4
Hedmark (N=652)	29	73	17	9
Oppland (N=743)	27	66	21	8
Buskerud (N=905)	33	68	23	8
Vestfold (N=808)	32	67	25	8
Telemark (N=597)	28	72	17	9
Aust-Agder (N=382)	27	71	16	8
Vest-Agder (N=664)	32	72	16	11
Rogaland (N=1878)	40	70	19	7
Hordaland (N=2191)	39	69	20	10
Sogn og Fjordane (N=430)	27	69	17	12
Møre og Romsdal (N=996)	31	66	20	9
Sør-Trøndelag (N=1401)	43	68	17	9
Nord-Trøndelag (N=473)	28	66	17	13
Nordland (N=931)	36	68	16	9
Troms (N=704)	42	69	13	8
Finnmark (N=326)	36	68	12	9
Svalbard (N=12)	58	58	0	0
Jan Mayen (N=1)	:	:	:	:
Kontinentalsokkelen (N=31)	29	65	81	0
Alle (N=20879)	38	69	19	8

* Siden mange virksomheter har ansatt flere enn én av målutdanningene, blir summen av hver av radene mer enn 100 prosent.

Ser vi på virksomhetene som ansetter masterkandidater (tabell 2.10), legger vi merke til at mens 53 prosent av virksomhetene i Oslo ansetter masterkandidater, er det bare 25 prosent av virksomhetene i Østfold som har rekruttert personer med slik utdanning i den aktuelle perioden. Også i innlandsfylkene (Hedmark og Oppland), Telemark og Aust-Agder er det en relativt lav andel av virksomhetene som ansetter personer med masterutdanning (henholdsvis 29, 27, 28 og 27 prosent). For de øvrige fylkene ligger andelen virksomheter som ansetter masterkandidater mellom 30 og 40 prosent.

Når det gjelder fagskoleutdannede, er det mindre variasjoner på tvers av fylkene. Likevel er det en viss variasjon. Eksempelvis ansetter 25 prosent av virksomhetene i Vestfold fagskoleutdannede, mot 16 prosent i Agderfylkene. Virksomhetene i nordligste fylkene skiller seg noe ut fra resten av landet. I Troms og Finnmark er det bare henholdsvis 13 og 12 prosent av virksomhetene som ansetter fagskoleutdannende. Det er også interessant å merke seg at 81 prosent av virksomhetene på kontinentalsokkelen (oljenæringen) ansetter fagskoleutdannede.

Vi merker oss også at ti prosent av virksomhetene i Hordaland har ansatt lærere, mens dette gjelder bare fire prosent i Oslo.

2.3 Oppsummering

Virksomhetene i utvalget har i hovedsak rekruttert personer med bachelorutdanning. Nesten 70 prosent av virksomhetene ansatte minst en nyutdannet bachelorkandidat i årene 2013 og 2014, 38 prosent en med masterutdanning og 19 prosent en med fagskoleutdanning. Til sammenligning var det

bare åtte prosent av virksomhetene som ansatte personer med allmennlærer/grunnskolelærerutdanning. Dette gjenspeiler at det utdannes langt flere bachelorutdannede enn lærere, og at målutdanningen «bachelorutdanning» favner et vell av ulike typer utdanninger. Det er både profesjonsrettede og mer generelle utdanninger (som sykepleier, ingeniør, bachelor i økonomisk-administrative fag etc.), og de er etterspurt i mange ulike typer næringer. Lærerutdanningen er en profesjonsutdanning som er rettet mot en spesiell type virksomhet (næringen undervisningsvirksomhet). Flere virksomheter (om lag 30 prosent) hadde ansatt mer enn en av målutdanningene.

Kun 13 prosent av virksomhetene har mer enn 100 ansatte, og 70 prosent av virksomhetene har mellom 10 og 49 ansatte. Virksomhetene er altså i hovedsak små eller mellomstore virksomheter. Likevel er det en viss overrepresentasjon av større virksomheter om en sammenlikner med offisiell statistikk, siden små virksomheter i mindre grad rekrutterer målutdanningene som er utgangspunkt for vårt utvalg. Dette reflekteres også når vi undersøker størrelsen på de virksomhetene som har ansatt henholdsvis masterkandidater, bachelorkandidater, fagskolekandidater og personer med allmennlærer/grunnskolelærerutdanning.

Mens 64 prosent av virksomhetene med 10–19 hadde ansatt bachelorkandidater, var det hele 92 prosent av de store virksomhetene (med over 250 ansatte) som ansatte bachelorkandidater. Blant de små og mellomstore virksomhetene med 10–19 ansatte og 20–49 ansatte var det henholdsvis 30 og 32 prosent som hadde ansatt masterkandidater, mens blant de store virksomhetene var det hele 84 prosent som hadde ansatt minst en masterkandidat. Når det gjelder fagskoleutdannende hadde over 50 prosent av de store virksomhetene (med 250 eller flere ansatte) ansatt personer med denne typen utdanning. For mastere og fagskoleutdannede medfører økt størrelse på virksomheten en stor økning i andelen som har ansatt noen i den aktuelle utdanningsgruppen.

Virksomhetene fordeler seg på de aller fleste næringshovedområdene. De fleste av dem er innenfor helse- og sosialtjenester, undervisning og varehandel og bilverksteder, som samlet utgjør nesten 60 prosent av virksomhetene. Sammenliknet med offisiell statistikk for alle virksomheter i Norge, har vi likevel en underrepresentasjon av virksomheter innenfor varehandel og bilverksteder, siden de sjeldnere ansetter målutdanningene. Vi har en viss overrepresentasjon av virksomheter innenfor undervisningstjenester og helse- og sosialtjenester – siden disse i større grad ansetter personer med våre målutdanninger, men for øvrig er det ikke store forskjeller mellom offisiell statistikk og vårt utvalg når det gjelder fordeling etter næring.

Når vi ser på næringsfordelingen blant dem som har ansatt mastere, finner vi at næringsområdene undervisningstjenester og helse- og sosialtjenester utgjør de største andelene (hhv. 24 og 17 prosent), dernest kommer faglig tjenesteyting, med 11 prosent. Av virksomhetene som ansetter bachelorkandidater, utgjør helse- og sosialtjenester hele 40 prosent. 17 prosent av de virksomhetene som ansetter fagskolekandidater, er bygg- og anleggsvirksomheter. Hele 82 prosent av virksomhetene som ansetter allmennlærere/grunnskolelærere, finnes i næringsområdet undervisningstjenester.

Når vi ser på andeler innenfor den enkelte næringshovedgruppe, finner vi at innenfor bergverksdrift og utvinning, har hele 67 prosent av virksomhetene rekruttert masterkandidater i perioden, og om lag like høye andeler finner vi blant virksomhetene innenfor offentlig administrasjon mv. og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (henholdsvis 66 og 65 prosent). Innenfor undervisningstjenester er det også en relativt høy andel av virksomhetene som ansetter masterkandidater. Det var bare 13 prosent av virksomhetene innen bygg- og anleggsvirksomhet som ansatte personer med masterutdanning. Disse virksomhetene (bygg- og anlegg) hadde derimot svært ofte ansatt fagskolekandidater, det gjaldt hele 70 prosent av virksomhetene innenfor bygg og anlegg.

En stor andel av virksomhetene er lokalisert i Oslo og Akershus, med nesten 28 prosent. Disse to fylkene har ca.24 prosent av befolkningen. Virksomheter som har ansatt masterkandidater, er spesielt ofte i Oslo og Akershus, med 35 prosent. Samtidig er alle målutdanningene spredt i virksomheter i alle fylker.

Når vi ser på andeler innenfor hvert fylke, finner vi at alle fylkene først og fremst rekrutterer bachelorkandidater. I Oslo rekrutterer nesten halvparten av virksomhetene masterkandidater, mens dette bare gjelder for mellom 25 og 40 prosent av virksomhetene i de andre fylkene.

3 Arbeidsgiveres vurderinger. Foreløpige resultater fra en testsurvey

I dette kapitlet skal vi presentere noen resultater fra en mindre arbeidsgiverundersøkelse som vi kaller «testundersøkelsen». Den er gjennomført i september 2016. Resultatene kan anses som foreløpige av flere grunner:

1. Analysen av data er i denne omgang begrenset. Grunnen er at lavt tallgrunnlag ikke gjør det mulig med nærmere analyser. En annen grunn er at vi har hatt svært kort tid til rådighet, siden undersøkelsen ble foretatt i september og (foreløpig) rapport skulle leveres oppdragsgiver i oktober.
2. Undersøkelsen er basert på et veldig lite utvalg, og resultatene kan endre seg når vi gjennomfører den større undersøkelsen i 2017. Det er dessuten lav svarprosent.
3. Vi har begrensede muligheter til å kontrollere representativiteten, verken til dem som var med i bruttoutvalget, eller til dem som har besvart (nettoutvalget).

Det er første utgave av spørreskjemaet som er benyttet, spørreskjemaet kan bli noe endret i hovedundersøkelsen. En av grunnene til at undersøkelsen er gjennomført, var nettopp å teste ut spørreskjemaet. (Se kapittel 1.)

Når det gjelder mulighetene for å undersøke representativiteten, vil vi vise til at vi kan sammenlikne fordelingen etter næringsgruppe og antall ansatte blant virksomhetene som har svart, med tilsvarende fordeling i registerdataene vi har samlet inn, som er omtalt i kapittel 2. Dette omtaler vi nedenfor i avsnitt 3.3.1

Med hensyn til svarprosenten, så anser vi ikke den lave svarprosent i testundersøkelsen som et stort problem. Grunnen er at dette som nevnt er en testundersøkelse, og vi trenger ikke svar fra et stort antall virksomheter til dette. Dernest er det slik at vi visste på forhånd at de utvalgte virksomhetene trolig ikke ville være representative. De som har svart, kan i prinsippet være like mye/lite representative som utvalget som ble invitert til testundersøkelsen som helhet.

En viktig erfaring er at selve innsamlingsmetoden med bruk av virksomheter trukket fra Enhetsregisteret ikke er særlig heldig, med mindre en bruker veldig mye tid på å forbedre kontaktinformasjonen. Det omtaler vi nærmere nedenfor. Til hovedundersøkelsen i 2017 har planen hele tiden vært å benytte Statistisk sentralbyrå (se kapittel 1, avsnitt 1.1.1). Kvaliteten på datafangsten, ikke minst kontaktinformasjonen til virksomhetene, vil da bli en helt annen, og vi forventer en mye høyere svarprosent, i tillegg til at selve utvalget blir om lag ti ganger så stort som i testundersøkelsen.

3.1 Datainnsamlingen til testundersøkelsen

Som omtalt i kapittel 1, kreves det kopling av flere registre og en kostbar datainnsamling for å gjennomføre hovedundersøkelsen. Vi vil da komme fram til virksomheter som vi vet på forhånd har ansatt noen i målutdanningene etter november 2013. Dette utvalget blir svært likt registerdata-utvalget som er beskrevet i kapittel 2. For å utføre en testundersøkelse, måtte vi velge en mindre tid- og kostnadskrevende prosess.

Det var aldri aktuelt innenfor prosjektrammen å sende ut spørreskjemaene som papirskjema, siden det er tidkrevende og mangedobler kostnadene på grunn av svært høye portoutgifter, utgifter til trykking av skjemaer, og utgifter til scanning av skjemaene til bruk i en datafil som kan analyseres. Det var bare aktuelt å bruke web-skjema, og for å nå mottakerne var to muligheter aktuelle. Den ene var å sende brev der mottakerne fikk opplyst en login-kode for å komme inn på undersøkelsen, det andre var å benytte emailadresser så sant slike fantes.

Vi henvendte oss til Enhetsregisteret i Brønnøysund og ba dem trekke et utvalg for oss på 2000 virksomheter. Vi definerte på forhånd hvilke næringsgrupper disse 2000 virksomhetene skulle omfatte, og et utvalgs-kriterium var at alle virksomhetene skulle ha minst 10 ansatte. Enhetsregisteret opplyste at de kunne gi oss epost-adresser, men at bare ca. en firedel av virksomhetene i deres register hadde epostadresse. Siden det både er raskere og svært mye billigere å sende ut invitasjoner til deltaking i undersøkelsen (herunder med tre påminnelser) via e-post enn brev, valgte vi å si ja til å trekke utvalget fra den delen av registeret der e-postadresse fantes, til tross for at vi ikke hadde kontroll på om det var en systematisk skjevhet i fordelingen av virksomheter med e-postadresse og andre.

Vi skulle dermed motta epostadresser til 2000 virksomheter etter bestemte kriterier: De hadde epostadresse, hadde minst 10 ansatte, og tilhørte bestemte næringsgrupper. Utvalg av næringsgrupper var i første omgang de næringsgruppene som var benyttet av Ryssevik mfl. (2011) i deres arbeidsgiverundersøkelse for Universitetet i Bergen. Denne ble supplert der vi syntes viktige næringer manglet, og i enkelte tilfeller ble noen tatt ut. Også det faktum at vi skulle ha med fagskolekandidater, gjorde at vi tok med flere næringer. Dernest så vi på næringsgrupper som var representert i registerdataene over virksomheter som hadde nyansatte med høyere utdanning/fagskoleutdanning (se kapittel 2 i denne rapporten). Her skjelte vi også til opplysninger om antall ansatte. Små virksomheter er det mange av og de vil ha stor trekk-sannsynlighet, men det var ikke gitt at nettopp de som tilfeldig ble trukket ut, hadde ansatt noen med målutdanningene i løpet av de siste årene. For større virksomheter ville dette være mer sannsynlig. Et annet hensyn var at næringsgrupper som i stor grad ansetter høyere utdannede, og som sannsynligvis kan ha gjort det i løpet av de siste to årene, i mange tilfeller består av mange relativt små virksomheter (barnehager, diverse institusjoner innenfor barnevern/omsorg, til dels også mange grunnskoler). Vi ville unngå at disse utgjorde en for stor del av bruttoutvalget, og satte en øvre grense for antallet slike virksomheter som skulle være med. Dette var virksomheter i «myk sektor» (barnehager, skoler, helsetjenester, omsorgstjenester, helsetjenester), som maksimalt skulle utgjøre 500 virksomheter. De resterende 1500 skulle være virksomheter i utplukkede «restnæringer».

Avgrensingen av «myk sektor» fungerte godt i utvalget som ble trukket av Enhetsregisteret. Da vi mottok utvalget, fikk vi imidlertid et utvalg av «restnæringer» på hele 3000 som var helt annerledes enn vår bestilling. Det viste seg at det hadde vært for tidkrevende for Enhetsregisteret å trekke ut virksomheter i de næringer vi hadde definert. Vi fikk et utvalg som var langt større enn bestilt, som var tilfeldig trukket blant alle «rest-næringer» (altså alle andre enn «myk sektor»). Her inngikk et utall kafeer, butikker, verksteder etc. som var lite relevante for vår undersøkelse. Vi måtte derfor manuelt trekke ut virksomheter som framstod som minst aktuelle. Dernest så vi at noen næringsgrupper som vi anså som sentrale, ikke var kommet med. Vi fikk da en liste på 20 virksomheter som inngikk i disse næringene (som oppfylte betingelsen om emailadresse og minst 10 ansatte).

3.1.1 Erfaringer med kontaktinformasjon

Etter at vi hadde rensset datafilen (tatt ut virksomheter som var svært lite aktuelle), satt vi igjen med emailadresser etc. til 1418 virksomheter. Disse inngikk i vår første utsendelse. Det viste seg at kvaliteten på emailadressene til dels var svært dårlig. Enkelte adresser var til bedrifter som ikke lenger eksisterte eller ikke lenger benyttet epostadressen, og det var også noen dubletter. Etter utsendingene fikk vi mange i retur (med svar e-posten kunne ikke leveres), og disse emailadressene (virksomhetene) ble slettet fra undersøkelsen. Vi fikk også mange automatiske svar, mange av dem gjaldt bortreise, men særdeles mange var fra et postmottak eller sentralledd i organisasjonen. Vi vet ikke hvorvidt disse epostene ble videresendt til aktuelle personer i virksomheten, men antar at mange av dem vi regner som ubesvart, er virksomheter der aktuelle personer til å svare, ikke fikk emailen med lenke til spørreskjemaet.

Etter å ha trukket fra de som måtte ekskluderes fra undersøkelsen fordi epostadressen var feil etc. (i alt 151 virksomheter), satt vi igjen med et bruttoutvalg på 1267 virksomheter. Av disse besvarte 321, dvs. 25,3 prosent.³ Vi fikk svært få henvendelser av typen at det var for tidkrevende å få oversikt eller i det hele tatt å svare, men vi antar at problemet kan gjelde mange av dem som ikke har svart. Vi har antatt at det i særlig grad ville gjelde større virksomheter, med mange avdelinger osv. På den annen side har vi i større grad fått svar fra store enn små virksomheter, så vi er ikke helt sikre på om skjemaet likevel er spesielt vanskelig for større virksomheter. I hovedundersøkelsen i 2017 må vi vurdere strategien overfor større virksomheter. En mulighet kan være at vi ber om at svarene skal gjelde bare én av virksomhetens avdelinger. Vi håper også at problemet med dårlig kvalitet på kontaktinformasjonen vil bli langt mindre i hovedundersøkelsen som skal gjennomføres av SSB, som ventelig vil ha bedre kontaktinformasjon til virksomhetene.

En svarprosent på bare 25 er ikke overraskende gitt at dette er en arbeidsgiverundersøkelse, og for vår undersøkelse ble nok svarprosenten redusert både av at vi til dels hadde dårlig kontaktinformasjon og at perioden fra vi sendte ut første utsendelse (25. august) til vi lukket undersøkelsen (1. oktober), var kort. Om vi kunne ha brukt lengre tid, slik som i arbeidsgiverundersøkelsen NIFU har utført for UiO, der denne perioden strakk seg over mer enn tre måneder, antar vi at vi kunne fått flere svar. For vårt formål med testundersøkelsen er imidlertid dette antallet svar tilstrekkelig.

Det viste seg også at vi antakelig har truffet ganske bra i valg av næringer og virksomheter. Av dem som har svart, har 87 prosent ansatt noen i målutdanningene etter 1. januar 2014. Det er deres svar som er grunnlag for analysene. På den annen side er det selvsagt høyst mulig at det nettopp blant dem som ikke har svart, er en langt lavere andel som hadde ansatt noen i målutdanningene.

3.1.2 Svarprosjenter i arbeidsgiverundersøkelser

Det er velkjent at det er vanskelig å oppnå høy svarprosent i arbeidsgiverundersøkelser. I internasjonale undersøkelser omtalt i kapittel 1, er det vanlig *ikke* å oppgi svarprosent. En grunn kan være at en ikke har noen definert populasjon som et (definert) bruttoutvalg trekkes fra. Ofte gjøres datafangsten slik at en fortsetter å ta kontakt med aktuelle svarere til en mener at en har fått et tilstrekkelig antall svar til å kunne analyseres. Representativiteten til disse svarene vet en ofte lite om, om det ikke finnes en definert populasjon. Når en går bredt ut, mens det bare er en del av arbeidsgiverne en anser som målgruppen for undersøkelsen, kan lav svarprosent bli ekstra utfordrende.

³ Det kan nevnes at en håndfull av de ekskluderte ga beskjed om at de ikke ønsket å være med i undersøkelsen. Grunnene var at undersøkelsen passet dårlig for dem eller at de ikke hadde tid. I et par tilfelle ble det angitt at grunnen var at eposten kom til virksomhetens sentralledd, og at virksomheten bestod av mange avdelinger, og at det var vanskelig å finne rett person/avdeling som kunne svare, eller at det var for tidkrevende å få den oversikt. Legges disse til de ubesvarte, reduseres svarprosenten bare med en tidel, til 25,2 prosent.

I vår testundersøkelse var svarprosenten, som nevnt over, 25. I det siste Kompetansebarometeret som NIFU gjennomfører for NHO, var svarprosenten 26 (Solberg mfl. 2016). I en av undersøkelsene vi omtaler nedenfor, er svarprosenten bare 15.

I NIFUs nylig utførte arbeidsgiverundersøkelse for Universitetet i Oslo (UiO), var svarprosenten 32 (Reymert mfl. 2016). Her hadde en jobbet mye med å definere utvalget slik at det skulle være høy sannsynlighet for at en skulle nå målgruppen – som var virksomheter som hadde ansatt noen med høyere utdanning. På samme måte som i vår testundersøkelse, hadde de fleste av dem som svarte, hele 88 prosent, ansatt noen med høyere utdanning i løpet av de siste tre årene. Av de 2148 personene som hadde ansatt noen med høyere utdanning, hadde 865 virksomheter ansatt noen fra UiO, og 1283 noen fra andre utdanningsinstitusjoner. Av de 7536 som undersøkelsen opprinnelig ble sendt til, har man svar fra 865 virksomheter (11 prosent av bruttoutvalget) som hadde ansatt noen fra UiO, som var oppdragsgiver for undersøkelsen. Så bredt må en altså gå ut for å få et tilstrekkelig antall svar fra hovedmålgruppen. Datafangstperioden for denne undersøkelsen var lang, fra 2. mai til midten av august, for å få så mange svar som mulig. For vår testundersøkelse var det ikke mulig å ha så lang periode med datafangst, bare noen få uker.

Å få relevant kontaktinformasjon er en utfordring for alle slike undersøkelser. I NIFUs arbeidsgiverundersøkelse for UiO ble det nedlagt et stort arbeid i å finne epostadresser til aktuelle virksomheter. Virksomhetene var hentet fra registerbaserte opplysninger om virksomheter i Norge (bedrifter og foretak) som hadde NIFU har kjøpt av Statistisk sentralbyrå (SSB). Virksomhetene det ble sendt spørreskjemaet til i UiO-undersøkelsen, dvs. bruttoutvalget, omfattet to grupper av virksomheter: i). Virksomheter som har 10 ansatte eller flere, og som inngår i en næring hvor andelen høyt utdannede i næringen som helhet er på minst 10 prosent. ii) Virksomheter innen juridisk tjenesteyting (jurister) med 5–9 ansatte og innen tannhelsetjenester (tannleger) med 1–9 ansatte (Reymert mfl. 2016). Datafangstperioden var tre ganger så lang som i vår undersøkelse

NTNUs Arbeidsgiverundersøkelsen 2015 (TNS Gallup/NTNU 2015) hadde bedriftsledere i bedrifter med flere enn 10 ansatte, som hadde ansatt personer med utdanning fra NTNU i løpet av de siste 4 årene, som sin målgruppe. I rapporten fra undersøkelsen gjøres det nærmere rede for datainnsamling og svartilgang. Undersøkelsen ble utført på bakgrunn av NTNUs kandidatundersøkelse 2013. De to undersøkelsene ble knyttet sammen, ved at de som svarte på NTNUs kandidatundersøkelse, ble bedt om å oppgi kontaktinformasjon på sin overordnede for tilsending av Arbeidsgiverundersøkelsen. Denne kontaktinformasjonen ble brukt i Arbeidsgiverundersøkelsen. Arbeidsgiverundersøkelsen ble sendt ut til samtlige ledere en hadde fått kontaktinformasjon til gjennom Kandidatundersøkelsen. Disse omtales i rapporten fra undersøkelsen som «rekrutterte» ledere. Dette utvalget ble supplert med bedriftsledere fra TNS Gallup sin bedriftsbase. Undersøkelsen ble sendt ut på e-post. Det ble utført bare en purring.

NTNUs Arbeidsgiverundersøkelse ble sendt ut til totalt 28.788 bedrifter. Av disse ble 853 utsendelser sendt til rekrutterte arbeidsgivere (rekruttert fra NTNUs kandidatundersøkelse), og ca. 27 000 til bedrifter fra bedriftsbasen. Av de rekrutterte lederne besvarte hele 39,7 prosent (339 bedriftsledere) undersøkelsen. Blant bedriftsledere rekruttert fra TNS Gallups bedriftsdatabase, besvarte bare vel 3 prosent undersøkelsen. I alt fikk man svar fra 924 bedriftsledere. I det første spørsmålet til bedriftene som ble trukket fra bedriftsbasen, ble det identifisert om arbeidsgiveren hadde ansatt noen med utdanning fra NTNU i løpet av de siste 4 årene. Kun de som svarte ja på dette spørsmålet ble sendt videre til resten av undersøkelsen. I følge rapporten fra undersøkelsen ble «3 293 bedriftsledere screenet ut gjennom første spørsmål». TNS har beregnet total svarprosent til 15,1, når alle som har vært inne på undersøkelsen er medregnet, også de som ble «screenet ut». For analyseformål hadde en altså bare svar fra 924 bedrifter, av et opprinnelig utvalg på over 28.000 bedrifter. Dette viser igjen hvor vanskelig det er å nå en bestemt målgruppe med slike undersøkelser, og at for å få svar fra et tilstrekkelig antall virksomheter, må en ha et svært stort bruttoutvalg. Selv da, blir tallgrunnlaget nok så begrenset, og en har veldig lite kontroll med dem som ikke har svart, og hvordan representativiteten er. Dette er hovedgrunnene til at vi har valgt et annet opplegg for vår hovedundersøkelse som skal

gjennomføres i 2017 (se kapittel 1). Et høyt antall svar er særlig nødvendig siden det i oppdragsbeskrivelsen er presisert at svarene blant annet skal analyseres ut fra hvor den enkelte nyansatte var uteksaminert.

3.2 Arbeid med spørreskjemaet og annet forarbeid

Å nå riktig person i virksomheten, er uansett en utfordring. For større virksomheter, med ulike avdelinger og mange ansatte i målgruppen, særdeles vanskelig. For oss fantes det bare en inngang til dette, nemlig virksomhetens registrerte e-postadresse, uansett om virksomheten var stor eller liten (dog med minst 10 ansatte, som nevnt over). I vår henvendelse til virksomhetene, skrev vi blant annet:

Spesielt i store virksomheter, men også ellers, vil det være andre enn kontaktpersonen som er den rette til å svare på spørsmålene i undersøkelsen. Vi ber vi om at spørreskjemaet videresendes til den i virksomheten som dere anser som mest egnet til å svare, for eksempel den som er nærmeste arbeidsleder til (ny)ansatte med høyere utdanning eller fagskoleutdanning, eller til HR-avdelingen.

Undersøkelsen besvares ved å klikke [her](#)

... og skrive inn virksomhetens loginkode, som er xxxxxx

Når det gjelder testundersøkelsen, innebærer måten utvalget ble trukket på at vi måtte ha spørsmål i begynnelsen av spørreskjemaet, som «screener» ut dem som ikke skal svare på resten av skjemaet. Det vil si om de har ansatt noen i målutdanningene. Siden vi har fire hovedgrupper av målutdanninger, ble det fire slike innledningsspørsmål. Vi benytter et kortere tidsrom (to år) enn enkelte av undersøkelsene vi har omtalt foran. Grunnen er at oppdragsgiver primært ønsket at vi skal se på nyansatte og nyutdannede.

Vi har også et nytt utvelgende (screenende) spørsmål lenger bak i skjemaet, det gjelder om noen av de nyansatte også var nyutdannet, altså utdannet etter et gitt tidspunkt. Hvis svaret er nei på dette spørsmålet (for alle fire målutdanningene), er spørreskjemaundersøkelsen avsluttet. Fra dette spørsmålet skal arbeidsgiveren svare på spørsmål der de vurderer den sist ansatte (hvis denne har vært ansatt minst fire måneder, ellers skal svarene gjelde den nest sist ansatte). Denne avgrensningen er nødvendig for å kunne knytte enkeltansatte, utdannet med bestemte utdanninger, til institusjon.

Test-undersøkelsen inneholder imidlertid også en generell del, som alle som har ansatt noen med målutdanningene etter 2014 skal svare på. Disse spørsmålene, og svarene på dem, omtales i avsnitt 3.3.

Spørreskjemaet er teknisk komplisert, med mange rutinger/filtreringer, slik at respondenten kan guides forbi spørsmål som ikke er aktuelle for ham/henne (de som ikke har ansatt noen med bachelorutdanning skal guides forbi spørsmål om bachelorutdanning etc.). Samtidig har vi i all hovedsak benyttet samme form på spørsmål om ulike grupper, slik at de skal kunne sammenliknes. Eksempelvis skal svar på spørsmål om hvor fornøyd en er med nyutdannede fagskolekandidater på områder som «evne til å tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten» (mv.) kunne sammenliknes med svar om mastere på tilsvarende spørsmål.

Arbeidet med spørreskjemaet pågikk våren 2016. Da vi hadde et utkast ferdig, ble det sendt til vår samarbeidspartner DESAN Research Solutions, som utviklet et web-skjema for oss med alle de nødvendige rutingene/filtreringene og guidingen. Skjemaet ble testet på forsommeren og ferdigstilt sommeren 2016. Vi ønsket ikke å sende ut skjemaet i ferietiden, slik at utsendelsen var planlagt til siste halvdel av august. Etter å ha fått den nødvendige tillatelsen fra Personvernombudet, og fått ferdigstilt en korrigeret fil for utsendelse av invitasjoner (se omtale over) over hvilke virksomheter undersøkelsen skulle omfatte ut, gikk første utsendelse 25. august. I og med at oppdragsgiver ønsker

rapportering fra prosjektet innen utgangen av oktober, ble det dermed kort tid til datafangst og rapportering. Nedenfor gjengir vi de første resultatene fra undersøkelsen.

3.3 Resultater fra testundersøkelsen

3.3.1 Fordeling av virksomhetene etter næring og antall ansatte

Fordeling av virksomhetene etter næringsgruppering gir mulighet til å sammenlikne fordelingen av virksomheter som har svart, med fordelingen av dem som opprinnelig var i utvalget. Det gir også muligheter for å sammenlikne med tilsvarende fordeling av virksomheter i registerdataene som vi har omtalt i kapittel 2.

Tabell 3.1 Fordeling etter næring i registerdata og i testsurveyen. Prosent.

	Registerdata	Bruttoutvalg, surveyen*	Besvarte, surveyen
Jordbruk, skogbruk og fiske	0,7	0,9	0,9
Bergverksdrift og utvinning	0,8	0,6	1,2
Industri	4,0	3,6	2,5
Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning	0,5	2,1	3,4
Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet	0,4	0,1	0
Bygge- og anleggsvirksomhet	4,6	2,6	1,2
Varehandel, reparasjon av motorvogner	13,0	5,4	4,7
Transport og lagring	2,4	2,1	0,9
Overnattings- og serveringsvirksomhet	4,5	1,5	0,3
Informasjon og kommunikasjon	3,2	8,8	5,6
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	1,6	2,4	3,1
Omsetning og drift av fast eiendom	0,8	2,4	1,9
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	6,3	13,3	10,6
Forretningsmessig tjenesteyting	3,2	5,8	3,7
Offentlig administrasjon og forsvar, og trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning	5,3	8,0	11,2
Undervisning	12,0	13	16,5
Helse- og sosialtjenester	32,6	24,2	27,4
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	2,5	1,7	2,2
Annen tjenesteyting	1,6	1,4	2,5
N (=100%)	20876	1267	321

* Minus ekskluderte som ikke kunne nås.

Vår fordeling over virksomheter som har besvart surveyen, skiller seg fra registerdata over virksomheter som hadde ansatt en av målutdanningene. Til dels kommer det av at utvalget var ulikt sammensatt. Vi trakk ut flere virksomheter innenfor Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, Offentlig administrasjon, og Forretningsmessig tjenesteyting for å øke sannsynligheten for å treffe virksomheter som er i målgruppen for undersøkelsen. I to av disse næringene er svarprosenten lavere enn for snittet (Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og Forretningsmessig tjenesteyting), noe som gjør andelen i disse næringene mer like blant de besvarte og i registerdataene. For Offentlig administrasjon er på den annen side svarprosenten langt høyere enn for snittet. Dette, sammen med en høy svarprosent i næringen undervisning, bidrar til en skjevhet i retning av offentlige virksomheter blant dem som har besvart surveyen.

På den annen side er svarprosenten høyere enn snittet også i næringene Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning, Finansierings- og forsikringsvirksomhet, Kulturell virksomhet, underholdning

og fritidsaktiviteter samt Annen tjenesteyting, noe som bidrar til mindre skjevhet mellom offentlig og privat sektor.

I alt var det nær 87 prosent (278 virksomheter) av dem som hadde besvart undersøkelsen, som svarte at de hadde ansatt noen i en av målutdanningene i den aktuelle perioden. Andelen var lavest i næringer som vi hadde «undersamlet», og høyest innenfor næringene der vi hadde «oversamlet» bestemte næringsgrupper til å være med i utvalget. Når formålet i testundersøkelsen var å få så mange svar som mulig fra virksomheter som faktisk hadde ansatt noen i målutdanningene, anser vi at strategien for å trekke utvalget har fungert bra.

Helse- og sosialtjenester utgjør den største gruppen både i registerdataene og i utvalget til testundersøkelsen, men i registerdataene er denne næringen enda sterkere representert enn i bruttoutvalget til testundersøkelsen. Det kommer hovedsakelig av at vi begrenset utvalget av virksomheter i denne næringen ved vårt uttrekk. Nettopp fordi det er så mange (små) virksomheter i denne næringsgruppen, satte vi en begrensning for uttrekk av slike virksomheter. I og med at vi til testundersøkelsen skulle trekke ut et begrenset antall virksomheter, ville helse- og omsorgstjenester uten en slik begrensning dominert veldig mye, og vi ville fått med svært få virksomheter i de andre næringene. Vi ønsket å ha med et bredt utvalg av næringer i testundersøkelsen for å få så bred erfaring som mulig. Vi satte også en begrensning for grunnskoler, og dataene tyder på at vi samlet for undervisningstjenester hadde om lag samme andel med i bruttoutvalget som andelen i registerdataene. Imidlertid har de høyere svartilbøyelighet, slik at undervisningssektoren er noe overrepresentert i nettoutvalget.

Siden vi i denne rapporten ofte sammenlikner med resultater fra arbeidsgiverundersøkelsen NIFU nylig har utført for UiO (Reymert mfl. 2016), kan det være av interesse å se på næringsfordelingen i vår undersøkelse i lys av UiO-undersøkelsen. Vi ser da særlig på næringene Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, Offentlig administrasjon mv. og Undervisning. I vår undersøkelse utgjør disse næringene henholdsvis 11, 11 og 16 prosent av virksomhetene som svarte (i alt 38 prosent). I UiO-undersøkelsen (tabell 2.1, Reymert mfl. 2016) var tilsvarende andeler 16, 17 og 21 prosent, i alt ca. 54 prosent. I våre registerdata (tabell 3.1) utgjør disse tre næringsgruppene 24 prosent av virksomhetene. Disse tre næringene er altså i mindre grad overrepresentert i vår undersøkelse.

I testsurveyen har vi fått med flere større virksomheter enn hva en finner i registerdata over virksomheter som (relativt nylig) har ansatt en av målutdanningene (tabell 3.2). I bruttoutvalget har vi færre av de nest minste virksomhetene (20-49 ansatte) og flere av de største virksomhetene. Skjevheten forsterkes når vi ser på hvem som har svart. Det er færre av de minste virksomhetene, og langt flere av de største virksomhetene. Skjevheten forsterkes ytterligere når vi ser på dem som har ansatt en av målutdanningene, vi har fått med langt flere av de største virksomhetene.

Tabell 3.2 Fordeling av virksomhetene etter antall ansatte i virksomheten. Prosent.

	Registerdata	Bruttoutvalg, surveyen*	Besvarte, surveyen	Har ansatt en av målutdanningene
10-19 ansatte	29,1	27,2	21,5	18,1
20-49 ansatte	39,5	31,7	31,2	31,9
50-99 ansatte	18,1	16,7	16,5	16,3
100-249 ansatte	10,0	12,0	13,1	13,3
250 eller flere ansatte	3,3	12,3	17,8	20,4

Vi kan i noen grad sammenlikne med virksomhetene som var med i UiOs arbeidsgiverundersøkelse (Reymert mfl. 2016), selv om denne har med noen virksomheter som har under 10 ansatte, og selv om den har en annen inndeling av antall ansatte. I UiO-undersøkelse utgjør andelen med minst 200 ansatte 32 prosent av virksomhetene (jf. tabell 3.3 i Reymert mfl. 2016). Om vi benytter den samme

inndelingen, får vi at 19 prosent av virksomhetene hadde minst 200 ansatte vår testundersøkelse, altså en noe mindre grad av overrepresentasjon av store bedrifter enn i UiO-undersøkelsen, men likevel en overrepresentasjon i forhold til registerdata.

3.3.2 Hvor mange har ansatt noen i målgruppene?

I kapittel 2, der vi beskrev et utvalg basert på registerdata over virksomheter (med minst 10 ansatte) som hadde ansatt nyutdannede med målutdanningene, omtalte vi at de fleste virksomheter som ansetter nyutdannede, har under 50 ansatte. Vi nevnte at dette ikke måtte misforstås dithen at de fleste av de nyutdannede ble ansatt i småbedrifter. De større virksomhetene ansetter flere, og derfor blir trolig et flertall av de nyutdannede ansatt i virksomheter med mer enn 50 ansatte. Vi nevnte også at vil vi kunne undersøke dette nærmere i hovedundersøkelsen i 2017. Også i testundersøkelsen forsøkte vi å avdekke dette, ved å spørre om hvor mange personer virksomhetene hadde ansatt innenfor hver kategori av målutdanningene. Dette var et spørsmål som ikke fungerte særlig godt i testundersøkelsen og som må forbedres, og svarene gjengis derfor ikke her. Av de svarene vi fikk, er det imidlertid tydelig at økt størrelse på virksomheten gir økt antall nyansatte. Svarene tyder på at om vi regner om til nyansatte personer, har de fleste av de nyansatte gått til større virksomheter.

Svarene på testundersøkelsens første spørsmål vises i tabell 3.3.

Tabell 3.3 Har din virksomhet ansatt personer etter 1. januar 2014 med følgende utdanninger?

	Ja	
	Absolute tall	Prosent
Masterutdanning eller tilsvarende (hovedfag / embetseksamen)	194	60,4
Bachelorutdanning (3-årig høyere utdanning)	234	72,9
Fireårig lærerutdanning (allmennlærerutdanning eller grunnskolelærerutdanning 1 – 7 eller 5 – 10)	72	22,4
Fagskoleutdanning (yrkesrettet utdanning etter videregående opplæring fra et halvt til to års varighet, f.eks. teknisk fagskole)	126	39,3
En av målutdanningene	278	86,6

På samme måte som i registerdata over virksomheter som har ansatt en av målutdanningene (se kapittel 2), er det høyest andel som har ansatt bachelorer, og lavest andel som har ansatt lærere. Det er også rimelig ut fra antallet som uteksamineres i hver gruppe. Til forskjell fra registerdata, der 71 prosent av virksomhetene hadde ansatt nyutdannede fra bare én av de fire målutdanningene, svarer *flertallet* i vår undersøkelse at de har ansatt mer enn en av målutdanningene etter 1. januar 2014. På bakgrunn av registerdataene var dette svært overraskende. Det kan ha å gjøre med at registerdataene viser til (relativt) nyutdannede, mens vårt første spørsmål i testundersøkelsen ikke presiserte at spørsmålet gjaldt *nyutdannede*. Vi tror imidlertid at hovedgrunnen til at vi har fått svar fra såpass mange som hadde ansatt flere av målutdanningene, er at vårt utvalg skiller seg fra registerdataene på mange måter, ikke minst med tanke på antall ansatte i virksomhetene (vi har med flere større virksomheter, se omtale foran).

Når vi i vårt første spørsmål i testundersøkelsen ikke presiserte at spørsmålet gjaldt *nyutdannede*, var det et valg vi gjorde for ikke å innsnevre unødig utvalget av virksomheter som skulle svare på oppfølgingsspørsmålene, et utvalg som i utgangspunktet allerede var lite. Men det at så mange hadde ansatt flere av målutdanningene, betydde at langt flere av respondentene enn det vi hadde forventet måtte besvare spørsmål om flere av målutdanningene. Det har selvsagt gjort det mer krevende å besvare spørreskjemaet. Vi går ut fra at det ikke vil bli slik i hovedundersøkelsen vinteren 2017, siden vi da vil ta utgangspunkt i et utvalg som tilsvarende registerdataene presentert i kapittel 2.

Tabell 3.4 Hvor mange har ansatt ulike kombinasjoner av utdanninger?

	Absolutte tall	Prosent
Alle fire målutdanninger	31	11,2
Master + bachelor + lærer	22	7,9
Master + bachelor + fagskole	56	20,1
Bachelor+ fagskole + lærer	3	1,1
Master + bachelor	51	18,3
Master + lærer	4	1,4
Master + fagskole	6	2,2
Bachelor + lærer	10	3,6
Bachelor + fagskole	22	7,9
Bare en av utdanningene*	73	26,3
Total	278	100,0

* Av disse hadde 39 ansatt bare bachelorer og 24 bare mastere.

3.3.3 Utdanningsnivå – mest relevant for virksomheten og rekrutteringsbehov

Vi skal senere se på virksomhetenes rekrutteringsbehov. Rekrutteringsbehovet henger sammen med hvilken type utdanning som er viktigst eller mest relevant for virksomhetene. Tidlig i spørreskjemaet ble virksomheten spurt om hvilket utdanningsnivå som var mest, eller nest mest, relevant for virksomheten. De ble også spurt om hvilket fagfelt som var viktigst, eller nest viktigst for virksomheten. Tabell 3.5 viser fordelingen på det første av disse spørsmålene.

Tabell 3.5 Utdanningsnivå som er mest relevant virksomheten.

	Alle	Har ansatt master/tilsv.	Har ansatt bachelor	Har ansatt lærer	Har ansatt fagskole-utdannede
Utdanning under nivået for fullført videregående opplæring	1,2	0,6	1,4	3,1	
Videregående yrkesfaglig opplæring	9,9	8,4	9,9	3,1	17,3
Videregående studieforbereidende opplæring	0,8		0,9		0,9
Fagskoleutdanning	4,7	3,9	3,3	3,1	8,2
Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	55,3	50,0	60,6	69,2	57,3
Mastergrad/hovedfag	26,5	34,8	22,5	21,5	15,5
Doktorgrad	1,6	2,2	1,4	0	0,9
N (= 100 prosent)	253	178	213	65	110

Andelen som svarer at utdanning på masternivå er mest relevant, er naturlig nok høyest blant dem som har ansatt mastere (35 prosent, mot 15 prosent av dem som har ansatt fagskolekandidater). Av dem som har ansatt mastere, er det likevel en høyere andel som svarer at utdanning på bachelornivå er mest relevant for virksomheten (50 prosent). Her må vi huske at de fleste virksomhetene som deltok i undersøkelsen hadde ansatt flere enn en type av målutdanningene (se tabell 3.3 og 3.4), og at det både utdannes og ansettes flest bachelorer av målutdanningene

Ellers, kan vi merke oss at blant dem som har ansatt fagskolekandidater, er det flere (17 prosent) som sier at yrkesfaglig videregående opplæring er det mest relevante nivået (17 prosent) enn som svarer fagskoleutdanning (15 prosent). Også her er bachelorutdanning det mest relevante utdanningsnivået.

Virksomheter i undersøkelsen som har ansatt fagskolekandidater, er ofte store virksomheter, halvparten av dem har mer enn 100 ansatte, som er en langt høyere andel enn gjennomsnittet. Det er derfor rimelig at andre nivåer enn fagskoleutdanning er *mest* relevant for mange av disse virksomhetene.

Når vi ser på hvilket nivå som er *nest* mest relevant (tabell 3.6), kommer fagskoleutdanning høyere opp enn for «mest relevant», med 25 prosent. Også masternivå kommer høyere opp, med 33 prosent.

Tabell 3.6 Utdanningsnivå som er *nest* mest relevant for virksomheten. Prosent.

	Alle	Har ansatt master/tilsv.	Har ansatt bachelor	Har ansatt lærer	Har ansatt fagskoleutdannede
Utdanning <i>under</i> nivået for fullført videregående opplæring	0,8	1,2	1,0	1,6	1,9
Videregående yrkesfaglig opplæring	8,8	4,2	8,8	8,2	8,5
Videregående studieforberedende opplæring	2,1	2,4	2,0	1,6	2,8
Fagskoleutdanning	24,8	21,4	24,5	18,0	37,7
Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	27,7	31,5	26,5	23,0	21,7
Mastergrad/hovedfag	32,8	35,1	35,8	44,3	26,4
Doktorgrad	2,9	4,2	1,5	3,3	0,9
N (= 100 prosent)	238	168	204	61	106

For å kunne fordele virksomhetene på andre spørsmål i undersøkelsen *etter hva de har svart om mest og nest mest relevant utdanningsnivå*, har vi laget en ny variabel der vi har slått sammen svarene på disse spørsmålene, og laget færre kategorier. Vi har først laget en variabel basert på et gjennomsnitt av svarene på mest relevant og nest mest relevant. (Siden det i utgangspunktet er sju kategorier, går skalaen fra 1– 7). Deretter har vi latt «mest relevant» overstyre, slik at hvis gjennomsnittet for de to spørsmålene ligger lavere enn «mest relevant», gjelder svaret for «mest relevant». Deretter har vi forenklet, ved at gjennomsnitt under 4 er under nivå for fagskoleutdanning, verdi 4 – 4,5 er fagskoleutdanning, verdi 5 – 5,5 er bachelorutdanning, og verdi 6 og høyere er masterutdanning eller høyere. Vi kaller den nye variabelen «særlig relevant utdanningsnivå». Resultatene vises i tabell 3.7.

Tabell 3.7 Utdanningsnivå som er særlig relevant virksomheten. Prosent.

	Alle virksomheter
Utdanning under fagskolenivå	10,6
Fagskoleutdanning	6,3
Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	54,7
Mastergrad/hovedfag eller høyere	28,3
N (= 100 prosent)	254

Når det gjelder rekrutteringsbehov, stilte vi et spørsmål som også stilles i NHOs kompetansebarometer: «I hvilken grad tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere personale med følgende utdanningsnivå de neste fem årene?» Siden utvalget av virksomheter er et helt annet enn i NHOs kompetansebarometer, som bare omfatter NHOs medlemsbedrifter, antok vi at vi ville få nokså ulike svar. Dertil gjelder svarene våre bare bedrifter som *har* ansatt noen med de aktuelle målutdanningene.

I tabell 3.8 gjengis svarene fra vår test-undersøkelse. Vi har tatt med de «uoppgitte» for å gjøre tabellen mest mulig sammenliknbare med resultater fra NHOs kompetansebarometer (Solberg mfl. 2016, side 22).

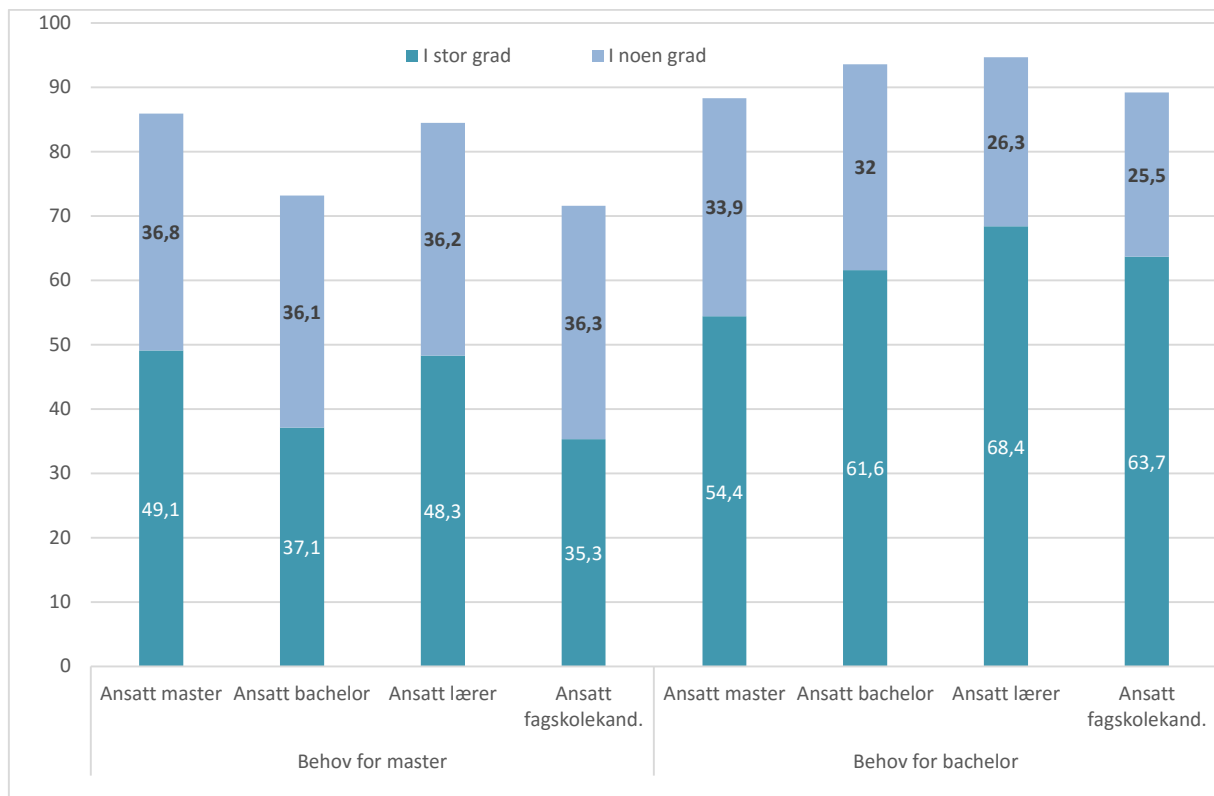
Tabell 3.8 Behov for å rekruttere personale med ulike utdanningsnivå. Prosent.

	Under nivået for fullf. vgo.	Yrkesfaglig vgo.	Studieforb. vgo	Fagskoleutanning	Bachelorgrad el. tilsvarende	Mastergrad /hovedfag	Doktorgrad
Ikke i det hele tatt	58,3	30,9	47,8	22,7	3,2	9,7	47,8
I liten grad	21,6	18,7	27,7	22,3	7,2	14,4	20,5
I noen grad	5,0	24,5	7,6	28,1	27,3	29,1	11,9
I stor grad	0,7	11,5	1,4	11,9	48,9	33,1	5,0
Uoppgitt	14,4	14,4	15,5	15,1	13,3	13,7	14,7

Det er 49 prosent som svarer at de i «stor grad» vil ha behov for å rekruttere bachelorer og ytterligere 27 prosent som svarer i noen grad (i alt 76 prosent). Tilsvarende tall i NHOs kompetansebarometer er henholdsvis 12 og 25 prosent (i alt 37 prosent), altså langt lavere andel. Når det gjelder behov for mastere, svarer 33 prosent i stor grad og 29 prosent i noen grad (i alt 62 prosent) i vår survey. I NHOs kompetansebarometer er tilsvarende tall 10 og 18, i alt 28 prosent. Vi avdekker altså langt høyere andeler som har behov for mastere og bachelorer, spesielt veldig mange flere som svarer at de i *stor grad* vil ha behov for å rekruttere folk med slik utdanning. På den annen side får vi om lag like få som i Kompetansebarometeret sier de har stort behov for doktorgradsutdannede, men vi finner mange flere som svarer at de i noen grad har slikt behov.

Når det gjelder behov for fagskoleutdannede, er imidlertid resultatene mer sammenfallende. Hos oss er tallene 12 prosent (i stor grad) og 28 prosent (i noen grad). I kompetansebarometeret er tilsvarende tall henholdsvis 17 og 30 prosent. Vi finner også færre som i stor grad (12 prosent) eller i noen grad (24 prosent) har behov for å rekruttere noen med yrkesfaglig kompetanse fra videregående opplæring. Tilsvarende tall i Kompetansebarometeret er henholdsvis 32 og 29 prosent.

De fleste virksomheter sier, uansett hvilken utdanningsgruppe de har ansatt etter 1. januar 2014, at de tror at virksomheten i stor eller veldig stor grad vil ha behov for å rekruttere mastere eller bachelorer. Det synes å være særlig stort behov for bachelorer. Av virksomheter som har ansatt mastere, er det 49 prosent som sier at de i *stor grad* vil ha behov for å rekruttere flere mastere (i tillegg kommer 37 prosent som svarer i noen grad), se figur 3.1.



Figur 3.1. Behovet for å rekruttere mastere og bachelorer.

De som har ansatt lærere, gir om lag samme svar når det gjelder behov for mastere. Av virksomheter som har ansatt bachelorer (som er den største gruppen), er det hele 62 prosent som sier at de i stor grad vil ha behov for å rekruttere bachelorer og ytterligere 32 prosent som svarer i noen grad. Men også blant dem som har ansatt mastere, er det en meget høy andel (54 prosent) som svarer at de i stor grad vil ansette bachelorer, og denne andelen er vel så høy som behovet for mastere (49 prosent). (Vi ser her bort fra at noen kan ha ansatt begge grupper.)

At behovet for bachelorer framstår som høyt, må sies å være bra for de mange som tar en bachelorutdanning. Det er mer enn dobbelt så mange som tar en bachelorgrad som mastergrad. I skoleåret 2014-2015 var det 31 074 personer som fullførte «kort høyere utdanning» (som inkluderer fullførte grader med en varighet f.o.m. 2 år til og med 4 år), og 13 319 som fullførte «lang høyere utdanning (som inkluderer fullførte grader med en varighet på mer enn 4 år). Samme skoleår var det 1407 som fullførte en doktorgrad (SSB 2016d).

Om en ser på befolkningens utdanningsnivå (2015), var det 23 prosent som hadde kort høyere utdanning (som omfatter høyere utdanning til og med 4 år) og 9 prosent som hadde lang høyere utdanning, som omfatter utdanninger på mer enn 4 år, samt forskerutdanning (SSB 2016e).

Spørsmålet om rekrutteringsbehov ble også stilt i arbeidsgiverundersøkelsen som NIFU nylig har utført for Universitetet i Oslo (UiO) (Reymert mfl. 2016). Også her får en høye andeler av arbeidsgiverne som svarer at de i stor grad har behov for bachelorer eller mastere enn i Kompetansebarometeret. Behovet for bachelorer er om lag det samme som vi finner i tabell 3.8), men behovet for mastere er enda høyere i UiO-undersøkelsen enn hva vi finner (53 prosent i stor grad, 34 prosent i noen grad). Grunnen til forskjellen er at utvalgene er sammensatt litt forskjellig, i vår undersøkelse har vi blant annet med virksomheter som har ansatt fagskolekandidater. Det har også andre mer tilfeldige årsaker, som har å gjøre både med hvordan utvalget er trukket og hvem som har svart. I UiO-undersøkelsen utgjorde for eksempel offentlig administrasjon en høyere andel enn i vår undersøkelse.

Det en kan slå fast, er at behovet for mastere og bachelorer avhenger av hvem en spør. NHOs kompetansebarometer gir langt fra et representativt bilde av hele arbeidslivet. Det gjør heller ikke de to nevnte arbeidsgiverundersøkelsene, og det er interessant å se hvordan svarmønsteret varierer. Svar fra en undersøkelse som er representativ for hele arbeidslivet, kunne en i teorien få om en stilte dette spørsmålet til et meget stort tilfeldigheitsutvalg av alle virksomheter i Norge (et representativt utvalg). Så vidt vi kjenner til, er dette ikke gjort, og det ville kreve store ressurser.⁴

Som nevnt i kapittel 1 er hovedformålet med denne undersøkelse å få vurderinger fra virksomheter som *har* ansatt noen i målutdanningene. Da er vi nødt til å ha et skjevt utvalg. Det så vi i kapittel 2. Noen næringer vil være overrepresentert og noen vil være underrepresentert hvis vi sammenlikner med alle virksomheter i Norge. Svarene på spørsmålet om rekrutteringsbehov vil da ikke kunne være representative for alle virksomheter. Det er likevel av stor interesse å vite at virksomheter som har ansatt personer i målutdanningene, i stor grad mener at de har behov for å rekruttere *flere* de neste fem årene. Når spørsmålet gjentas i hovedundersøkelsen i 2017, vil vi ha fordelene av at utvalget er om lag ti ganger så stort, og vi vil kunne se nærmere på fordeling etter næring, altså innenfor hvilke næringsgrupper behovet framstår som stort eller lite.

Vi sett at mange virksomheter ansetter flere av målutdanningene. Det kan være av spesiell interesse å se rekrutteringsbehovet i lys av hvilket utdanningsnivå virksomhetene ser som særlig relevant for sin virksomhet (tabell 3.9).

Tabell 3.9 Behov for å rekruttere personale med ulike utdanningsnivå, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten. Prosent.

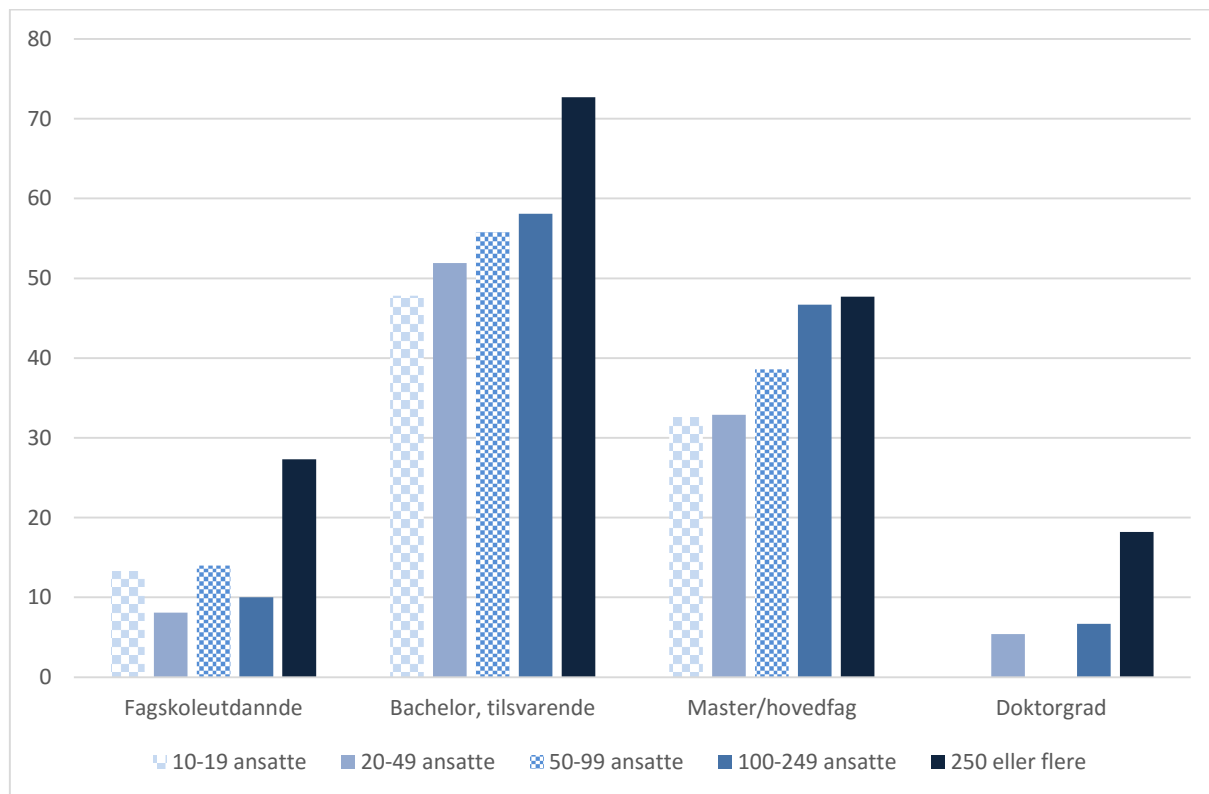
	Utdanning under fagskolenivå	Fagskole-utdanning	Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	Mastergrad/hovedfag eller høyere	Alle
Behov for...					
Fagskoleutd.					
I noen grad	56,0	(53,8)	33,3	19,1	32,8
I stor grad	16,0	(38,5)	15,1	5,9	13,8
Bachelor					
I noen grad	44,0	(64,3)	22,5	37,7	31,6
I stor grad	24,0	(7,1)	76,7	40,6	56,5
Master					
I noen grad	28,0	(35,7)	40,6	21,7	33,5
I stor grad	4,0	(0)	29,7	73,9	38,1
N (=100 %)	25	14	129	69	237

Av dem som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten, svarer hele 74 prosent at de vil ha stort behov for å rekruttere mastere i løpet av fem år, i tillegg kommer 22 prosent som svarer «i noen grad». Enda høyere andeler finner vi blant dem som svarer at bachelornivå eller tilsvarende er særlig relevant utdanningsnivå for virksomheten. Her er det så godt som ingen som svarer «ikke i det

⁴ Om det ble gjort, ville svarprosenten – når en går så bredt ut – bli meget lav, og det vil være nokså tvilsomt også da hvorvidt virksomhetene som svarer, vil utgjøre et representativt utvalg. På den annen side vil en, med en kjent populasjon, kunne vekte svarene.

hele tatt» eller «i liten grad». Dette er svar som er gitt av arbeidsgivere i 2016, en tid hvor arbeidsledigheten har økt (sammenliknet med 2013/2014), og hvor nyutdannede har opplevd økte vansker med å få jobb (jf. Støren mfl. 2016). Isolert sett kan resultatene tyde på at for utdanningsøkende er det (fortsatt) fornuftig å ta høyere utdanning.

Svarene om rekrutteringsbehov avhenger også av størrelsen på virksomheten, se figur 3.2



Figur 3.2. Andel som svarer «i stor grad» på rekrutteringsbehov, etter antall ansatte i virksomheten.

Behovet for å rekruttere personer med høyere utdanning eller fagskoleutdanning er størst for de største virksomhetene, og det gjelder uansett utdanningsgruppe. Bildet er nokså likt det en finner i UiOs arbeidsgiverundersøkelse nevnt over (Reymert mfl. 2016). Når rekrutteringsbehovet er størst i de største bedriftene, kommer det trolig av at et høyt antall ansatte i seg selv medfører behov for nyrekruttering fordi det til enhver tid også trolig vil være flere som slutter og trenger å erstattes. Det kan imidlertid også være slik at de største bedriftene er mer ekspansive og satser mer på å rekruttere faglig arbeidskraft. Det vil bli interessant å se om mønsteret er det samme når vi neste år gjennomfører en langt større undersøkelse.

3.3.4 Fagfelt – mest relevant for virksomheten og rekrutteringsbehov

Når det gjelder hvilke fagfelt som er viktigst for virksomhetene, er det naturlig å se dette i lys av hvilket utdanningsnivå som er mest relevant, fordi det er stor variasjon mellom fagfelt avhengig av hvilket utdanningsnivå som er relevant for virksomheten (tabell 3.10).

Tabell 3.10 Fagfelt som er viktigst for virksomheten, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant.

	Utdanning under fagskolenivå	Fagskole-utdanning	Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	Mastergrad/hovedfag eller høyere	Alle
Humanistiske og estetiske fag	7,7	(0)	1,5	10,0	4,4
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	7,7	(6,3)	28,7	11,4	20,2
Samfunnsfag	3,8	(0)	0,7	5,7	2,4
Juridiske fag	0	(0)	0	10,0	2,8
Økonomisk-administrative fag	23,1	(0)	15,4	10,0	13,7
Tekniske fag/ingeniørfag	30,8	(68,8)	15,4	28,6	24,2
Naturvitenskapelige fag ellers	3,8	(6,3)	2,2	10,0	4,8
Primærnæringsfag	0	(0)	0	0	0
Helse og sosialfag	11,5	(12,5)	35,3	14,3	25,4
Idrettsfag	0	(0)	0	0	0
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	11,5	(6,3)	0,7		2,0
N (= 100 prosent)	26	16	136	70	248

Blant virksomheter som anser masterutdanning som særlig relevant, er det en ganske jevn fordeling på fagfelt blant virksomhetene som har svart, med unntak av at tekniske fag/ingeniørfag peker seg ut med høy andel, og at samfunnsfag har en lav andel. Det er en spesielt lav andel som svarer samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag blant dem som anser høyere utdanning som særlig relevant utdanningsnivå. Dette er også et veldig lite fagfelt innenfor høyere utdanning. Samtidig ser vi at dette fagfeltet er viktigere blant dem som anser fagskoleutdanning eller utdanninger på lavere nivå.

Av særlig interesse er trolig forskjellene i hvilke fagfelt som anses som mest viktige, mellom dem som anser bachelornivå som særlig relevant og dem som anser masterutdanning som særlig relevant. Det har både sammenheng med sammensetning av utvalget av bedrifter, og hvilke utdanninger som dominerer på de ulike nivåene. Økonomisk-administrative fag er utbredt på begge nivåer, og har høy andel begge steder. Juristutdanningen er femårig, og det er naturlig nok ingen som peker på juridiske fag blant dem som anser bachelornivå som særlig relevant. Det er langt flere som utdanninger seg i helse- og sosialfag på bachelornivå enn på masternivå, derfor er det naturlig nok veldig mange flere av de førstnevnte enn sistnevnte som anser dette fagfeltet som mest relevant. Likedan kan en se tallene for fagfeltet lærerutdanning og pedagogikk (fireårig lærerutdanning faller inn under kategorien «bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad»). Det eneste overraskende i tabellen er at andelen som peker på tekniske fag/ingeniørfag er høyere blant dem som anser masterutdanning som mest relevant enn blant dem som anser bachelorutdanning som mest relevant.

I arbeidsgiverundersøkelsen for UiO (Reymert mfl. 2016) ble de stilt spørsmål om hvor godt egnet ulike fag er for bedriften, med alternativene «godt egnet», «lite egnet» og «ikke aktuelt». Fagfeltene som ble oppgitt, er ikke sammenfallende med våre, blant annet er ett av alternative «realfag», som i UiO-undersøkelsen dekker både tekniske fag/ingeniørfag og natur- og realfag. I tillegg ble de ikke spurt om hvilket av fagene som var viktigst /eventuelt *mest* egnet. Likevel er en sammenlikning av interesse. Realfag ble krysset av som godt egnet i mange bedrifter (44 prosent), og var det faget som – sammen med *humaniora* – ble krysset av for oftest i UiO-undersøkelsen. Vi antar at de fleste som krysser av for realfag har tenkt på tekniske fag/ingeniørfag. Om vi i vår undersøkelse (tabell 3.11) legger sammen svarene for tekniske fag/ingeniørfag og natur- og realfag, får også vi høyest andel for slike fag som viktigst (30 prosent).

Den største forskjellen finner vi for samfunnsfag og humaniora. I UiO-undersøkelsen svarer hele 40 prosent at samfunnsfag er «godt egnet», hos oss er det svært få som anser dette som det viktigste fagfeltet. Forskjellene gjenspeiler både forskjell i spørsmålsformulering og forskjeller i utvalgenes sammensetning. Som nevnt foran, er det en veldig høy andel av virksomhetene i UiO-undersøkelsen som er i næringene faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, offentlig administrasjon mv. og undervisning (langt høyere enn i vår undersøkelse). Dette trekker andelen som svarer at samfunnsfag og humaniora opp, som også påpekt av Reymert mfl. (2016).

Det blir interessant å se i hvilken grad resultatene i tabell 3.11 endres når vi gjennomfører den større «hovedundersøkelsen» i 2017, der vi også kan undersøke dette innenfor ulike næringer.

Tabell 3.11 Hvilket fagfelt tror du virksomheten vil ha behov for å rekruttere fra i løpet av de neste fem årene? Viktigste fagfelt, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten. Prosent.

	Utdanning under fagskolenivå	Fagskole-utdanning	Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	Mastergrad/hovedfag eller høyere	Alle
Humanistiske og estetiske fag	4,0	(0)	1,6	9,1	3,9
Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk	4,0	(7,1)	25,8	16,7	19,7
Samfunnsfag	4,0	(0)	0,8	3,0	1,7
Juridiske fag	0	(0)	0	10,6	3,0
Økonomisk-administrative fag	12,0	(0)	15,6	9,1	12,4
Tekniske fag/ingeniørfag	44,0	(71,4)	16,4	28,8	26,2
Naturvitenskapelige fag ellers	4,0	(7,1)	2,3	7,6	4,3
Primærnæringsfag					
Helse og sosialfag	20,0	(7,1)	35,9	15,2	26,6
Idrettsfag	0	(0)	0,8	0	0,4
Samferdsels- og sikkerhetsfag og andre servicefag	8,0	(7,1)	0,8	0	1,7
N (= 100 prosent)	25	14	128	66	233

Det er lavt tallgrunnlag for kategorien «fagskoleutdanning» (særlig relevant utdanningsnivå i virksomheten), som vi også har sett foran. Derfor settes disse tallene i parentes. Det gjelder alle tabeller med denne inndelingen.

For å avklare hvor viktig det er for virksomhetene å rekruttere folk med en spesifikk utdanning, ba vi virksomhetene svare på følgende spørsmål: «Hvor viktig synes du det er at ansatte i din virksomhet med høyere utdanning eller fagskoleutdanning har følgende kjennetegn ...» Kjennetegnene beskrives i tabell 3.12. Svaralternativene var fra «ikke viktig» (verdi 1) til «svært viktig» (verdi 5). I tabell 3.12 vises andelene som svarte ganske viktig eller svært viktig, for ulike virksomheter etter hvilket utdanningsnivå de anså som særlig relevant for virksomheten.

Tabell 3.12 Hvor viktig synes du det er at ansatte i din virksomhet med høyere utdanning eller fagskoleutdanning har følgende kjennetegn ... Prosentandel ganske viktig eller svært viktig, etter hvilket utdanningsnivå som var særlig relevant for virksomheten.

	Under fagskolenivå	Fagskolenivå	Bachelornivå	Masternivå eller høyere	Total
Har utdanning innenfor et bestemt fagfelt (som samfunnsfag, naturvitenskapelige fag, helsefag, økonomi etc.)					
Ganske viktig	30,8	(35,7)	23,5	24,3	25,2
Svært viktig	34,6	(21,4)	65,9	65,7	59,9
Har fullført et bestemt studieprogram (som språkutdanninger, biologiske fag, pleie- og omsorgsfag, medie- og informasjonsfag etc.)					
Ganske viktig	32,0	(28,6)	31,8	30,4	31,2
Svært viktig	8,0	(7,1)	25,6	29,0	23,6
Har skrevet prosjekt/semester /bachelor/masteroppgave innenfor et tema som var relevant for din virksomhet					
Ganske viktig	11,5	(28,6)	30,8	27,5	27,6
Svært viktig	0	(0)	6,9	17,4	8,8
N (= 100 prosent)	26	14	130	69	26

Betydningen av at de ansatte var utdannet fra et bestemt fagfelt, et bestemt studieprogram etc. øker klart når utdanningsnivået som er særlig relevant for virksomheten, øker. Samtidig ser vi, uansett utdanningsnivå, at jo mer vi spesifiserer utdanningen, jo mindre viktig er det at de ansatte har den bestemte utdanningen. Fagfelt er veldig viktig, studieprogram er ganske viktig, prosjektoppgave som er relevant for virksomheten er ikke så viktig. Eksempelvis ser vi på spørsmålet om det var viktig at ansatte hadde utdanning innenfor et bestemt fagfelt, at det er svært eller ganske viktig blant nesten alle (rundt 90 prosent) av dem som anser bachelor- eller masternivå som særlig relevant for virksomheten. Prosjekt/semesteroppgave er imidlertid heller ikke uviktig. Henholdsvis 38 og 45 prosent av dem som anser bachelor- eller masterutdanning som særlig relevant for virksomhetene, svarer at dette er ganske eller svært viktig.

3.3.5 Rekrutteringsstrategier

Virksomhetene ble spurt om i hvilken grad ulike kjennetegn ved en person var viktige ved en ansettelse. Svaralternativene for hvert spørsmål var fra 1 (ikke viktig) til 5 (ganske viktig). For å forenkle framstillingen presenterer vi i tabell 3.13 gjennomsnittsskår. Vi fordeler svarene etter hvilket utdanningsnivå som virksomheten syntes var særlig relevant. Grunnen er at det er mange som har ansatt flere typer av målutdanningene.

Tabell 3.13 Ved en ansettelse av personer med høyere utdanning eller fagskoleutdanning (i din virksomhet), hvor viktig er det at personen ... Gjennomsnittsskår, skala 1 – 5, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

	Utdanning under fagskolenivå	Fagskole-utdanning	Bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad	Mastergrad/hovedfag eller høyere	Alle
Har gjennomført en praksisperiode som en del av studiet	3,2	(3,4)	4,0	3,2	3,6
Har arbeidserfaring fra studietida, eventuelt før studiene, som er relevant for virksomheten	3,4	(3,6)	3,7	3,1	3,5
Er uteksaminert fra et bestemt lærested	1,6	(2,1)	2,2	2,4	2,2
Har gode karakterer	3,1	(3,3)	3,4	3,7	3,5
Har gjennomført studiet på normert tid	2,7	(2,9)	3,0	3,1	3,0
Har erfaring med å jobbe tverrfaglig	3,5	(3,6)	3,7	3,7	3,7
Har deltatt i organisasjonsliv i studietida	2,0	(2,6)	2,4	2,7	2,4
Har erfaring fra studier eller arbeid i utlandet	2,0	(2,5)	2,2	2,6	2,3
N	25	14	127	67	233

Høyest skår, i nesten alle grupper får «erfaring med å jobbe tverrfaglig». Blant dem som anser «bachelorgrad eller annen høyere utdanning under nivået for mastergrad» (som – som nevnt også omfatter lærerutdanning) som særlig relevant for virksomheten, får det å ha gjennomført en praksisperiode høyest skår. Dette er mindre viktig for dem som anser masterutdanning som særlig relevant for virksomheten.

At kandidaten er utdannet fra et *bestemt lærested*, får lavest skår (i alle grupper), sammen med «ha erfaring fra studier eller arbeid i utlandet». Gode karakterer har størst betydning blant dem som anser masterutdanning som særlig relevant for virksomheten. For denne gruppen virksomheter har gode karakterer større betydning enn det å ha relevant arbeidserfaring. Relevant arbeidserfaring synes imidlertid å bety mer enn gode karakterer blant dem som anser bachelorgrad eller tilsvarende som særlig relevant for virksomheten. Dette er som nevnt en teststudie med et begrenset utvalg bedrifter, og resultatene er derfor høyst foreløpige. Det vil bli interessant å se om disse resultatene blir bekreftet i hovedundersøkelsen i 2017.

En grunn til det, er at resultater fra NIFUs kandidatundersøkelser blant nyutdannede mastere har pekt i en annen retning enn det vi ser for mastere i tabell 3.13. Generelt har karakterer hatt begrenset betydning for arbeidsmarkedstilpasningen blant nyutdannede mastere. Imidlertid var resultatene endret i den siste undersøkelsen (2015) (Støren mfl. 2016), da klimaet på arbeidsmarkedet var betydelig vanskeligere enn de foregående årene. Karakterene hadde da fått økt betydning. Like fullt er det å ha erfaring med relevant inntektsgivende arbeid under studiene en enkeltfaktor som har meget

stor betydning for arbeidsmarkedstilpasningen i alle kandidatundersøkelser der dette er undersøkt, uansett arbeidsmarkedsklima.

For å få et bilde av i hvilken grad yrkesrelevant ferdigheter var viktigere enn mer generiske ferdigheter, stilte vi to spørsmål der virksomhetene ble «tvunget» til å velge, se tabell 3.14 og 3.15. Dette tilsvarer til en viss grad det eksperimentelle designet som er gjort i studien til Humburg mfl. (2013), se kapittel 1. Fordelingene i tabell 3.14 og 3.15 er blant dem som har svart på spørsmålene. Ganske mange, 19 prosent, har latt være å svare, trolig fordi de syntes det var vanskelig å velge mellom alternativene. Én mulig grunn til dette, kan være at arbeidsgivere vurderer en ansettelse i lys av hvem en allerede har, med andre ord i lys av hvem som vil passe best inn i teamet. I noen tilfeller kan én type ferdighet være viktigst, i andre tilfeller en annen type ferdighet. Det er uansett interessant å se på svarene blant dem som har svart, som tross alt er de fleste.

Tabell 3.14 Hvis du i en ansettelsesprosess måtte velge mellom personer med følgende egenskaper, hvem ville du velge? Etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten. Prosent.

	Under fagskolenivå	Fagskolenivå	Bachelornivå	Masternivå eller høyere	Total
A. Gode fagkunnskaper, men svakere kommunikasjons- og samarbeidsevner	16,0	(23,1)	18,0	29,2	21,3
B. Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, men svakere fagkunnskaper	40,0	(46,2)	64,8	52,3	57,3
C. Middels gode fagkunnskaper og middels gode kommunikasjons- og samarbeidsevner	44,0	(30,8)	17,2	18,5	21,3
N (= 100 prosent)	25	13	122	65	225

Vi har her satt opp det å ha gode fagkunnskaper (yrkesrelevante kunnskaper) mot det å ha gode kommunikasjons- og samarbeidsevner (generiske ferdigheter). På bakgrunn av funn fra Humburg mfl. (2013) omtalt i kapittel 1, forventet vi mange flere svar i kategori C, altså middels på begge typer ferdigheter, ut fra at den ene ferdigheten neppe kunne erstatte den andre. Slik er det ikke. Flertallet foretrekker de generiske ferdighetene (57 prosent) framfor det å ha gode fagkunnskaper, hvis de må velge. De som foretrekker gode fagkunnskaper framfor samarbeidsevner, utgjør bare 21 prosent, altså under halvparten så mange som de som foretrekker de generiske ferdighetene. Spesielt er denne forskjellen stor blant dem som anser bachelorutdanning som det mest relevante utdanningsnivået for virksomheten.

Grunnlagstallet for dem som sier at fagskoleutdanning er særlig relevant utdanningsnivå for virksomheten, er – som i tidligere tabeller med samme inndeling – svært lavt, og tallene for disse virksomhetene er derfor beheftet med meget stor usikkerhet. Det er likevel av interesse å merke seg tendensen i svarene, at det er flere som faller i kategorien «middels» (kategori C), blant dem som anser lavere nivå enn høyere utdanning som særlig relevant utdanningsnivå. Blant dem som anser høyere utdanning som særlig relevant for virksomheten, er det færre som velger kategori C. Det vil være interessant å se om disse tendensene blir bekreftet når vi i 2017 har gjennomført hovedundersøkelsen som vil gi et helt annet og sikrere tallgrunnlag.

Vi hadde også et annet spørsmål der respondentene ble tvunget til å velge mellom yrkesrelevante og generiske ferdigheter (tabell 3.15). Den yrkesrelevante ferdigheten «spesifikke ferdigheter relevante for virksomheten» ble satt opp mot den generiske ferdigheten «er god til å jobbe på tvers av grupper».

Tabell 3.15 Hvis du i en ansettelsesprosess måtte velge mellom personer med de egenskapene vi nevner nedenfor, hvem ville du da velge?

	Under fagskolenivå	Fagskolenivå	Bachelornivå	Masternivå eller høyere	Total
A. Er god til å jobbe på tvers av fag og grupper, men har svakere spesifikke ferdigheter relevante for virksomheten (f.eks. tekniske/språklige ferdigheter/bransje-forståelse mv.)	24,0	(23,1)	35,2	36,9	33,8
B. Har gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten, men har svakere ferdigheter mht. det å jobbe på tvers av fag og grupper	52,0	(53,8)	41,8	41,5	43,6
C. Middels gode ferdigheter i å jobbe på tvers av fag og grupper og middels gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten	24,0	(23,1)	23,0	21,5	22,7
N (= 100 prosent)	25	13	122	65	225

Også her er det relativt få (23 prosent) som svarer «middels». Men mønsteret er likevel litt annerledes. Det er her flere som foretrekker de spesifikke ferdighetene (44 prosent) enn de generiske (34 prosent). En nærmere analyse av svarene på disse spørsmålene, herunder bakgrunnen for at tendensen er forskjellig på de to spørsmålene (hvis den er det også i hovedundersøkelsen), vil vi gjøre når vi har gjennomført hovedundersøkelsen. Vi vil her blant annet se på hvordan svarene varierer mellom type virksomheter etter næring.

3.3.6 Forventninger og realiteter

I et eget spørsmålsbatteri i undersøkelsen, med i alt 13 spørsmål, ba vi respondentene ta stilling til hvor viktige de syntes ulike ferdigheter var for ansatte i virksomhetens kjerneområde. De 13 typene av ferdigheter som ble nevnt, omfattet både yrkesrelevante/yrkesspesifikke ferdigheter og generiske ferdigheter. Vi ønsket å undersøke om det var ulik vektlegging av slike ferdigheter. Dette kan kalles «forventnings-spørsmål». Senere i skjemaet hadde vi spørsmål om de samme ferdighetene som kan kalles «spørsmål om realitetene», altså vurderinger av hvor fornøyd en var med de samme ferdighetene hos nyutdannede.

Tabell 3.16 viser i hvilken grad de synes ulike ferdigheter er viktige. Svarkategoriene var fra 1 (ikke viktig) til 5 (svært viktig). For å forenkle framstillingen, har vi her beregnet en gjennomsnittskår (uoppgitt holdt utenom).

Tabell 3.16 Hvor viktig synes du det er at ansatte i kjerneområdet for din virksomhet har følgende ferdigheter? Gjennomsnittsskår, skala 1 – 5.

	Under fagskolenivå	Fagskolenivå	Bachelornivå	Masternivå eller høyere	Total
Har gode evner til å formidle fagkunnskapen sin	3,9	(4,3)	4,6	4,7	4,6
Har god evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver	4,7	(4,6)	4,6	4,3	4,5
Har god bransje-/virksomhetsforståelse	4,2	(4,2)	4,1	4,2	4,1
Har god evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten	4,5	(4,7)	4,8	4,8	4,7
Er god til å jobbe selvstendig	4,5	(4,4)	4,6	4,6	4,6
Har gode samarbeidsevner	4,7	(4,5)	4,8	4,7	4,7
Er flink til å disponere arbeidstida	4,2	(4,5)	4,5	4,3	4,4
Er god til å utvikle ideer / se nye muligheter/perspektiver	3,6	(3,9)	4,2	4,2	4,1
Har gode analytiske ferdigheter	3,2	(3,9)	3,8	4,3	3,9
Er god til å behandle tall og statistikk	2,7	(3,2)	3,2	3,5	3,3
Har god IT-kompetanse	3,3	(3,4)	3,8	3,9	3,8
Er flink til å kommunisere på et fremmed språk	2,8	(3,1)	2,9	3,2	3,0
Har gode lederegenskaper	3,5	(3,4)	3,6	3,7	3,6
N	26	15	134	68	242

Vi har her skravert i gult ferdigheter som kan sies å være mest yrkes/fagspesifikke eller yrkesrelevante, det vil si de fire øverste radene samt rad ti til tolv. De resterende er generiske ferdigheter. Det gjelder

- evne til å jobbe selvstendig
- samarbeidsevner
- evner til å se nye muligheter
- analytiske evner og
- lederegenskaper.

Flere av ferdighetene vi anser som mer yrkesrelevante, grenser også til å være generelle, fordi de må antas å være viktige i veldig mange ulike typer virksomheter. Siden spørsmålet skulle gjelde alle målutdanningene, fant vi det ikke mulig å spesifisere yrkesspesifikke og yrkesrelevante ferdigheter mer detaljert. De ferdighetene vi her kaller yrkesrelevante eller fagspesifikke (til forskjell fra generiske), kan deles i to. De handler om enten selve yrkesutøvelsen i virksomheten, eller spesifikke ferdigheter.

Yrkesrelevante ferdigheter (relevante for yrkesutøvelsen) dreier seg om

- evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver
- tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten og
- evne til å formidle fagkunnskapen sin.

De spesifikke ferdighetene gjelder

- IT-kompetanse
- numeriske evner og
- språkferdigheter.

De spesifikke ferdighetene (IT-kompetanse, numeriske evner og språkferdigheter) får gjennomgående lavest skår. Generiske ferdigheter (samarbeidsevner etc.) og yrkesrelevante ferdigheter (dvs. utføre yrkesspesifikke oppgaver, tilegne seg kunnskap som er relevant for virksomheten og formidle fagkunnskapen sin) skårer om lag likt. Her finner vi både interessante likheter og forskjeller avhengig av hvilket utdanningsnivå som anses som særlig relevant for virksomhetene.

Gode samarbeidsevne skårer meget høyt i alle typer virksomheter, og er viktigere enn «evne til å se nye muligheter»; en rimelig tolkning av det sistnevnte er det det er et uttrykk for innovasjonsevne. Det er ikke en evne som er blant dem som skårer høyest. Selvstendighet er også viktig i alle typer virksomheter, mens analytiske evner skårer lavere, men høyest blant dem som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten. Lederegenskaper er mindre vektlagt.

Om vi ser på de yrkesrelevante ferdighetene, finner vi at det å ha god bransje/virksomhetsforståelse skårer ganske høyt, men langt lavere enn evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten og evne til å formidle fagkunnskapen sin. Evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver skårer noe høyere enn god bransje/virksomhetsforståelse. Betydningen av dette reduseres når utdanningsnivået som er særlig relevant for virksomheten øker.

Når evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten og evne til å formidle fagkunnskap skårer så høyt som det gjør, kan en trolig si at virksomhetene legger særlig vekt på de ansattes *potensiale* til å gjøre en god jobb for virksomheten. Disse ferdighetene blir ansatt som særlig viktige blant dem som anser høyere utdanning som mest relevant for virksomheten.

Vi har også undersøkt hvordan disse svarene fordeler er etter hvilket fagfelt som virksomheten synes er viktigst i rekrutteringen av høyere utdannede eller fagskoleutdannede, se tabell 3.16.

Tabell 3.17 Hvor viktig synes du det er at ansatte i kjerneområdet for din virksomhet har følgende ferdigheter ... Gjennomsnittskår på skala 1 (ikke viktig) – 5 (svært viktig), etter viktigste fagfelt for virksomheten.

	Viktigste fagfelt i virksomhetens rekrutteringen av høyere utdannede, eventuelt fagskoleutdannede						Gjennomsnitt
	Humanistiske og estetiske fag	Lærerutdanning og utdanninger i pedagogikk	Økonomisk-administrative fag	Naturvitenskapelige fag ellers	Tekniske fag/ingeniørfag	Helse og sosialfag	
Har gode evner til å formidle fagkunnskapen sin	4,6	4,9	4,2	4,9	4,4	4,6	4,6
Har god evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver	3,9	4,5	4,3	4,1	4,7	4,8	4,5
Har god bransje-/virksomhetsforståelse	4,4	3,7	4,3	3,7	4,3	4,2	4,1
Har god evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten	4,6	4,6	4,8	4,7	4,7	4,8	4,7
Er god til å jobbe selvstendig	4,6	4,6	4,5	4,4	4,6	4,7	4,6
Har gode samarbeidsevner	4,7	4,9	4,5	4,7	4,6	4,9	4,7
Er flink til å disponere arbeidstida	4,3	4,5	4,3	4,1	4,5	4,3	4,4
Er god til å utvikle ideer / se nye muligheter/ Perspektiver	4,0	4,3	3,9	3,9	4,2	4,0	4,1
Har gode analytiske ferdigheter	3,7	3,5	4,0	4,2	4,1	3,8	3,9
Er god til å behandle tall og statistikk	3,0	2,8	3,9	3,8	3,7	2,8	3,3
Har god IT-kompetanse	3,5	3,7	4,0	3,8	4,0	3,5	3,8
Er flink til å kommunisere på et fremmed språk	3,5	3,0	2,9	2,9	3,2	2,8	3,0
Har gode lederegenskaper	4,0	4,2	3,1	3,3	3,8	3,5	3,6
N	11	47	32	12	61	62	241

Vi har vi utelatt samfunnsfag, juridiske fag, primærnæringsfag og samferdsels-, sikkerhets- og andre servicefag, som hadde svært få eller ingen svar (se også tabell 3.10). Av de vi har tatt med, har vi gråskravert tall der det er få som har svart (humaniora og naturvitenskapelige fag ellers).

Vi så i tabell 4.16 at både tallforståelse og språkferdigheter ble relativt lite vektlagt. Vi ønsket å undersøke om dette varierte avhengig av hvilket fagfelt virksomheten syntes var viktigst for virksomhetene. Det som er påfallende, er at vi her finner at evne til å behandle tall og statistikk og til å kommunisere på et fremmed språk vurderes lavere enn andre ferdigheter *uansett fagfelt*. Et par unntak her er at betydningen av lederegenskaper også vurderes ganske lavt. Men vi ser for eksempel at i virksomheter som sier at lærerutdanning og pedagogikk er viktigste fagfelt, vurderes tallkunnskap

og språkferdigheter lavere enn alle andre ferdigheter. Heller ikke i tekniske fag og naturvitenskapelige fag ellers, vurderes tallferdigheter som spesielt viktige.

I arbeidsgiverundersøkelsen for UiO kommer også det å beherske fremmedspråk lavt. Her var spørsmålet stilt annerledes, nemlig hvilke ferdigheter en la mest vekt på i ansettelsen av den sist ansatte nyutdannede, og svarmulighetene var også forskjellige. Her kom det å beherske fremmedspråk lavest, og lederegenskaper nest lavest. «Jobbe i team» og «jobbe selvstendig» kom øverst. (Beherske tall og statistikk var ikke med). Vi vet ikke hvordan dette fordelte seg på fagfelt i UiO-undersøkelsen, men totalbildet er ganske sammenfallende med det vi ser i tabellene 3.16 og 3.17. Språk og lederegenskaper er ikke så viktig, samarbeidsevner og det å jobbe selvstendig er veldig viktig.

Det vi likevel synes er tankevekkende, i en tid der studenter, elevs og framtidige læreres numeriske evner er på dagsorden, er at det å være god til å behandle tall og statistikk ikke blir vektlagt høyere av arbeidsgiverne. Det blir interessant å se om vi får liknende resultater i hovedundersøkelsen i 2017, der tallgrunnlaget vil være vesentlig større, og der vi vil ha større muligheter til å forklare et slikt (eventuelt) funn.

Vi har også stilt spørsmål om hvilken grad arbeidsgiverne var fornøyd med de samme egenskapene. Vi har da mulighet til å sammenlikne skår på i hvilken grad en ferdighet er viktig, med svar på i hvilken grad en er fornøyd med samme ferdighet blant de nyutdannede. Arbeidsgiverne skulle da svare separat for masterkandidater, bacheloror eller lærere, og fagskolekandidater. Svarene er samlet i tabell 3.181.

Spørsmålet hadde fem svarmuligheter, Aldri fornøyd, Nokså sjelden fornøyd, Nokså ofte fornøyd, Alltid /nesten alltid fornøyd og Ikke relevant. Vi har her tatt bort ikke relevant, og regnet gjennomsnitt for de øvre fire kategoriene. Gjennomsnittene (skala 1 – 4) vil da naturlig nok ligge lavere enn på en skala 1 – 5 som er brukt i tabell 4.16. Vi får likevel inntrykk av om en er fornøyd med det som ble vektlagt mest.

Det skal legges til at andelen som svarte «ikke relevant» er høyest for evne til å kommunisere på et fremmed språk, lederegenskaper og ferdigheter i å behandle tall og statistikk, det vil si ferdigheter som fikk lavest skår i tabell 3.16 når det gjelder viktighet.

Disse («ikke relevant») inngår altså ikke i gjennomsnittstallene i tabell 3.18a. Tallene i tabell 3.18a omfatter de som kunne gi et svar om fornøydhet, på ferdigheter de anser som relevante. At mange ikke synes at lederegenskaper er en relevant ferdighet å vurdere for nyutdannede, er naturlig. Mer påfallende er det kanskje at numeriske ferdigheter og språkferdigheter så ofte anses ikke å være relevante.

På grunn av lavt tallgrunnlag har vi i denne undersøkelsen ikke mulighet til å undersøke om slike svar gjelder virksomheter i bestemte næringer. Det vil vi kunne gjøre i hovedundersøkelsen i 2017.

Tabell 3.18a Er dere generelt fornøyd med ferdighetene til nyutdannede mastere/ bachelorer eller lærere/fagskolekandidater på områdene som er nevnt nedenfor? Gjennomsnitt skår 1 – 4.

	Mastere eller tilsvarende	Bachelor eller lærer	Fagskoleutdannede
Evne til å formidle fagkunnskapen sin	3,5	3,4	3,3
Evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver	3,4	3,5	3,5
Bransje-/virksomhetsforståelse	3,2	3,2	3,2
Evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten	3,7	3,6	3,3
Evne til å jobbe selvstendig	3,6	3,5	3,3
Samarbeidsevner	3,6	3,6	3,4
Evne til å disponere arbeidstida	3,3	3,3	3,2
Evne til å utvikle ideer / se nye muligheter/perspektiver	3,4	3,3	2,9
Analytiske ferdigheter	3,4	3,1	3,0
Ferdigheter i å behandle tall og statistikk	3,3	3,1	2,9
IT-kompetanse	3,6	3,5	3,2
Evne til å kommunisere på et fremmed språk	3,5	3,4	3,0
Lederegenskaper	3,1	3,0	2,7
N	137	177	75

Når virksomhetene vurderer grad av fornøydhet med ulike grupper, må vi anta at de har vurdert dette i lys av de faktiske oppgavene personene (med ulikt utdanningsnivå) utfører og er forventet å utføre. I dette lyset er det ikke overaskende at det er så små forskjeller i grad av fornøydhet med utdanningsgruppene. Om vi skal trekke fram noen forskjeller, er det at på analytiske ferdigheter skårer masternes høyest etter arbeidsgivernes vurdering.

For øvrig kan det nevnes at «fornøydhet med evne til å kommunisere på et fremmed språk» får en ganske en høy skår for mastere og bachelorer, en ferdighet som ble rangert lavest av arbeidsgiverne etter viktighet (se tabell 3.16). Som nevnt er de som svarer at denne ferdigheten ikke er relevant, trukket fra i denne gjennomsnittsskåren. Hele 36 prosent av dem som vurderte mastere og 32 prosent av dem som vurderte bachelorer, svarte at slike ferdigheter ikke var relevante. I hovedundersøkelsen, med et langt større tallgrunnlag, vil vi undersøke nærmere hvordan disse svarene fordeler seg etter type virksomhet.

Generelt ligger vurderingen av masterne ofte hårfint over de øvrige, med unntak av på mer yrkesrelevante ferdigheter. Større forskjeller enn de vi ser ut fra gjennomsnittstallene i tabell 3.18a, framgår når en ser på andelen som «alltid / nesten alltid» var fornøyd med ulike ferdigheter. I lys av vårt formål med denne rapporten, viser vi ikke alle resultatene (13 typer ferdigheter for tre ulike grupper, i alt 39 enkelt-tabeller), men noen tall kan trekkes fram, og de gjelder alle andelen som er alltid/nesten alltid fornøyd med ulike ferdigheter blant mastere og bachelorer/lærere, se tabell 3.18.b («ikke relevant» er her *ikke* holdt utenom prosenteringen).

Tabell 3.18b Prosentandel alltid/nesten alltid fornøyd med ferdighetene til nyutdannede mastere/ bachelorer eller lærere på enkelte områder.

	Mastere eller tilsvarende	Bachelor eller lærer
Evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten	68,4	55,3
Evne til å jobbe selvstendig	58,4	48,2
Evne til å utvikle ideer / se nye muligheter/perspektiver	36,4	27,2
Analytiske ferdigheter	40,3	18,9
Ferdigheter i å behandle tall og statistikk	26,6*	17,3**

* 20,8% svarte «ikke relevant».

** 25,1% svarte «ikke relevant».

Disse resultatene kan tyde på en noe større fornøydhet med masterne enn med bachelorene. For øvrig ser vi at det er stort forbedringspotensial når det gjelder «evne til å utvikle nye ideer og muligheter» og «analytiske evner», selv om dette ikke var blant de ferdighetene som ble *aller* mest vektlagt av arbeidsgiverne (tabell 3.16), så ble de vektlagt ganske høyt.

Graden av fornøydhet med de nyutdannedes numeriske ferdigheter er lav, også om en tar i betraktning av at de høye andelene som svarte «ikke relevant» på dette område ikke er utelatt. Det er kanskje pussig at de er lite fornøyd med en ferdighet de ikke synes er blant de viktigste (jf. tabell 4.16). Også dette foreløpige resultatet må analyseres grundigere når vi får et langt større tallmateriale i hovedundersøkelsen i 2017.

På et annet område er det bedre samsvar. Både tabell 3.18a og 3.18b viser stor grad av fornøydhet med masternes og bachelorenes *evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten*, spesielt gjelder dette masterne. Dette må tolkes som et positivt resultat i lys av at dette er egenskaper som også ble vektlagt sterkt blant arbeidsgiverne (tabell 3.16).

3.3.7 Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner

Det har i lengre tid vært et uttalt mål for utdanningsmyndighetene å øke samarbeidet mellom arbeidsliv og høyere utdanningsinstitusjoner. Dette har kommet til uttrykk i flere offentlige dokumenter, for eksempel i meldinger til Stortinget i 2009 og 2015 (Kunnskapsdepartementet 2009; 2015). Det påpekes blant annet at et godt samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv er nødvendig for å sikre kvalitet og arbeid med relevans som del av kvalitetsarbeidet i utdanningene (Kunnskapsdepartementet 2015). Det hevdes også at kontakt mellom akademia og arbeids- og næringsliv kan stimulere til nyskaping og nytenkning.

Som nevnt tidligere (avsnitt 1.4.3) har vi i to av NIFUs kandidatundersøkelser (Kandidatundersøkelsen 2011 og 2015) kartlagt i hvilken grad kandidatene hadde erfaring med ulike typer samarbeid mellom høyere utdanning og arbeidsliv. Resultatene av kartleggingen av kandidatenes erfaringer er rapportert i Næss mfl. (2012), Thune og Støren 2015) og Støren mfl. (2016). Siden det ikke er foretatt en tilsvarende kartlegging av virksomhetenes erfaringer med slikt samarbeid, ønsket vi å utfylle bildet ved å trekke inn deres (arbeidsgivernes) erfaringer). For å sikre mest mulig sammenliknbarhet, har vi benyttet samme måte å karakterisere ulike samarbeidsformer som i Kandidatundersøkelsene. Det er

1. Studenter har skrevet prosjekt-, diplom- eller masteroppgave på oppdrag fra eller i samarbeid med virksomheten
2. Representanter fra virksomheten har holdt forelesning/seminar på lærested
3. Representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter
4. Studenter har deltatt i et forskningsprosjekt i samarbeid med en i virksomheten
5. Virksomheten har organisert ekskursjoner/bedriftsbesøk for studenter
6. Virksomheten har hatt studenter i obligatorisk praksis som er en del av deres studium
7. Virksomheten har hatt studenter i frivillig praksis som er en del av deres studium

Det siktes altså her til samarbeid i relativt vid forstand, fra mer uforpliktende ekskursjoner/bedriftsbesøk til mer forpliktende samarbeid som at studenter kan ha obligatorisk eller frivillig praksis i bedriften som en del av sin utdanning eller deltar i forskningsprosjekter i regi av virksomheten.

Tabell 3.19 viser i hvilken grad virksomheter som hadde ansatt noen innenfor målutdanningene, samarbeidet med utdanningsinstitusjoner på ulike måter.

Tabell 3.19 Har din virksomhet samarbeidet med utdanningsinstitusjoner på følgende områder? Prosentandel ja, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

	Fagskole-, videregående eller lavere nivå	Bachelorniva (medregnet lærerutdanning)	Masternivå eller høyere	Alle
Studenter har skrevet prosjekt-, diplom- eller masteroppgave på oppdrag fra eller i samarbeid med virksomheten	43,2	44,2	55,6	47,3
Representanter fra virksomheten har holdt forelesning/seminar på lærested	45,9	54,2	69,8	57,3
Representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter	56,8	76,9	81,0	74,7
Studenter har deltatt i et forskningsprosjekt i samarbeid med en i virksomheten	18,9	26,9	38,1	28,8
Virksomheten har organisert ekskursjoner/bedriftsbesøk for studenter	37,8	31,9	42,9	36,1
Virksomheten har hatt studenter i obligatorisk praksis som er en del av deres studium	37,8	60,3	52,4	54,3
Virksomheten har hatt studenter i frivillig praksis som er en del av deres studium	32,4	43,7	52,4	44,3
Gjort minst én av tingene	65,1	75,5	79,2	74,8
N*	43	139	72	254

* N er for besvarte totalt. Uoppgitt er holdt utenom prosentueringen på enkeltspørsmålene, og N er noe lavere for de ulike enkeltspørsmålene.

Ser vi alle virksomhetene som hadde ansatt noen innenfor målutdanningene samlet, er den mest utbredte formen for samarbeid mellom virksomhetene og utdanningsinstitusjonene «veiledning til studenter» (rad 3). mens den minst utbredte formen for samarbeid var «studenter har deltatt i et forskningsprosjekt i samarbeid med en i virksomheten» (rad 4). Hele tre av fire virksomheter oppga at de har veiledet studenter. Den høye andelen virksomheter som oppgir å ha veiledet, var noe overraskende og kan blant annet ha sammenheng med sammensetningen av utvalget. Andelen som hadde gitt veiledning var høyest i virksomheter som anså masternivå som særlig relevant utdanningsnivå for virksomheten.

For alle typer samarbeidsformer øker andelen som har erfaring fra samarbeidet med økende utdanningsnivå som er relevant for virksomheten, med ett unntak. Unntaket gjelder obligatorisk praksis. Den høyeste andelen (60 prosent) som svarer ja for obligatorisk praksis, finner vi i virksomheter som anser bachelornivå (medregnet lærerutdanning) som det utdanningsnivået som er

særlig relevant for virksomheten. Dette er ikke overraskende, det er her vi blant annet finner sykepleiere, lærere og liknende.

Videre viser tabell 3.19 at blant virksomheter som har anser masterutdanning som særlig relevant for virksomheten, har 70 prosent holdt forelesning/seminar på lærestedet.

Også i virksomheter som anser fagskoleutdanning, utdanning på videregående nivå eller lavere som særlig relevant for virksomheten, har de fleste samarbeidet med fagskole, eventuelt høgskole/universitet, på minst en av måtene, selv om andelene er langt lavere enn blant virksomheter som anser høyere utdanning som særlig relevant for virksomheten. For eksempel har ganske mange gitt veiledning eller hatt studenter i praksis. Vi antar at det i stor grad gjelder fagskolestudenter.

Resultatene fra vår undersøkelse kan i noen grad sammenlignes med resultatene fra NIFUs kandidatundersøkelser. Kandidatundersøkelsene omfatter bare mastergradskandidater slik at sammenligningen må dreie seg om den gruppen. En hovedkonklusjon er at når vi sammenligner svarene i kolonnen «Masternivå eller høyere» (tabell 3.19) med tabell 7.1 i Støren mfl. (2016), finner vi at *virksomhetene langt oftere enn masterne* rapporterer om å ha erfaring fra de ulike samarbeidsformene. Slike sammenlikninger vil vi imidlertid gå nærmere inn på når vi i hovedundersøkelsen 2017 har fått et større tallmateriale å analysere, men vi vil likevel trekke fram enkelte forskjeller.

Av nyutdannede mastere i 2015 svarte 33 prosent at de hadde fått veiledning av bedrift/virksomhet (Støren mfl. 2016). Av virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten, svarer hele 81 prosent at representanter fra virksomheten har gitt veiledning til studenter. En mulig forklaring på den store forskjellen i andeler som rapporterer om slikt samarbeid, er at virksomhetene som gir veiledning, når fram til en begrenset gruppe studenter. En annen mulighet er at kandidatene og virksomhetene legger ulike ting i ordet veiledning. En tredje forklaring er at det er et spesielt utvalg av virksomheter vi har her, nemlig virksomheter som har ansatt noen av målutdanningene, og der store virksomheter er overrepresentert. Vi tror kanskje den siste forklaringen er den viktigste. En nærmere undersøkelse viser at andelen av virksomhetene som har gitt veiledning, øker klart med økt størrelse på virksomheten. Av dem som har ansatt noen med målutdanningene, utgjorde virksomheter med mer enn 100 ansatte 34 prosent. I registerdataene utgjorde de 13 prosent. Vi vil få et klarere inntrykk i hovedundersøkelsen som foretas i 2017, og det vil bli interessant å se i hvilken grad disse andelene blir bekreftet i hovedundersøkelsen.

Tabell 3.20 viser i hvilken grad samarbeidet mellom virksomhet og lærested har ført til ansettelser. Tabellen gir et relativt klart svar på spørsmålet. I drøyt halvparten av tilfellene har samarbeid ført til ansettelse. Den laveste andelen hadde virksomheter som anså masternivå som særlig relevant for virksomheten.

Tabell 3.20 Har et slikt samarbeid ført til ansettelser? Prosentandel ja, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

	Fagskole-, videregående eller lavere nivå	Bachelorniva (medregnet lærerutdanning)	Masternivå eller høyere	Alle
Ja	57,1	59,6	45,6	55,0
N (= 100 prosent)*	28	104	57	189

* Det vil si de som har svart ja på minst ett av spørsmålene om samarbeid med utdanningsinstitusjoner, og som har oppgitt hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

Tabell 3.21 viser at om lag 61 prosent av virksomhetene i testsurveyen hadde samarbeidet med mer enn én utdanningsinstitusjon. Resultatene tyder på at dette var aller vanligst blant virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten. For øvrig kan resultatene tyde på at mange virksomheter har en bred orientering når det gjelder samarbeid med utdanningsinstitusjonene.

Tabell 3.21 Har virksomheten samarbeidet med mer enn én høyere utdanningsinstitusjon / fagskole? Prosentandel ja, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

	Fagskole-, videregående eller lavere nivå	Bachelorniva (medregnet lærerutdanning)	Masternivå eller høyere	Alle
Ja	50,0	61,0	66,7	61,1
N (= 100 prosent)*	28	105	57	190

* Det vil si de som har svart ja på minst ett av spørsmålene om samarbeid med utdanningsinstitusjoner, og som har oppgitt hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten.

Tabell 3.22 viser at nær halvparten av virksomhetene enten hadde planer for samarbeid for samarbeid, eller dersom de allerede samarbeidet, å øke samarbeid med utdanningsinstitusjoner. Igjen ser vi tendensen til at andelen som svarer ja, øker med økende utdanningsnivå som blir ansett som særlig relevant for virksomheten.

Tabell 3.22 Har din virksomhet planer for samarbeid, eventuelt økt samarbeid hvis det allerede er samarbeid, med noen utdanningsinstitusjoner? Prosentandel ja, etter hvilket utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten

	Fagskole-, videregående eller lavere nivå	Bachelorniva (medregnet lærerutdanning)	Masternivå eller høyere	Alle
Ja	39,5	48,3	54,0	48,4
N (= 100 prosent)	38	120	63	221

3.3.8 Nyutdannet og nyansatt

Over har vi sett på svar fra den generelle delen av spørreskjemaet, det vil si mer generelle vurderinger blant arbeidsgivere som hadde ansatt personer i målutdanningene etter 1. januar 2014, med andre ord i løpet av de siste to og et halvt årene. Disse er å anse som nyansatte. De behøver imidlertid ikke å være *nyutdannede*. Nedenfor presenterer vi svar fra den spesielle delen av spørreskjemaet, det vil si vurderinger av utdanningens kvalitet og relevans som gjelder *enkeltansatte som både er nyutdannede og nyansatte*.

Vi stilte likelydende spørsmål til dem som i det første spørsmålet i undersøkelsen hadde svart ja på at de hadde ansatt noen med henholdsvis master-, bachelor-, lærer- eller fagskoleutdanning. Spørsmålet ble altså stilt fire ganger, det vil fortrinnsvis si til fire ulike grupper av virksomheter – selv om mange har ansatt mer enn en av målutdanningene og svart på flere spørsmål. Her har vi slått sammen svarene til en tabell.

Tabell 3. 23 Var noen av personene med masterutdanning eller tilsvarende / bachelorutdanning fireårig lærerutdanning / fagskoleutdanning som ble ansatt etter 1. januar 2014 nyutdannet, dvs. blitt uteksaminert senere enn 1. november 2013?

	Har ansatt master/tilsv.	Har ansatt bachelor	Har ansatt lærer	Har ansatt fagskole- utdannede
Ja, nyutdannet	89 (57%)	97 (53%)	16 (35%)	32 (38%)
N (= 100 prosent)*	156	184	46	85

* Langt fra alle de aktuelle svarte på spørsmålet, derfor er N lavere enn tallene i tabell 3.3.

Som en ser, er det lavt tallgrunnlag i testundersøkelsen for dem som har svart «ja» på dette spørsmålet. Tallgrunnlaget er dessuten ytterligere redusert ved at mange ikke har svart på dette spørsmålet og spørsmålene som følger. Det er de som har svart ja, som har fått oppfølgingsspørsmål

om den nyansatte og nyutdannede. Det lave tallgrunnlaget i testundersøkelsen begrenser mulighetene for analyse av disse oppfølgingsspørsmålene. Ett av oppfølgingsspørsmålene gjelder – for mastere, bachelorer og lærere – hvilket lærested de aktuelle nyutdannede var uteksaminert fra. Andre spørsmål omfatter detaljert spørsmål om utdanningen den nyansatte og nyutdannede har, og hans/hennes yrke i virksomheten.

I hovedundersøkelsen i 2017 (der det vil være langt flere svar) vil formålet være å se om det er forskjeller i vurderingen av utdanningens kvalitet og relevans avhengig av både lærested og utdanningsgruppe. Dette er grunnen til at vurderingene må knyttes til bestemte nyansatte og nyutdannede. Vi vil blant annet kunne analysere resultatene i lys av hvilke yrker de har i virksomheten. Disse mulighetene har vi ikke nå. På grunn av stor usikkerhet i tallene, gjengir vi her bare enkelte resultater fra denne delen av undersøkelsen, og vi begrenser omtalen til mastere, bachelorer og fagskolekandidater, og *tar ikke med noen tall for lærere*. Det gjelder alle tabeller nedenfor. Vi gir ingen opplysninger om fordelingen av lærested, yrke o.l., og fordeler ikke svarene etter utdanningsgruppe.

Tabell 3.24 Grad av kjennskap til den nyansattes fagområde. Prosent.

	Har ansatt nyutdannet master/tilsv.	Har ansatt nyutdannet bachelor	Har ansatt nyutdannede med fagskoleutdanning
I liten eller ingen grad	10,8	9,5	10,0
I noen grad	60,2	45,3	40,0
I stor grad	28,9	45,3	50,0
N (= 100 prosent)	83	139	30

Det er de som har en nyansatt og nyutdannet master, som oftest svarer at de i stor grad kjenner den nyansattes fagområde. Dette er korresponderer godt med at resultater i tabell 3.12, som viste at det var svært viktig for arbeidsgivere som ansetter mastere og bachelorer at de er utdannet innenfor et bestemt fagfelt, og også ganske viktig at de var utdannet innenfor et bestemt studieprogram.

Vi stilte også spørsmålet: «I hvilken grad synes du utdanningen har gitt den nyansatte masteren kunnskap og ferdigheter som de vi nevner nedenfor?» Tilsvarende ble stilt for til dem som hadde ansatt en nyutdannet bachelor, lærer eller fagskoleutdannet. Eksemplene på ferdigheter var langt på vei de samme som vi foran har sett i tabell 3.16, men der var spørsmålet stilt generelt, her skulle svaret gjelde en bestemt nyutdannet og nyansatt. Av de 13 eksemplene på ferdigheter som er nevnt i tabellene 3.16 – 3.18, har vi her utelatt tre. Det var evne til å jobbe selvstendig, lederegenskaper og evne til å disponere arbeidstida. Grunnen til at disse ble utelatt, var å unngå å belaste respondenten med for mange spørsmål, og da valgte vi bort spørsmål som var minst relevante for vurdering av en nyansatt og nyutdannet.

Som en ser av spørsmålsformuleringen, har vi lagt vekt på om *utdanningen* har gitt de aktuelle ferdighetene, for å unngå at respondenten skal oppleve det som de skal gi «karakterer» til enkeltansatte (enkeltansatte som uansett er helt anonyme). En annen grunn, var at det er arbeidsgivernes erfaringer med og synspunkter på *utdanningens* kvalitet som er prosjektets hovedformål.

Svarene gis her for mastere og bachelorer og fagskolekandidater, siden disse hadde likelydende kategorier. For lærerne var kategoriene til dels noe annerledes (mer tilpasset virkeligheten i klasserommet), men antallet svar er her svært lavt, slik at disse gjengis ikke.

Tabell 3.25 I hvilken grad synes du utdanningen har gitt den nyansatte masteren / bacheloren / fagskolekandidaten kunnskap og ferdigheter som de vi nevner nedenfor? Prosentandel «tilstrekkelig».

	Har ansatt nyutdannet master/tilsv. (N=82)	Har ansatt nyutdannet bachelor (N=91)	Har ansatt nyutdannede med fagskoleutdanning (N=28)
Evne til å formidle fagkunnskapen sin	85,4	85,7	71,4
Evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver	79,3	83,5	89,3
Bransje-/virksomhetsforståelse	52,4	56,0	60,7
Evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten	87,7	85,7	78,6
Samarbeidsevner	83,1	84,6	82,1
Evne til å utvikle ideer / se nye muligheter/perspektiver	67,1	62,6	53,6
Analytiske ferdigheter	80,5	49,5	39,3
Ferdigheter i å behandle tall og statistikk	65,9	42,9	25,0
IT-kompetanse	74,4	67,8	67,9
Evne til å kommunisere på et fremmed språk	58,0	42,9	39,3

Svarkategoriene var «i liten grad», «i noen grad», «tilstrekkelig» og «ikke relevant». På alle spørsmålene som inngår i tabell 3.25, ser vi at de fleste svarer tilstrekkelig, på de aller fleste områdene, Det er altså få som svarer i liten grad eller i noen grad. De fleste er fornøyde.

De som har svart «ikke relevant» er her ikke holdt utenom prosenteringen. På de fleste spørsmålene var denne andelen lav, rundt 2 – 3 prosent. På to av spørsmålene var den imidlertid høy. Det gjelder «ferdigheter i å behandle tall og statistikk» og «evne til å kommunisere på et fremmed språk». Også når det gjelder vurderingen av enkeltansatte, er det altså på disse to feltene ganske mange av virksomhetene svarer «ikke relevant».

På «ferdigheter i å behandle tall og statistikk» er det 18 prosent av dem som hadde ansatt nyutdannede mastere som svarte at dette ikke var relevant, tilsvarende for bachelorer var 21 prosent og for fagskolekandidater 31 prosent. Andelen som svarte «ikke relevant» for «evne til å kommunisere på et fremmed språk» var enda høyere, henholdsvis 33, 30 og 38 prosent.

Som omtalt foran, er det noe overraskende at såpass mange av dem som har ansatt høyere utdannede ikke synes tall- og språkferdigheter er relevant. I denne undersøkelsen har vi ikke mulighet til å undersøke om slike svar gjelder bestemte yrker eller virksomheter i bestemte næringer. Det vil vi kunne gjøre i hovedundersøkelsen.

Selv om de fleste er fornøyd med de fleste ferdighetene, finner vi igjen at arbeidsgiverne til bachelorene er mindre fornøyd med de nyutdannedes analytiske evner enn de som har ansatt mastere er. For øvrig skårer «bransje- og virksomhetsforståelse» ganske lavt. Det kommer ikke av at det er mange som svarer «ikke relevant». Av dem som hadde ansatt mastere, var det bare én prosent som svarte at «bransje- og virksomhetsforståelse» ikke var relevant.

De som hadde ansatt nyutdannede mastere, bachelorer eller lærere ble også spurt om de hadde ansatt flere fra samme lærested (lærestedet som det hadde blitt krysset av for over i spørreskjemaet), med samme type utdanning. De som hadde nyansatte og nyutdannede fagskolekandidater, ble spurt

om de hadde ansatte flere fagskolekandidater med samme type utdanning (som det var krysset av for over). Svarene er her samlet i en tabell (tabell 3.26).

Tabell 3.26 Ansatt flere med samme utdanning, fra samme lærested.* Prosent.

	Har ansatt nyutdannet master/tilsv.	Har ansatt nyutdannet bachelor	Har ansatt nyutdannede med fagskoleutdanning*
Ja	62,1	61,7	80,6
N (= 100 prosent)	87	94	31

* Betingelsen lærested gjelder ikke for fagskoleutdannede

Det synes å være vanlig å ansette folk fra samme lærested. I hovedundersøkelsen kan vi undersøke nærmere om det er et mønster i læresteder som går igjen her, eventuelt for bestemte faggrupper.

Etter spørsmålet som er vist i tabell 3.26, ble det stilt spørsmål om i hvor stor grad den/disse nyutdannede svarte til de forventningene virksomheten hadde. Svaret kan altså omfatte en generell vurdering av flere ansatte med samme utdanning, og grunnen til at vi formulerte det slik, var å unngå å gi spørsmålet en form av karaktergivning av enkeltansatte. Svarfordelingen vises i tabell 3.27.

Tabell 3.27 I hvor stor grad svarte den/disse nyutdannede til de forventningene virksomheten hadde?

	Har ansatt nyutdannet master/tilsv.	Har ansatt nyutdannet bachelor	Har ansatt nyutdannede med fagskoleutdanning
I liten eller ingen grad	1,2	1,1	0
I noen grad	14,6	22,0	32,3
I stor grad	84,1	76,9	67,7
N (= 100 prosent)	82	91	31

Flertallet, uansett utdanningsgruppe, mener at de nyutdannede svarte til forventningene. Det er noe færre som svare «i stor grad» om fagskolekandidatene, på den annen side er det ingen av disse som svarer «i liten eller ingen grad».

Som et siste spørsmål om hver av målutdanningene ble dette spørsmålet stilt: «Vi ønsker å vite mer om din erfaring med mastere fra dette lærestedet med denne utdanningen (også om det bare er én). Vi vil gjerne ha en vurdering av i hvilken grad kunnskapene var *relevante* for å løse sentrale arbeidsoppgaver i din virksomhet. I tillegg ønsker vi en vurdering hvor *gode* kunnskapene var.» Tilsvarende spørsmål ble stilt angående bachelor og lærere, og nesten likelydende – men med unntak av betingelsen fra «dette lærestedet» – ble stilt angående fagskolekandidater.

Virksomhetene skulle altså svare både for relevansen av kunnskapene som utdanningen hadde gitt, og hvor gode disse kunnskapene var. Igjen har vi formulert spørsmålet slik at det viser tilbake til utdanningen.

Tabell 3.28 Hvor relevante og gode er kunnskapene for å løse arbeidsoppgaver i virksomheten. Gjennomsnittskår. Skala 1 – 5, og prosentandel svært relevante/gode.

	Har ansatt nyutdannet master/tilsv.	Har ansatt nyutdannet bachelor	Har ansatt nyutdannede med fagskoleutdanning
Hvor relevante er kunnskapene			
1 Svært lite relevante	(0)	0	0
2	(2,4)	0	3,4
3	(7,2)	14,3	10,3
4	(66,8)	44,0	44,8
5 Svært relevante	(23,6)	41,8	41,4
Hvor gode er kunnskapene			
1 Svake	(0)	0	0
2	(2,4)	2,2	0
3	(2,4)	17,6	17,2
4	(72,0)	52,7	58,6
5 Svært gode	(23,2)	27,5	24,1
N (=100%)	82	91	29

Tallene for masterne er satt i parentes og gråskravert, siden de er usikre på grunn av en feil i skjemaet. Spørsmålet som gikk til virksomheter som hadde nyansatte og nyutdannede mastere om dette temaet, hadde en feil i svarkategoriene (for få kategorier, bare det laveste og høyeste svaralternativet var med). Dette ble dessverre ikke oppdaget før undersøkelsen var sendt ut, til tross for nokså nitid testing av skjemaet.⁵ Feilen ble rettet, og svarfordelingen blant dem som svarte på spørsmålet før det ble rettet, er korrigert og *anslått* ut fra fordelingen blant dem som svarte på det korrigerede skjemaet (invitasjonen til å delta i undersøkelsen ble som nevnt sendt ut i flere omganger, det var flere påminnelser). Gitt dette viktige forbeholdet, tyder svarene på at virksomhetene oftere svarer at kunnskapene til masterne er ganske gode eller svært gode enn tilsvarende for bachelor og fagskolekandidater. Dette er overens med svarene i tabell 3.27, som ga informasjon om hvor godt de nyutdannede svarte til forventningene, hvor masterne kom høyest. På den annen side kan svarene tyde på (igjen med forbehold) at når det gjelder *relevansen* av kunnskapene, er det flere som svarer at bachelor og fagskolekandidater har *svært* relevante kunnskaper og ferdigheter, enn hva vi finner for mastere.

Et hovedintrykk er uansett at virksomhetene jevnt over mener at relevansen av kunnskapene er bra, og at kunnskapene er gode.

3.4 Oppsummering

Test-surveyen høsten 2016 gikk til et utvalg av virksomheter der vi hadde fått epostadresser, kontaktinformasjon samt informasjon om antall ansatte og næring fra Enhetsregisteret i Brønnøysund. Av 1267 virksomheter besvarte 321 spørreskjemaet (25,3%). Av disse hadde 278 ansatt noen med master-, bachelor, fireårig lærerutdanning eller fagskoleutdanning etter 1. januar 2014. Det var stor variasjon blant virksomhetene som svarte med hensyn til næringstilknytning og størrelse. De fleste hadde under 100 ansatte, og tyngdepunktet lå i gruppen 20–49 ansatte. Samtidig var det likevel en overrepresentasjon av større virksomheter sammenliknet med registerdata over virksomheter som

⁵ Det var faktisk en av respondentene som gjorde oss oppmerksomme på feilen, noe vi er svært takknemlig for.

hadde nyansatte med disse målutdanningene. Av dem som besvarte surveyen, var hele 27 prosent innenfor næringen helse- og sosialtjenester. Tilsvarende tall i registerdataene var enda høyere (33 prosent). Den nest største gruppen var undervisningstjenester, med 16,5 prosent. (I registerdata var denne andelen lavere, med 12 prosent.) Næringene offentlig administrasjon, faglig tjenesteyting, informasjon og kommunikasjon, varehandel mv. og kraftforsyning var også relativt godt representert, og alle næringshovedområder var representert i testsurveyen.

Av de 321 bedriftene hadde flest ansatt bachelorer, med 73 prosent, 60 prosent hadde ansatt mastere, 22 prosent lærere og 39 prosent fagskoleutdannede, 87 prosent minst en av disse målutdanningene. Mange hadde ansatt flere av målutdanningene.

Alle resultater som omtales nedenfor er å anse som foreløpige siden antallet svar er lavt. Formålet med undersøkelsen var at den skulle være en testsurvey før en større undersøkelse med et om lag ti ganger så stort utvalg gjennomføres i 2017.

Virksomheter som har ansatt personer i målutdanningene, mener ofte at de i stor grad har behov for å rekruttere flere de neste fem årene. Av dem som anser utdanning på masternivå (eller høyere) som særlig relevant for virksomheten, svarer hele 74 prosent at de i stor grad vil ha behov for å rekruttere mastere, og ytterligere 22 prosent svarer at de vil ha det i noen grad. Et svært likt mønster, men med enda høyere andeler, finner vi når det gjelder behovet for bachelorer blant virksomheter som anser bachelornivå som et særlig relevant utdanningsnivå for virksomheten. Av disse svarer nesten alle at de i stor grad eller i noen grad vil ha behov for å rekruttere bachelorer.

I dette utvalget av virksomheter er det fire faggrupper som peker seg ut når det gjelder rekrutteringsbehov i de neste fem årene. Det er helse- og sosialfag, tekniske fag/ingeniørfag og pedagogiske fag (fra 20 – 27 prosent peker på disse tre), og dernest økonomisk-administrative fag (12 prosent). Fire prosent av virksomhetene svarer humanistiske fag, tre prosent juridiske fag og fire prosent naturvitenskapelige fag utenom ingeniørfag.

Hvilket fagfelt en er utdannet fra, er veldig viktig når virksomheten rekrutterer, at en er utdannet fra et bestemt studieprogram er også viktig, men mindre viktig enn fagfelt. At de har skrevet prosjekt/bachelor/masteroppgave som er relevant for virksomheten er mindre viktig. Virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten, mener imidlertid ganske ofte at også det siste (relevant masteroppgave) er svært viktig eller ganske viktig.

Virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten, mener ofte at gode karakterer er svært viktig (oftere enn de som anser lavere utdanningsnivå som særlig relevant for virksomheten). Virksomheter som anser bachelornivå som særlig relevant for virksomheten mener at relevant arbeidserfaring er særlig viktig, og svarer dette oftere enn virksomheter som anser masternivå som særlig relevant for virksomheten. At kandidatene er utdannet fra et bestemt lærested, at de har erfaring fra studier eller arbeid i utlandet, eller har erfaring fra organisasjonsliv i studietida framstår som minst viktig.

Mange av spørsmålene i undersøkelsen forsøker å avdekke behov for spesialist- versus generalistkompetanse. Her gjengis noen av resultatene:

I et spørsmål der vi satte opp det å ha gode fagkunnskaper (yrkesrelevante kunnskaper) mot det å ha gode kommunikasjons- og samarbeidsevner (generiske ferdigheter), fant vi at flertallet foretrekker de generiske ferdighetene (57 prosent) framfor det å ha gode fagkunnskaper, hvis de må velge. De som foretrekker gode fagkunnskaper framfor gode samarbeidsevner (hvis de må velge), utgjør bare 21 prosent, altså under halvparten så mange som de som foretrekker de generiske ferdighetene. De som foretrekker at de er middels på begge deler, utgjør også bare 21 prosent. Særlig blant dem som anser bachelorutdanning som det særlig relevante utdanningsnivået for virksomheten, er det mange som krysser av for alternativet «gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, men svakere fagkunnskaper».

I et annet spørsmål satte vi opp «spesifikke ferdigheter som er relevant mot virksomheten» mot «ferdigheter mht. det å jobbe på tvers av fag og grupper». Også på dette spørsmålet var det få (23 prosent) som foretrakk «middels» på begge, altså middels gode ferdigheter i å jobbe på tvers av fag og grupper og middels gode spesifikke ferdigheter som er relevant mot virksomheten. Her var svarene ellers mer jevnt fordelt. 34 prosent foretrakk ferdigheter i å jobbe på tvers av grupper, og 44 prosent foretrakk gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten.

God evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten peker seg ut som en ferdighet som er svært viktig i alle typer virksomheter, og det samme gjelder gode samarbeidsevner. Det å være god til å behandle tall og statistikk og at en er flink til å kommunisere på et fremmed språk, framstår som mindre viktig. Dette gjaldt uansett fagfelt som virksomheten syntes var mest relevant for deres virksomhet. På spørsmål om grad av fornøydhet med de samme ferdighetene (i alt 13 ferdighetsområder var nevnt), var det spesielt mange som svarte at det ikke var relevant å vurdere ferdigheter i å behandle tall og statistikk og i å kommunisere på et fremmed språk. For øvrig var det veldig mange som var særlig godt fornøyd med nyutdannedes evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten, et felt som også ble ansett som særlig viktig. Virksomhetene var mer fornøyd med masternes analytiske evner enn bachelor/lærere og fagskolekandidaters, og bortsett fra evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver, ligger vurderingene av masterne jevnt over noe over vurderingene av de andre gruppene.

Veldig mange av virksomhetene i dette utvalget svarer at de har samarbeidet med utdanningsinstitusjoner på en rekke områder, langt flere enn tilsvarende andeler av nyutdannede mastere når de blir spurt om det samme. I mange tilfeller (55 prosent av virksomhetene) har et slikt samarbeid ført til ansettelse.

Vurderingen av personer som er både nyutdannede og nyansatte, er generelt god. De fleste virksomhetene svarer at de i stor grad har svart til forventningene. Dette svaret gis av 84 prosent av dem som har ansatt en nyutdannet master, tilsvarende for bachelor er 77 prosent, og for fagskoleutdannede 68 prosent. Resten svarer stort sett at de har svart til forventningene i noen grad. Bare én prosent svarer at de nyutdannede har svart til forventningene «i liten eller ingen grad». På spørsmål om hvor relevante og gode kunnskapene til de nyutdannede er for å løse arbeidsoppgaver i virksomheten, er svarene jevnt over positive på begge spørsmål. På en skala fra 1 – 5, ligger tyngdepunktet av svarene her på 4.

4 Intervjuer blant arbeidsgivere

I dette kapitlet presenterer vi noen foreløpige resultater fra den kvalitative studien omtalt i kapittel 1. Denne er gjennomført i 4 virksomheter våren og høsten 2016. Som for den kvantitative delen av prosjektet, må også resultatene herfra anses som foreløpige fordi datainnsamlingen ikke er ferdig. Utvalget er lite og ikke generaliserbart. Vi anser imidlertid ikke dette som et problem, formålet med kvalitative studier med få «caser» er ikke å presentere generaliserbare data. Den kvalitative studien skal tjene som en kvalitetssikring av vår egen operasjonalisering av konstrukter i studien som helhet. Like viktig er det at den skal bidra til en utdyping og nyansering av kvantitative funn.

4.1 Datainnsamlingen

Første del av den kvalitative datainnsamlingen foregikk våren og høsten 2016. Intervjuguide ble utviklet vinteren 2016, og de første rammer for datainnsamlingen ble diskutert med prosjektets rådgivende gruppe samme vinter. I denne diskusjonen kom det blant annet fram at det kunne være noe problematisk å forholde seg til begrepet sektorer. På bakgrunn av den rådgivende gruppens synspunkter besluttet vi å velge ulike type virksomheter basert på bredden i det norske arbeidsmarkedet, det vil si at vi skulle inkludere offentlige og private virksomheter, noen som er landsdekkende og andre som er lokale og at vi skulle inkludere virksomheter som rekrutterer fra forskjellige fagområder.

I perioden er det så langt foretatt intervjuer med ansvarlige for HR-oppgaver i fire virksomheter basert på de nevnte utvalgskriterier. De fire virksomhetene omfattet konsulentvirksomhet, IT-virksomhet, en virksomhet innen offentlig forvaltning og en helsevirksomhet.

Prosjektet omhandler som nevnt i kapittel 1 arbeidsgiveres vurdering av nyansatte med masterutdanninger, bachelorutdanninger, fireårig lærerutdanning, og fagskoleutdanninger. Dette er utdanninger som vi kaller «målutdanninger» for dette prosjektet. I den kvalitative delen har vi måttet foreta nødvendige avgrensninger, og har derfor konsentrert oss om arbeidsgivere som har kunnet vurdere nyutdannede kandidater fra master- og bachelorutdanninger. Antall informanter som har deltatt så langt er sju.

4.1.1 *Tilgang til informanter i arbeidsgiverundersøkelser*

Det er velkjent at det er kan være utfordrende å få tilgang til informanter i arbeidsgiverundersøkelser. Dette kjenner vi blant annet fra en undersøkelse vi foretok i kraftnæringen i 2015, som en oppfølging av NHOs Kompetansebarometer (Olsen, Carlsten & Rørstad 2015). Bedrifter er organisert på en annen måte enn for eksempel enn utdanningsinstitusjon, og ofte er det noe uklart hvem som sitter på

mest relevant informasjon om både rekrutteringsbehov og vurdering av ansattes kompetanse i etterkant av en tilsetting.

Vår erfaring så langt er at vi har truffet bra med tanke på hvem som har stilt til intervjuer fra virksomhetenes side. Informantene har gitt uttrykk for at samtlige spørsmål har vært relevante for dem å svare på. Ved å velge de rette personene, har vi kanskje gjort det vanskelig å sammenlikne virksomhetene, for eksempel på noen steder har vi snakket med HR-direktøren, andre steder har vi snakket med leder for en mindre gruppe eller avdeling som har vært aktivt i rekruttering i løpet av de siste årene. Det er store forskjeller mellom en HR-sjef i en bedrift med 1 300 ansatte i Norden, og leder for en sengepost med 62 ansatte, men begge to rekrutterer nyutdannede direkte fra høyskoler eller universiteter.

4.1.2 Arbeid med intervjuguiden

Arbeidet med intervjuguiden ble som nevnt påbegynt vinteren 2016, og den ble noe justert før intervjuene ble gjennomført våren og høsten 2016. Justeringer ble delvis foretatt på bakgrunn av dokumentstudier som ga dypere innsikt i problemstillingene i prosjektet. Delvis ble justeringer gjennomført ettersom testsurveyen ble utviklet. Det ble her tydelig at enkelte spørsmål kunne være nyttige å diskutere med informanter i målgruppen i en kvalitativ setting. Dette er også i henhold til intensjonen vi beskrev i tilbudet vårt til Kunnskapsdepartementet i 2015.

Intervjuguiden ble sendt til informantene før intervjuene ble gjennomført, slik at de hadde noe tid til å forberede seg. Ikke minst fikk de anledning til å finne dokumenter og eventuelt spørre kolleger om det var noe de selv ikke kunne svare på. Dette så vi som viktig gitt erfaringer vi hadde angående vansker med å finne rette informanter fra tidligere studier (se over i 4.1.1.).

Intervjuguiden var delt i fem kategorier: Den første delen omfattet en del bakgrunnsspørsmål om virksomhetens primæroppgaver, rekrutteringsforhold og kompetansebehov. Den andre delen omfattet en operasjonalisering av konstruktene kvalitet og relevans som resultatmål, eller kvalitet av utdanninger (Carlsten m.fl. 2016). Den tredje delen ble utviklet for å innhente data om konstruktene spesialist og generalist. Den fjerde delen gikk nærmere inn på spørsmål knyttet til samarbeid mellom virksomheten og høyere utdanning, mens den femte og siste delen gikk mer i dybden på informantenes forventninger og vurderinger av nyutdannede kandidater tilsatt i deres egen virksomhet etter 1.1.2014. Dette gjenspeiler også hovedtemaer i surveyen, se kapittel 1 og kapittel 3.

Spørsmål i intervjuguiden ble utviklet på bakgrunn av litteratur presentert i tilbudet (se kapittel 1 i denne rapporteringen), og på items (noe modifisert) utviklet av NIFU i gjennomføringen av NHOs Kompetansebarometer 2014, 2015, og 2016 (se omtale i kapittel 1). Flere spørsmål er koordinert med test-surveyen for utdyping og en første validering.

I og med at oppdragsgiver ønsker rapportering fra prosjektet innen utgangen av oktober, gjengir vi nedenfor noen første foreløpige resultater fra den kvalitative undersøkelsen.

4.2 Foreløpige resultater fra den kvalitative undersøkelsen

I denne delen vil vi deskriptivt gjennomgå en del av hovedfunnene. Vi kategoriserer dem i henhold til oppsettet av de fem delene i intervjuguiden. Disse delene hviler på funn fra dokumentstudien slik det er presentert i kapittel 1.

4.2.1 Bakgrunnsspørsmål

I den første delen av intervjuet stilte vi spørsmål som var viktige for å forstå virksomhetens kontekst og betingelser for vurdering av nyutdannede. Blant annet stilte vi spørsmål om hva som var virksomhetens primæroppgaver. Videre stilte vi spørsmål om de hadde ansatt noen personer etter 1.1.2014 med høyere grad. Vi spurte dem om hvilke utdanningsnivåer de så som mest relevante for deres virksomhet, hvilket fagfelt de primært rekrutterer fra, og hvilke fagfelt de tror virksomheten vil ha behov

for å rekruttere fra i løpet av de neste fem årene. Her spurte vi også om de så noen utfordringer når det gjelder å få dekket «riktig» kompetanse. Ikke minst stilte vi spørsmål om hvilke interne og/eller eksterne elementer som påvirker rekrutteringsbehov i deres virksomheter.

Det var naturlig nok forskjeller mellom informantenes svar på dette punktet, gitt at vi hadde valgt ut virksomheter som skulle dekke ulike deler av arbeidslivet etter de utvalgsriterier vi har nevnt over. Virksomhetene varierte ikke minst i antall rekrutterte per år. Mens en stor, privat konsulentvirksomhet rekrutterer ca. 100 nyutdannede hvert år, kunne informanter fra en annen stor og privat IT-bedrift fortelle at deres tall lå på ca. 70 stykker. Den offentlige virksomheten opplyste at de rekrutterer ca. 60 i året. Helsevirksomheten hadde et noe lavere tall nyansatte enn de andre tre, med et tall mellom 10 og 20 nyansatte per år.

Når det gjaldt utdanningsnivå, så var det flere som uttalte at de i hovedsak rekrutterer på bachelor- og masternivå. Fagfelt kunne variere. I konsulentvirksomheten kommer de nyutdannede inn med økonomibakgrunn, ofte med master innen økonomi og ledelse, men de rekrutterer også sivilingeniører og jurister. De har også rekruttert blant de som har kombinert industri og økonomi utdanning i tillegg til noen med medisinsk bakgrunn. De rekrutterte svært få med fagskoleutdanning.

I IT-virksomheten nevnte de at de hovedsakelig ansetter fra norske universiteter: NTNU og noen fra BI. De opplyser å ha noe samarbeid med utenlandske universiteter, men har ikke noe krav til utenlandsk utdanning. En interessant opplysning var imidlertid at de kun rekrutterer 10% rett fra universitetsstudier. Resten rekrutterer de fra konkurrenter. De krever at ansatte skriver og snakker norsk. De viktigste fagfeltene her er informatikk, data, kommunikasjonsteknologi, men også elektro, matte, fysikk, ingeniørvitenskap og IKT. Spesielt attraktive er de som har studert industriell økonomi. Informantene opplyste at det er mye konkurranse om disse, og at de som har slik utdanningsbakgrunn, oftest går til en av de 4–5 største virksomhetene. Grunnen til at de er så ettertraktet, er at de har både teknologi og økonomi, og det er verdt mye for virksomhetene.

Det er relevant å nevne at noen virksomheter er så heldige at de nyutdannede står i kø for å begynne hos dem, mens andre kjemper med internasjonale virksomheter for å få tak i beste fra bestemte utdanningslinjer. Andre igjen sliter med å konkurrere om lønn og må tilby et godt fagmiljø og mulighet for personlig utvikling for å tiltrekke seg de nyutdannede.

I den offentlige virksomheten var det slik at en tredjedel av de ansatte ikke hadde høyere utdanning. Nå har de imidlertid vedtatt at de heretter kun skal ansette de med masterutdanning. De lager en sentral strategi for personal, men det er seksjonssjef som innstiller, så må det godkjennes av et råd og direktøren som tilsetter. De rekrutterer i forhold til behov gjennom hele året, og tenker ikke spesielt at det kommer et nytt kull fra universitet. Fagfelt som er aktuelle her er hovedsakelig sosialøkonomi og siviløkonomi. Noen seksjoner rekrutterer bare siviløkonomer. I tillegg rekrutterer de noen sosiologer, samfunnsdemografer og samfunnsvitere. De er også interessert i forskjellige fagkombinasjoner og tidligere verv. De rekrutterer fra de fleste norske utdanningsinstitusjoner.

I helsevirksomheten opplyser de at de er helt avhengig av spisskompetanse. Her er det naturlig at de har seniorer med lang erfaring og at de blir vant til å veilede de yngre. De ser på dette som en del av deres utdanning. Det er vanskelig for dem å rekruttere folk fra andre sykehus, fordi de ikke har så godt betalte stillinger som andre sykehus. Det er en hovedgrunn til at de pleier å rekruttere nyutdannede. Det tar ca. 1 år før en nyansatt de fungerer bra, de fleste er ikke vant til arbeidstempoet, ifølge våre informanter. Noen av de som har jobbet andre steder orker ikke å være hos dem lenge nok til at de fungerer. I tillegg til rekruttering av nyutdannede, prøver de derfor å videreutvikle de ansatte de allerede har. Det er mange som fortsetter med videreutdanning etter at de kommer til dem.

Alle virksomheter beskrev strategisk rekrutteringsprogram for nyutdannede. En virksomhet hadde hatt et slikt program i 14 år og har god erfaring med dette. I rekrutteringsprosessene er de store private virksomhetene opptatt å jobbe bevisst med å vise at de har spennende prosjekter og at de deltar i relevante foreninger og andre fagarenaer. De får tips fra egne ansatte og gir folk tilbud. De har også

folk som rekrutterer for seg og gir dem informasjon om gode folk som kan være aktuelle. De samme to virksomhetene forteller at de har «events» på universitetene med «speed intervjuer». De intervjuer 100 personer i løpet av en dag. Kandidatene kommer inn med CV og karakterutskrift. Intervjuet tar ca. 15 minutter. Noen blir plukket ut og invitert til hovedkontor. Deretter gjennomfører de intervju og kandidatene må jobbe med «caser» som simulerer praksis. Ved IT-virksomheten må de nyutdannede vise at de kan metodikk og de må utvikle noe programvare. Arbeid med case tar ca. 1,5 timer. De lager nye caser hvert år. I tillegg bruker de personlighetstester og evnetester.

Når det gjelder prosedyrer for å sikre felles forståelse av kvalitet og relevans av potensielle kandidaters kompetanse, foretok helsevirksomheten i utvalget en arbeidsanalyse før de rekrutterer. De bestemmer hvilke spørsmål de skal stille i intervjuer og i testene. De har klare felles forventninger til kandidater. Når det gjelder systemer for vurdering har de en strukturert tilnærming, som de mener gjør det lettere å sammenlikne kandidater. De erkjenner at det kan være magefølelser i prosessen, men de ønsker å være mest mulig strukturert.

Det var særlig én sentral faktor som skilte virksomhetene. Mens de to store private virksomhetene beskrev rekrutteringsstrategier som førte til at de kunne være med å «styre» hvem som skulle begynne hos dem – allerede mens studentene var i utdanning – rapporterte den offentlige virksomheten og helsevirksomheten at de i større grad «ventet» på de nyutdannede. Disse ulike måtene å forholde seg til nyutdannedes kompetanseutvikling og virksomhetenes egne kompetansebehov på, hadde naturlig nok mye å si for hvordan informantene tolket de resterende spørsmål i intervjuguiden.

4.2.2 Relevans og kvalitet

I denne delen av intervjuet stilte vi spørsmål om hvilke faktorer informantene anså for å være viktigst ved ansettelse av en kandidat med høyere utdanning for dem. Spesielt gjaldt dette om vedkommende hadde gjennomført en praksisperiode som en del av studiet, om de hadde arbeidserfaring fra studietida, eventuelt før studiene, som er relevant for virksomheten, om de var uteksaminert fra et bestemt lærested (utlandet, og/eller studiested med høy prestisje), om de hadde gode karakterer, om de hadde gjennomført studiet på normert tid (Ba/Ma/PhD), om de hadde erfaring med å jobbe tverrfaglig, om de hadde deltatt i organisasjonsliv i studietida, om de hadde erfaring fra studier eller arbeid i utlandet, og på hvilken måte det kunne være viktig at kandidaten kunne tilby en god match mellom utdanningsfelt og arbeidsoppgaver. Det er viktig å presisere at vi forsøkte å undersøke relevans som en del av kvalitet, både som et resultatmål (for eksempel employability – eller kvalitet av utdanningen) og som et prosessmål (for eksempel metodenivå – eller kvalitet i utdanningsløpet).

Her var det flere som nevnte at de nå får inn flere og flere som har studert i utlandet, men at disse hovedsakelig er norske. De to private virksomhetene var positive til utenlandske erfaring. En HR-leder forklarte: "at de har studert i utlandet er viktig for oss, hvis ikke de har gjort det, så må de forklare hvorfor. Vi ser spesielt etter de som har valgt utenlandske skoler på grunn av faglig bakgrunn eller for å lære en bestemt kultur, ikke bare reise med venner til gullkysten". De fleste informanter nevner at de har norske klienter, noe som betyr at deres ansatte må enten snakke norsk eller være villig til å lære det. Dette stemmer overens med funn fra NHOs Kompetansebarometer 2014 (Solberg m.fl. 2014), og en kvalitativ oppfølging av denne i kraftnæringen i 2015 (Olsen m.fl. 2015).

Flere informanter oppgir også at mange av disse punktene er selvfølgeligheter for dem. Karakterer er for noen det første de ser på, mens det for andre ikke er spesielt viktig. Noen oppgir at de ikke bruker dette begrepet. De omtaler det heller som «gode faglige resultater», fordi det ikke er karakterer i seg selv som er viktig for dem - det må være karakterer innen de rette fagene. De er heller ikke så opptatt av normert tid, men flere forventer at kandidaten forklarer eventuelle gap på CV'en. De ser etter om folk har tatt samme fag flere ganger. Det er viktigere for dem å vite noe om enn at de har tatt det på normert tid. I helsesektoren blir dette med karakterer tatt spesielt opp: «Jeg vil ikke ansette en som ligger på bånd karaktermessig. Men - det at de har gode karakterer er ikke noe garanti for at de vil

fungere bra. De kan være ganske hjelpeløse. Det er ikke bare det å se pasienten, men også hvordan de og organiserer seg selv. De må være rolig og takle alle situasjoner.»

At de har studert i utlandet er viktig for flere, og hvis de ikke har gjort det, så må de forklare hvorfor ikke i enkelte tilfeller. Spesielt i konsulentvirksomheten ser de etter de som har valgt utenlandske skoler på grunn av faglig bakgrunn eller for å lære en bestemt kultur. De er ikke opptatt av utenlandsreiser på generell basis, det bør være målrettet. I den offentlige virksomheten mener de at utenlandserfaring ikke er spesielt viktig.

Flere nevner at arbeidserfaring fra studietid er viktig, men det behøver ikke å være relevant for virksomheten. Det erfares også som viktig at de nyutdannede har hatt et arbeidsforhold fra før, nesten uansett hva det er. På den måten vet de hva som kreves av et arbeidsforhold.

Flere nevner også at kandidaten helst skal utgjøre en god match for dem, og at det er åpenbart. De mener imidlertid at det ikke gjør noe hvis de går litt utover det de opprinnelig hadde tenkt. For flere er det positivt for virksomhetens utvikling å få inn noen som er litt annerledes. Når det gjelder tverrfaglighet, er det vanskelig å svare for noen av informantene. De synes ikke det er lett å identifisere om studenter har erfaring med å jobbe tverrfaglig, men de mener bestemt at det er en fordel for deres virksomhet at kandidatene håndterer dette. Noen mente at det er for mye å forvente at nyutdannede har reell erfaring med å jobbe tverrfaglig, og nevnte at det er viktig å være ekspert innen eget fagområde før man forstår hvordan tverrfaglig samarbeid fungerer. Samtidig var de fleste opptatt av at kandidatene var villige til å samarbeide med personer som hadde forskjellig fagbakgrunn og at de hadde respekt for dem.

I denne delen av intervjuet tok vi med noen spørsmål fra testundersøkelsen som vi gjerne ville teste ut spesielt. Det var følgende spørsmål:

2a) Hvis du i en ansettelsesprosess måtte velge mellom personer med følgende egenskaper, hvem ville du velge?

- A. Gode fagkunnskaper, men svakere kommunikasjons- og samarbeidsevner
- B. Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner, men svakere fagkunnskaper
- C. Middels gode fagkunnskaper og middels gode kommunikasjons- og samarbeidsevner.

2b) Hvis du i en ansettelsesprosess måtte velge mellom personer med de egenskapene vi nevner nedenfor, hvem ville du da velge?

- A. Er god til å jobbe på tvers av fag og grupper, men har svakere spesifikke ferdigheter relevante for virksomheten (f.eks. eks. tekniske/språklige ferdigheter/bransjeforståelse mv.)
- B. Har gode spesifikke ferdigheter som relevante for virksomheten, men har svakere ferdigheter mht. det å jobbe på tvers av fag og grupper
- C. Middels gode ferdigheter i å jobbe på tvers av fag og grupper og middels gode spesifikke ferdigheter som relevante for virksomheten

På spørsmål 2a) svarte alle at dette var avhengig av rollen den nyansatte skulle få. Noen forretningsområder vil det være flest A, andre flest B. C ble ikke opplevd som aktuelt. En informant understreket dette: «Jeg kan ikke legge meg på middels fagkunnskap. Fagkunnskap må være på topp. De kan lære å kommunisere og samarbeide etter at de begynner her. Jeg har noen spørsmål jeg stiller på intervju for å finne ut at de er gode nok på samarbeid, slik at de kan videreutvikle seg. Jeg ville aldri fire på krav til fagkunnskap!»

De fleste ønsker som regel folk som er en blanding av A og B. De mener at gode team trenger begge deler. I konsulentvirksomheten må for eksempel noen kunne være harde selgere og andre bedre på fag og kommunikasjon. I IT-virksomheten svares det at B er viktigst. Grunnen til dette er at fagkunnskaper kan læres etterpå, men det er vanskeligere for arbeidsgiveren å få dem til å være gode på kommunikasjon. I virksomheten innen offentlig forvaltning ble det nevnt at de først plukker ut de som har gode karakterer. Blant disse velger man de som er gode til å kommunisere. "Når vi har over 100 søkere per stilling, så kan vi si ja takk til både A og B-typer". Flere informanter var opptatt av gode kommunikasjonsevner på norsk og nevnte at de får en del søknader fra mange utlendinger, men noen var bekymret for misforståelser i jobbsituasjonen. Det ble også uttalt at universiteter burde få utlendinger opp på et nivå slik at de kan jobbe på en norsk arbeidsplass.

På spørsmål 2b) svarte alle at de måtte ha et bevisst forhold til dette før de inviterer folk til intervju. Alle må være villige til å samarbeide. Det er få i disse virksomhetene i vårt utvalg som jobber alene. En informant sa: «Vi vil ikke ha noen av dem! De vi ansetter må ha begge deler for å kunne jobbe hos oss. [...] De som er gode til å kommunisere er de som har skjønt faget!» Det å forholde seg til tverrfaglighet erfares som bra, men informantene mener at man bør ha et trygt faglig ståsted før man kan begynne å forstå andre. Alle informantene ga uttrykk for bestemte holdninger til grupper og sammensetning i disse på arbeidsplassen. De mente de godt kunne rekruttere en innadvendt person dersom de andre i gruppen var utadvendte.

Disse resultatene kan ses i lys av funn i Tabell 3.15. som bygger på det samme spørsmålet. Her ser vi også et visst avvik mellom den kvalitative og den kvantitative undersøkelsen. Der f.eks. 37% svarer A. innen kategorien «masternivå eller høyere» i testundersøkelsen, er representanter for våre fire virksomheter til dels avvisende til å måtte velge. Dette kan igjen skyldes det kvalitative utvalget, eller også at det er lettere å kritisere og ta metablikk på et slikt spørsmål i en kvalitativ studie enn når man svarer på et spørreskjema.

Den kvalitative studien kunne utfylle svarene i den kvantitative delen på dette punktet. Den viser hvor vanskelig det er å velge mellom hypotetiske tilfeller, og hvor mye som spiller inn i slike vurderinger. I tabell 3.14 og 3.15 så vi at de fleste respondentene i surveyen ga et svar når de «måtte» velge, selv om informanter i intervjuer sa at de helst ville slippe et slikt valg. I det ene tilfellet (tabell 3.15) var gode spesifikke ferdigheter (satt opp mot evne til å jobbe på tvers av fag og grupper) klart viktigst, noe som langt på vei samsvarer med intervjuene. I det andre tilfellet (tabell 3.14) framstår gode kommunikasjons- og samarbeidsevner som viktigst.

Noen av informantene i den kvalitative studien forutsetter at de nyutdannede bør ha god fagkunnskap og at dette kan videreutvikles i jobbsammenheng (IT og konsulentfirmaet), mens andre, i vårt tilfelle de offentlige, mente at fagkunnskap var helt klart det viktigste og kommunikasjonsevner kunne videreutvikles i jobbsammenheng. Hvis vi tenker på de nyutdannede om et par års tid, så vil de (i alle de fire virksomheter vi har intervjuet) være gode på begge deler, selv om noen har fått det fra utdanningssystemet og andre har utviklet det etterpå. I lys av resultatene både fra intervjudataene og fra testsurveyen er, er det vanskelig å tolke dem i retning av at generalister blir stadig viktigere for det norske arbeidsmarkedet.

4.2.3 *Spesialist eller generalist*

I denne delen gikk vi noe videre med spørsmål om relevans og kvalitet (jf. operasjonaliseringen av disse begrepene nevnt over), og kom dermed inn på forholdet mellom å ansette personer med generell og spesialisert kompetanse. Her spurte vi etter hvilke ferdigheter informantene vurderer som viktigst ved ansettelse av en kandidat med høyere utdanning: Profesjonell ekspertise, mellompersonlige/sosiale egenskaper, forståelse for og erfaringer med kommersialisering og entreprenørskap, kreative og innovative egenskaper, strategisk og organisasjonsspesifikk forståelse, generell akademisk forståelse – faglig, generell akademisk evne – metodisk/kritisk. I tillegg spurte vi hvordan de setter dere sammen arbeidsgrupper for å løse oppgaver, og hvordan en arbeidstaker kan kompensere for en annen ved nødvendighet (f.eks. om de tenker at generalister kan ta over

hverandres oppgaver eller om oppgavene er så spesialiserte hos dem at arbeidstakere ikke nødvendigvis er så lett å erstatte).

De fleste informantene pekte på at når det var snakk om nyutdannede, så forventer de at de ikke har lært så mye om strategi osv. Det kommer senere. Evner er det viktigste. De nyutdannede kan tilegne seg andre ting etterpå. Det kan dyrkes «i rollen». Dersom man snakker om en erfaren søker ville de forventet mye mer basert på arbeidserfaring. For å finne ut av dette pleier de å spørre kandidater hvordan de har løst problemer før eller gi dem et eksempel på et problem og spørre hvordan de ville løse det. Som tidligere nevnt, bruker de ulike rekrutteringsmetoder. For nyutdannede er disse metodene ganske strukturerte og innebærer ofte en del tester. Det er enklere for virksomhetene å bruke caser og eksempler på de som har lang erfaring. Da finner de ut hvordan de har løst utfordringer tidligere, noe som blir veldig kunstig når de står overfor nyutdannede uten erfaring. Informantene nevner at de fleste forhold som er spurt om her, avdekkes via intervjuer. De bruker intervjuer som primær metode.

Innen IT-virksomheten svarer informantene at det varierer noe mellom divisjoner i selskapet hva de har ønske om av kompetanse. De fleste ønsker at de som ansettes er generalister, dvs. at de er villig til å jobbe med flere teknologier og lære om nye teknologier. Det må være personer som kan utvikle seg. De trenger en blanding av personer med diverse evner og styrker. De har noen seniorer som er spesialister, men de forventer ikke at personer skal være det når de blir rekruttert. I den samme virksomheten nevner de også at det er en fordel at noen skal kunne gå inn i jobben til en annen. De har som regel flere som dekker et fagområde, men at de likevel fort utvikler domenekunnskap, for eksempel kunnskap om en bestemt kunde. Det blir ikke så lett å erstatte. Det samme skjer når noen har jobbet i mange måneder med utvikling av et system for en kunde. Det tar lang tid for en annen å utvikle den type kunnskap.

I helsevirksomheten sier de at profesjonell, spesifikk ekspertise er helt avgjørende og dersom det mangler, kan konsekvenser være dødelig. "De nyutdannede må ha metodisk kompetanse. Det er ikke så viktig med kreative evner her. I de fleste situasjoner er alt veldig styrt etter retningslinjer, det er ikke opp til hver enkelt". Samtidig uttales det at god generell akademisk forståelse er like viktig. De nyutdannede bør være kritiske. De må komme med sitt eget bidrag i en tverrfaglig setting med leger, fysioterapeuter eller sosionom eller ergoterapeut og gjøre en selvstendig vurdering av en kompleks situasjon.

Noen av spørsmålene vi stilte her kan ses i lys av funn i Tabell 3.16 og Tabell 3.17, selv om den er mer omfattende enn det vi kunne være i løpet av en times intervju med våre informanter. Et funn som er fremtredende i både testsurveyen og den kvalitative studien er at det å beherske fremmedspråk rangeres såpass lavt. Dette fant vi i UiOs arbeidsgiverundersøkelse, som nevnt i kapittel 4.3.6. og vi fant også det samme i NHOs kompetansebarometer 2014 (Solberg m.fl. 2014) og i den kvalitative tilleggsstudien i kraftnæringen (Olsen m.fl. 2015). Alle disse undersøkelsene, inkludert testundersøkelsen og den kvalitative studien i dette prosjektet understreker norsk muntlig og skriftlig språk er en forutsetning for de fleste stillinger i det Norske arbeidsmarkedet. Å beherske fremmedspråk er ikke særlig viktig.

Variasjon i svar fra så få informanter kan være et tegn på at behov for generalister eller spesialister er mer virksomhetsspesifikk enn tidligere antatt. Det kan se ut som om forventninger til utdanningssystemet er knyttet til muligheter og tradisjoner for videreutvikling av de ansatte etter at de starter i jobben. Det er også grunn til å tro at det er forskjellige forventning til faglig dyktighet, for eksempel, IT-selskapet forventet ikke spesialisering i bestemte programmeringsspråk, men det ligger implisitte forventninger om at kandidaten har spesialisert seg i programmering og har lært nok til kunne tilegne nye programmeringsspråk.

4.2.4 Samarbeid mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjon

I den fjerde delen av intervjuet stilte vi spørsmål om virksomhetenes erfaringer med samarbeid med universitet- og høyskolesektor (UH-sektor). Spørsmålene handlet om hva samarbeidet har dreid seg om (studieprogram, studieplaner, praksisplasser, prosjekt-, diplom- eller masteroppgave på oppdrag fra eller i samarbeid med en bedrift/virksomhet, forelesning/seminar med foredragsholder fra bedrift/virksomhet, veiledning fra personer fra en bedrift/virksomhet, forskningsprosjekt i samarbeid med en bedrift/virksomhet, ekskursjoner/bedriftsbesøk organisert av en bedrift/virksomhet, praksis i en bedrift/offentlig virksomhet), hvor stor nytte har de opplever å ha hatt av de ulike samarbeidsformene, om de vurderer det som sannsynlig at slikt samarbeid kan bli mer vanlig fremover (i så fall hvorfor/hvorfor ikke?), om det er noen fagområder dette er spesielt tydelig for (f.eks. humaniora), og i hvilken grad de vil si at de faktisk kjenner nyansattes fagområder/utdanninger

Hos en virksomhet ble det med en gang stilt spørsmål om hva som menes med «UH-sektor». De var mer opptatt av at man må forstå forskjeller mellom institusjoner fremfor en sektor som sådan. De har derfor kontakt med flere universiteter og spesielt med noen bestemte fagmiljøer som er viktige for deres rekrutteringspool. Det er noen fagområder hvor det er vanskelig å finne kandidater. Et eksempel som ble nevnt var IT-sikkerhet. De tar kontakt med det de anser som de beste miljøene på dette feltet. De kommuniserer virksomhetens kompetansebehov i slike sammenhenger. Her nevnes enkelte institusjoner helt konkret som de «beste» i så måte. Her opplever virksomhetene at deres tilbakemeldinger til studiesteder erfares som viktig både for dem og for studiestedene. Når virksomheten observerer nye behov hos deres egne kunder, så kommuniserer de dette til utdanningsinstitusjoner. Dette opplever spesielt IT-virksomheten og konsulentvirksomheten at fungerer ganske bra, det er kontinuerlig kontakt og god kommunikasjon. Det er mindre kontakt på denne måten for den virksomheten som representerer offentlig forvaltning og for helsevirksomheten.

Informantene fra virksomhetene i privat næringsliv påpeker at det er viktig at næringslivet ikke skal påvirke utdanning alt for mye, selv om det er viktig at deres egne behov og forventninger blir kommunisert. Det er en balansegang: «Det oppleves ikke som vanskelig, men det kan tenkes at det kunne skape problemer om en bedrift kjøper og betaler for et kurs. Det kan ikke være for styrt, ellers vil folk bare fungere i en type stilling.»

Informantene fra IT-virksomheten forteller at de har folk som jobber som lærere i de større institusjonene. Her gjennomfører de årlig kurs innenfor teknologi og metodikk. De har mange møter med Linjeforeninger, noe som finnes for de fleste studielinjer. De har også egen fagdag, der studenter inviteres for en dag for å lære om teknologi (ikke om bedriften). Her får de også anledning til å være med ut til kunder. Denne virksomheten tar også imot en del masterstudenter som skriver oppgaver her. I tillegg til dette tar de imot studentgrupper fra et av Norges største universiteter hver høst. Da er det ca. 80 studenter som besøker dem. De fleste av disse har allerede fått jobbtilbud på det tidspunktet, men de mener likevel det er viktig å bygge gode relasjoner til alle. Dette er viktig fordi IT-markedet i Norge ikke er så stort, det er mye mobilitet og det er vanlig i bransjen å gi tilbud til gode arbeidstakere hos konkurrentene.

Som nevnt ble det uttrykt forskjeller i erfaringer mellom de store, private virksomhetene og de to andre. For informantene fra den virksomheten som er innen offentlig forvaltning, beskrives forholdet til utdanningsinstitusjonene som noe mindre systematisk enn det som ble beskrevet over. De deltar riktignok på jobbmesser og har samarbeid med forskningsavdelingen med et universitet om forskning på PhD - og masternivå når det gjelder selve avhandlingen. I tillegg skrev de en lærebok for å få deres synspunkter og metoder inkludert i utdanningen. Dette gir likevel ikke store utslag når det gjelder rekruttering.

Innen helsevirksomheten nevnes det at de prøver å påvirke innhold i utdanningen, spesielt i forbindelse med praksisperioder for å gjøre utdanningen mer relevant. De har ikke noen formelle kanaler, men opplever at utdanningsinstitusjonen er åpen for tilbakemeldinger og forslag. De har blant annet gitt tilbakemelding på evalueringsverktøy som de mente ikke fungerte. For eksempel sa de fra

at det var unødvendig for studenter å lære om ledelse av en sengepost. Det er bare noen få som blir ledere på sikt. Det er viktigere at de lærer å "lede seg selv gjennom en kompleks arbeidsdag". Her mente de også at det bør være tettere samarbeid med utdanningssystemet i fremtiden. De har samarbeidet i praksisorienterte forskningsprosjekter f. eks. innen munnstell, og de ser fordelene av å delta i flere forskningsprosjekter i fremtiden. Generelt ville de gjerne lært mer av relevant forskningssamarbeid med høyskolene.

4.2.5 Forventninger til og tilfredshet med kandidatene

Avslutningsvis i intervjuene spurte vi om i hvilken grad informantene synes utdanningen til de sist ansatte hadde gitt dem relevant kunnskap og ferdigheter, f.eks. evne til å formidle fagkunnskapen sin, evne til å utføre yrkesspesifikke oppgaver, bransje-/virksomhetsforståelse, evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten, samarbeidsevner, evne til å utvikle ideer og se nye muligheter / perspektiver, analytiske ferdigheter, ferdigheter i å behandle tall og statistikk, IT-kompetanse, evne til å kommunisere på et fremmed språk. Vi lurte også på på hvilken måte de innad i virksomheten blir enige om forventninger til kandidater og hvor tilfreds de er med dem. For eksempel lurte vi på om de hadde formelle systemer for vurdering, eller om de vurderer dem etter uformelle kriterier, hva de legger i uttrykket «tilfredshet med en kandidat» (skilles det her mellom innsatsvilje, effektivitet og fleksibilitet fra formelle kvalifikasjoner oppnådd gjennom utdanningen, evne til å bruke utdanningen til å lære nye ting mv.), og hva de regner som forskjeller mellom at nyutdannede har «gode» kunnskaper og «relevante» kunnskaper med fra utdanningen. Alt i alt mange spørsmål, men fordi informantene hadde mottatt disse på forhånd stilte de godt forberedte.

Innen konsulentvirksomheten svarte de at de nyutdannede både oppleves som fagtunge og kompetente innen metodikk. "Ofte når de kommer inn er de sultne på å lære, men også villig til å dele egen kunnskap. De er faglig tunge og flinke til å kommunisere dette på en god måte". På den annen side opplyser informantene at de vanligvis planlegger det slik at oppgaver hos dem blir tilpasset etter nivå og erfaring. Altså kan ikke nyutdannede gjøre hva som helst. De vet for det meste hva nyutdannede kan når de begynner. Bransjeforståelse har de ikke nok av, men det forventes heller ikke. Det ble påpekt at de som har gode sosiale ferdigheter tilegner seg kunnskap ganske raskt når de kommer i jobb. Når det gjelder nytenkning opplever informantene at mange nyutdannede ikke har noen god helhetsforståelse, og at de er "litt navlebeskuende når de blir ansatt".

En offentlig virksomhet mente at det var relativt lett å vurdere både faglige og analytiske evner fra karakterene og fra intervjuet. I tillegg gjennomfører de evnetester før intervjuer. De mener også det er viktig å se på faglige resultater fra videregående skole, og ber spesifikt om karakterutskrift derfra for å se om arbeidsnivået har vært jevnt. Når det gjelder IT-kompetanse, skulle de gjerne sett at de nyutdannede hadde kommet litt lenger. De har et generelt høyt nivå, men ser ikke alltid hvordan kunnskapen kan brukes i en arbeidssituasjon. Flesteparten pekte på utfordringer med å få nok ansatte som kunne håndtere nye eksterne digitaliseringsspørsmål knyttet til kunders og brukeres behov.

Når det gjelder fremmedspråk, blir dette undersøkt ved å se på hvor de har studert i utlandet. Noen tester også språkevner i en intervjusituasjon. Det er mest engelsk det er behov for, men som en konsulentvirksomhet sa, det er deres kunder som styrer språkbehovet og som helsevirksomhet rapporterte "flere språk er krydder" - det er selvsagt et pluss. Uten at noen arbeidsgivere har uttrykt et behov for flere fremmedspråk, så ser vi at det blir nødt til å tilpasse seg globalisering av tjenestemarkedet og internasjonalisering av noen Norske arbeidsplasser.

På spørsmålet om «tilfredshet med kandidatene» mener informantene at begrepet klinger dårlig. De mener det er bedre å si «en god kandidat», eller snakke om hva de legger i god kvalitet. Evner og fagkunnskap ligger i bunn, men også personlighet egnethet og fleksibilitet er viktig når det handler om å forstå hva arbeidsgiverne legger i «tilfredshet.». Det er selvsagt vanskeligere for dem å vurdere de nyansatte når det gjelder de siste kriterier. De forsøker å fange opp en del i personlighetstester, som gir grunnlag for diskusjon i intervjuer. De som scorer høyt på evner er som regel de beste kandidater.

Noe som ble etterlyst, var mer relevante kunnskaper eller "street smartness" sammen med evnen å bruke disse kunnskapene i en kontekst for bedriften.

Dette med å vise relevans av sin egen kunnskap blir også verdsatt høyt i IT-virksomheten. «Dette er det viktigste for oss», sier de. De opplever at masterstudenter har dette allerede, og viser her til relevans som prosessmål i utdanningene i tillegg til en forståelse av relevans kun som resultatmål av utdanningen. De stiller spørsmål om nye trender for å se om kandidatene er motivert til å lære noe nytt. Kandidatene får også praktiske oppgaver i intervjuer, hvor de får et tema som de ikke er kjent med. De får litt tid til å jobbe med dette. Her er de interessert i å finne ut hvordan de nyutdannede takler ting som de ikke har lært før. Informantene i IT-virksomheten opplyser også at de generelt er fornøyd med de nyutdannede kandidatene de mottar. Noen ganger finner de ut etter en ansettelse at folk ikke har riktig personlighet, men de er stort sett fornøyd med de fleste. Det er veldig sjeldent at rekrutteringsprosessen slår feil. Innen IT-virksomheten så de dette spørsmålet i sammenheng med svar på de tidligere spørsmål. Her mente de at denne type spørsmål kanskje ikke er så relevant for denne bedriften, siden de forventer å gi mye opplæring etter at de nye kommer inn i bedriften.

I den virksomheten som representerer offentlig forvaltning har de en del av de samme metodene som nevnt over for å sikre «tilfredshet» - eller tilpasning – etter ansettelse. De har en startpakke med opplæring som alle får. Alle enheter planlegger med en lang opplæringsperiode etter at de blir ansatte. De har et program med oppgaver som er tilpasset til nyansatte. De nyansatte utfører arbeidsoppgaver under opplæringsperiode og det forventes at de skal kunne produsere resultater ganske fort, men det forventes ikke at de har full forståelse. Etter to år skal vedkommende være selvstendig og kunne utvikle oppgavene, ikke bare gjennomføre dem. I opplæringsperioden har den nyansatte alltid en person som kan støtte dem og kvalitetssikre arbeidet. Alle rutiner er godt dokumentert, så det forventes at en nyansatt kan lese og forstå hva som skal gjøres. Alle går på IKT kurs. "Vi har et ombordstigningsprogram for de nye. De har mange IKT kurs som de deltar på etter behov". I prøvetiden får de en samtale etter to måneder og seks måneder; fremdriften dokumenteres og begge parter undertegner. I prøvetiden er denne arbeidsgiveren mest opptatt av kvalitet i arbeidet. Det har hendt at folk går ut etter prøvetiden, men det er sjeldent. Alt i alt mener de at rekrutteringsprosessen fungerer bra, og de er fornøyd med de som de rekrutterer.

I helsevirksomheten hører vi det samme som i de andre virksomhetene: "Det er viktig at de klarer å operasjonalisere deres fagkunnskap når de jobber her". Her er det altså lite variasjon mellom svært forskjellige virksomheter. Begrunnelsene varierer selvsagt noe mer: "Man jobber så tett med liv og død her, og de som ikke kjenner den siden av seg selv får veldig angst. De er redd for å gjøre en feil". Denne forventningen til kompetanse mener informantene at utdanningsinstitusjonen bør bidra mer til å imøtekomme. De nyutdannede må raskt kunne skjønne at en pasient er "dårlig" uten at tilstanden passer med beskrivelsen i boka. Denne kompetansen prøver de å identifisere i intervjuet, men de mener at høgskolen kunne ha gjort mer for å sikre at studentene er bedre forberedt for å bruke de de har lært i en praktisk situasjon.

Virksomheten bruker ikke personlighetstester for å finne ut av disse faktorene. De bruker referanser, karakterer og intervju. De får et praktisk spørsmål for å få anledning til å vise om de kan forklare en prosedyre i praksis. Dette er mest for å se hvor systematiske de er. Derfor får de som regel ikke et case fra en reell jobbsituasjon, men et spørsmål om hvordan de f.eks. ville sette sammen et IKEA-skap.

Det forventes imidlertid ikke at nyutdannede skal kunne alt om helsevesenet. I tillegg til kurs, må de få lov til å prøve seg innenfor en trygg ramme. Men det er viktig at de har lært å tilegne seg kunnskap. "De fleste som kommer er skikkelig giret å lære. Mange blir noe overrasket over hvor styrt de blir i praksis. Dette gjelder alt fra medikamentrutiner, til hvordan man skal rydde et rom". Rutinene er dokumentert, og det forventes at nyutdannede går inn på PC og finner retningslinjene. Analytiske evner nevnes som bra, men de må lære mer om hvordan dette gjøres i praksis, ifølge informantene.

Generelt mener informantene fra helsevirksomheten at høgskolene kunne ha gjort mer for å gjøre de nyutdannede mer fleksible, eller bedre i stand til å takle nye situasjoner som de ikke har møtt før.

4.3 Oppsummering og refleksjoner

Hovedinntrykket etter denne delen av den kvalitative studien stemmer derfor godt overens med hovedinntrykket av testundersøkelsen nevnt i kapittel 3.3: «Et hovedinntrykk er uansett at virksomhetene jevnt over mener at relevansen av kunnskapene er bra, og at kunnskapene er gode.» Det den kvalitative studien har lagt til er at arbeidsgiverne ser relevansen av kunnskapene som bra – men de ønsker at kandidatene er bedre forberedt til å se relevansen av sin egen kunnskap i møte med praksis. Dette betyr at de arbeidsgivere som har god kontakt med studiesteder har vurderinger av relevans som del av kvalitet, både som resultatmål av studier og som prosessmål – for eksempel om metoder og vurderingsformer har bidratt til læring som relevante tiltak knyttet til kvalifikasjonsmål (jf. Carlsten m.fl. 2016).

Vi ser fra dette kapitlet at de fleste arbeidsgivere vurderer sine nyutdannede kandidater som godt kvalifiserte på de fleste områder. Ut fra hva virksomhetene har beskrevet om sine rekrutteringsprosesser, er dette kanskje ikke overraskende. De stiller ofte store krav til den nyutdannede før han/hun eventuelt rekrutteres. Det som er felles – på tvers av fire svært ulike virksomhetsområder – er ønske om at kandidatene er bedre utrustet til å operasjonalisere fagkunnskap i uforutsette jobbsituasjoner. De opplever ikke at de er godt nok forberedt på dette, ifølge vårt utvalg av informanter. På den annen side er alle enige om at det ikke forventes at de skal ha verken bransje- eller organisasjonskunnskap i stor grad. Dette er noe det blir lagt til rette for å lære «on the job». Ønsket om at de nyansatte og nyutdannede var bedre utrustet til å operasjonalisere fagkunnskap i uforutsette jobbsituasjoner, er et tema som vi ikke har fanget opp i teststudien, og som bør følges opp i den videre utviklingen av prosjektet.

I intervjuene fant vi at det er forskjellige personer i virksomheten har ansvar for personalpolitikk og rekruttering. Noen ganger er det personer med HR-bakgrunn, som er faglig skolerte for å gjennomføre rekrutteringsprosesser. Hos andre er ansvar delegert til lokale avdelingsledere. Dette er trolig en variasjon som til dels er avhengig av størrelsen på virksomheten, og variasjonen er neppe spesiell for de fire virksomhetene men finnes også ellers i det norske arbeidsmarkedet. Denne variasjonen har også betydning for surveyen (kapittel 3) I denne er vi ikke bare opptatt av rekruttering, men vel så mye av vurderinger av utdanningenes kvalitet og relevans for virksomheten. Vi ba om at de(n) i virksomheten som er mest egnet til å svare (se avsnitt 3.2) besvarer spørsmålene, enten det er nærmeste arbeidsleder eller HR-avdeling. På grunn av stor variasjon i størrelse på virksomhetene og ventelig stor variasjon i organisering av HR-arbeidet, har vi så langt ikke funnet en bedre løsning på hvordan vi skal henvende oss til virksomhetene.

Intervjuene har gitt oss inntrykk av at noen begreper tolkes litt ulikt. Tverrfaglighet er et slikt begrep. Det kan for eksempel tolkes som evnen til å jobbe sammen med personer som er annerledes enn deg selv, eller det kan tolkes som om man behersker flere fag på et høyt nivå. Et annet uttrykk som stod sentralt i diskusjoner om samarbeid med utdanningsinstitusjonene var universitets- og høgskolesektoren (UH-sektor). Dette er ikke et begrep som informantene fra de private bedrifter i så stor grad forholdt seg til. Uttrykket «tilfredshet med kandidatene» likte ikke informantene. De mente at det var for svart/hvitt. Slike temaer har vi også moderert i surveyen. «Erfaring med å jobbe tverrfaglig» er nevnt i ett (del)spørsmål, og i et annet spørsmål er det omtalt som «ferdigheter i å jobbe på tvers av fag og grupper». Begge deler viser evne til å jobbe sammen med personer som er annerledes enn deg. Det er trolig viktig i hovedundersøkelsen i 2017 at dette kommer enda klarere fram. Begrepet UH-sektor nevnes ikke i surveyen, og vil ikke bli nevnt i hovedundersøkelsen. «Tilfredshet med kandidatene» er forsøkt ikke å gjøres «svart-hvitt» i den kvantitative studien, ved at det gis anledning til å uttrykke ulike grader av fornøydhets med ulike typer ferdigheter. Dette kan trolig også beholdes i hovedundersøkelsen.

Forskjeller mellom offentlige og private bedrifter angående kreativitet og nytenkning var interessant. De offentlig ansatte mente enten at det ikke var relevant eller at det var faktisk noe som kunne være ødeleggende. Samtidig mente de private at dette var en positiv egenskap. Vi repeterer begrensningen ved at vi har få informanter så langt i studien, men påpeker at det er en interessant tilbakemelding. I hovedundersøkelsen i 2017 er dette et tema som kan og bør følges opp.

Det var også forskjeller i forventninger. Alle forventet høy kvalitet, men de to private virksomheter forventet ikke at kandidatene behersket det aller siste innen IKT, de forventet heller ikke at de kunne påvirke utdanningen i noe særlig grad. De offentlige på den andre siden forventet at kandidatene skulle beherske relevant teori for virksomhetene. Virksomhetene innen helsesektor uttrykte et ønske om at kandidatene var bedre i stand til å jobbe selvstendig og til å forstå at virkeligheten ofte avviker fra læreboken.

Et poeng som kom frem i intervjuene, spesielt i svarene til spørsmål om spesialist/generalist og om egenskaper og ferdigheter, var at de som rekrutterer ofte tenker på sammensetning av en gruppe, ikke bare på individer. Dette vil kunne få implikasjoner for utdanningssteders forståelse av arbeidslivets behov, der tilbakemeldingen kan se ut til å være "ja takk, begge deler".

5 Avsluttende kommentarer

Erfaringene med prosjektet så langt er at vi har et godt grunnlag for å utføre hovedundersøkelsen vinteren 2017. Spørreskjemaet trenger enkelte forbedringer, som vi omtaler nedenfor. Erfaringene fra test-surveyen og den første delen av den kvalitative studien har også pekt ut mange områder som er særlig interessante for nærmere analyse. I dette kapitlet oppsummerer vi noen slike punkter. De er basert på diskusjoner med prosjektets rådgivende gruppe, samt våre erfaringer både fra test-surveyen og den kvalitative studien.

En viktig del av prosjektet, slik det også er formulert av oppdragsgiver (se kapittel 1), gjelder betydningen av *generalist- versus spesialistkompetanse*. Hvilken type kvalifikasjoner er viktigst – i ulike typer virksomheter? I mange studier har vi sett at det vi kaller generiske ferdigheter – grensende til personlige egenskaper – har framstått som spesielt viktige for arbeidsgiverne. Vi har hatt en mistanke om at grunnen til dette er at det er lettest å spørre om slike ferdigheter i spørreundersøkelser som går til alle typer virksomheter, og der spørsmålene gjelder utdanninger som er svært ulike, både med hensyn til grad av yrkesretting og med hensyn til hvilke fagområder utdanningen omfatter. Vi har nærmet oss dette temaet på flere måter. Hovedinnfallsvinkelen vår har vært å legge vekt på med mange spørsmål som identifiserer flere typer ferdigheter, både generiske ferdigheter, ferdigheter som framstår som særlig yrkesrelevante, samt mer spesifikke ferdigheter. Det betyr at vi har måttet stille spørsmål om yrkesrelevante og spesifikke ferdigheter på en «generell» måte, som kan dekke ulike typer utdanninger. Etter vår erfaring, har dette fungert bra, og vi får fram nyansert informasjon. I tillegg har vi forsøkt å tvinge fram et valg, der respondenten må ta stilling i en hypotetisk situasjon.

Det vanskeligste spørsmålet dreier seg om dette: Hvor tjenlig er det å forsøke å «tvinge fram» et valg der virksomhetene i en ansettelsesprosess må velge mellom søkere med svært gode *generelle ferdigheter*, *svært gode spesifikke ferdigheter*, og søkere med *middels ferdigheter* på begge områder? Vi har av naturlige grunner ikke satt opp valgmuligheten «svært gode ferdigheter» på *begge* områdene, fordi alle selvsagt ville velge dette alternativet. Erfaringer fra den kvalitative studien peker i noen grad i den retningen; «ja takk, begge deler». Men i virkeligheten må arbeidsgiverne ofte velge, selv om de i mange tilfeller velger ut fra at et team må være riktig sammensatt. Så er spørsmålet: Hva slags grunnlag velger de på i en ansettelsesprosess? Hva vet arbeidsgiverne egentlig om søkerens personlige egenskaper og ferdigheter som samarbeidsevner, kommunikasjonsferdigheter og erfaringer med å jobbe på tvers av fag og grupper? Vi vil anta at de faktisk vet ganske mye, og at det er derfor ferdigheten «samarbeidsevner» peker seg ut som den de legger mest vekt på i de aller fleste undersøkelser.

Arbeidsgiver kjenner som regel søkerens referanser, på bakgrunn av at det er vanlig å oppgi slike. Arbeidsgiverne har også omfattende intervjurunder, der de får et godt innblikk i kommunikasjonsferdigheter, og der de spør søkeren om tidligere arbeidserfaringer, herunder erfaring

med å jobbe på tvers av fag og grupper. I mange tilfeller gjennomfører også arbeidsgiveren tester, der ulike personlige egenskaper, herunder samarbeidsevner, kommer fram. Det er selvsagt også mulig å stille spørsmål i intervjusituasjonen der det å avklare søkerens samarbeidsevner er i fokus. Søkerens fagkunnskaper, eller om han/hun har spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten, kommer fram av vitnemål, CV som omhandler tidligere arbeidserfaring, referanser, og av spørsmål som stilles under intervjuet.

Arbeidsgiver vil derfor som regel ha kjennskap til mange sider ved søkeren i en ansettelsesprosess. Hvorfor er det da så vanskelig å si hva en synes er viktigst, om en *må* velge? For det første er det ikke sikkert det *er* så vanskelig. Fire av fem virksomheter i test-surveyen ga et svar. Men for mange er det nok vanskelig, og hvor sikre kan vi være på svarene? Trolig bør vi i hovedundersøkelsen stille et oppfølgingsspørsmål, som dreier seg om *hvorvidt* det var vanskelig å svare, og *hvorfor* det eventuelt var vanskelig. Slik kan vi for eksempel få avdekket at i rekrutteringsprosessen har virksomheten gruppesammensetningen som utgangspunkt, mer enn at en alltid vil velge den ene ferdigheten framfor den andre. Kanskje det også er et viktig resultat at en ikke kan si at spesialistkompetanse har forrang framfor generiske/personlige ferdigheter (eller omvendt). I vårt utvalg av virksomheter var tendensen at samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter hadde en viss forrang framfor gode fagkunnskaper. Når det gjaldt spørsmålet om det å være god til å jobbe på tvers av fag og grupper versus det å ha gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten, var imidlertid bildet langt fra entydig. I vårt utvalg var det her en svak tendens til at det å ha gode spesifikke ferdigheter som er relevante for virksomheten hadde forrang. Kanskje er det slik at det er systematiske forskjeller mellom virksomheter i hva de prioriterer, og kanskje er disse forskjellene avhengige av hva slags type utdanning en rekrutterer. Dette vil hovedundersøkelsen kunne gi nærmere svar på. Allerede i test-studien tyder resultatene på at det er forskjeller mellom virksomhetene på dette feltet.

Når vi kan se samlet på alle spørsmål om betydningen av generalist- versus spesialistkompetanse, vil vi trolig får fram et nyansert bilde.

Spørsmålet *hvorfor* de svarer som de gjør på undersøkelsens ulike temaer, og hvilket grunnlag de svarer på, er vanskelige spørsmål. I hvilken grad har virksomhetene forstått spørsmålene på samme måte? Dette dilemmaet står en overfor i alle surveyer. Presise spørsmålsformuleringer er det beste virkemiddelet vi har i så måte. Vi kan ikke drøfte spørsmålet med respondenten og sikre at alle forstår det likt. I en intervjusituasjon i en kvalitativ studie er dette mulig. Når vi har tilstrekkelig stort tallgrunnlag til å undersøke om det er systematiske forskjeller i svarmønsteret etter næring, antall ansatte mv., yrke personen som vurderes har (forskjeller som trolig «make sense»), får vi et bedre bilde også av hvordan spørsmålene er oppfattet. Da vil det trolig være kjennetegn ved virksomhetene som er utslagsgivende for svarmønsteret, det vil si at det er virksomhetenes «virkelighet» som varierer, og ikke tilfeldige forskjeller i hvordan de har forstått spørsmålene, som er avgjørende. Dette må vi analysere og diskutere grundig, og her vil også erfaringene fra de kvalitative intervjuene spille en viktig rolle. Et annet punkt i denne sammenhengen, er at vi i spørreskjemaet kan ta med et spørsmål om hvilken funksjon i virksomheten personen som fyller ut spørreskjemaet, har. Dette blir i så fall det eneste spørsmålet som tas med om angående hvem som besvarer skjemaet, fordi vi ser det som viktig at de som svarer skal sikres anonymitet, i dette tilfellet også overfor forskerne.

Eksempler på spørsmål der vi fikk overraskende svar, er *at ferdigheter i å behandle tall og statistikk og til å kommunisere på et fremmed språk*, ble ansett som av mindre betydning enn en rekke andre ferdigheter som var listet opp. Dette kom fram selv om vi ikke ba virksomhetene rangere ferdigheten i forhold til hverandre, men for hver type ferdighet ba dem angi viktighet på en skala fra 1 til 5. Likevel er det ganske tydelig at de nevnte ferdighetene (numeriske og språkferdigheter) ble ansett som mindre viktige enn en rekke andre ferdigheter. For ferdigheter i fremmedspråk er dette ikke nytt, liknende resultat har vi sett i andre undersøkelser. Vi har imidlertid ikke sett tidligere resultater om betydningen av ferdigheter i å behandle tall og statistikk. Det spesielle her var at vi fant at ferdigheter i å behandle tall og statistikk ble vektlagt relativt lavt uansett hvilket fagfelt virksomheten mener er spesielt viktig for deres virksomhet. Det kan tenkes at svarene ville være annerledes om vi hadde delt

spørsmålet i to, ett som omhandlet numeriske ferdigheter, og ett som omhandlet bruk og/eller forståelse av statistikk. Dette er ett av momentene vi må ta med oss når vi utformer spørreskjemaet til hovedundersøkelsen. Selv om det kan være noe usikkerhet rundt fortolkningen («hvordan har de forstått spørsmålet?») anser vi at det nevnte funnet er viktig, spesielt hvis det blir bekreftet i en større undersøkelse. Det er da viktig å se om vi finner forskjeller mellom type virksomheter.

Det skal legges til at disse ferdighetene (ferdigheter i å behandle tall og statistikk og til å kommunisere på et fremmed språk) ofte også ble krysset av som «ikke relevante» når virksomheten skulle vurdere i hvilken grad den nyansatte hadde disse ferdighetene. Vi tror at avkryssingsmuligheten «ikke relevant» må beholdes i tilsvarende spørsmål i hovedundersøkelsen i 2017. Virksomhetene bør slippe å vurdere ferdigheter som det sjelden eller aldri har vært behov for å benytte (og vurdere) i virksomheten.

Et annet hovedtema i oppdraget er *utdanningens kvalitet og relevans*. De foreløpige resultatene når det gjelder utdanningens kvalitet og relevans, er at virksomhetene vurderer begge deler som bra. Her har vi imidlertid avdekket at spørsmålene i testundersøkelsen bør utfylles i hovedundersøkelsen. Man kan anse at utdanningen langt på vei har gitt både gode og relevante kunnskaper. Men det kan likevel forekomme ulike *grader* av «kompetanse-match». *Spørsmålene bør avdekke om andre utdanningsnivåer enn det den aktuelle nyansatte har, ville gitt en enda bedre match*. Dette må også diskuteres og analyseres nærmere i lys av forskjeller mellom næringer og hvilket yrke den nyutdannede har i virksomheten.

Rekrutteringsbehovet er det tredje hovedtemaet for prosjektet. I utvalget til testundersøkelsen framstår rekrutteringsbehovet for de ulike målutdanningene som inngår i undersøkelsen, som høyt. Det er mulig at hovedundersøkelsen vil gi et annet resultat, siden vi her har et begrenset utvalg virksomheter, dertil med overrepresentasjon av større virksomheter. Imidlertid bekrefter også andre arbeidsgiverundersøkelser at det er et stort rekrutteringspotensiale for høyere utdannede. På den annen side viser disse resultatene til et skjevt utvalg av virksomheter. Det gjør også resultatene fra NHOs kompetansebarometer, som viser til lang lavere rekrutteringsbehov for høyere utdannede. Virksomhetene som inngår i Kompetansebarometeret utgjør også et skjevt utvalg, siden de bare omfatter NHOs medlemsbedrifter og ikke hele det norske arbeidslivet.

I hovedundersøkelsen i 2017, vil vi ha et stort og representativt utvalg. Imidlertid vil heller ikke det utvalget representere virksomheter som *ikke* har ansatt noen med målutdanningene i en toårsperiode. Nær halvparten av virksomhetene i Norge med mer enn ti ansatte *har* imidlertid ansatt noen med målutdanningene i en slik toårsperiode (se kapittel 2). Hovedundersøkelsen i 2017 skal dermed gi et representativt uttrykk for rekrutteringsbehovet i disse virksomhetene, det vil si i virksomheter som utgjør ca. halvparten av virksomhetene. Det er også virksomheter som er mest relevante for rekruttering av målutdanningene. Vi vil da få langt bedre og sikrere estimater for rekrutteringsbehovet. Det vil også bli svært interessant å undersøke hvordan dette varierer i forhold til region/fyke, næring mv.

Ett av de mange spørsmålene rundt temaet rekrutteringsbehov dreier seg om at dette vil variere avhengig av om de utdanninger en snakker om, krever en sertifisering, eller om utdanningene er substituerbare. Dette vil vi imidlertid også kunne si mer om i hovedundersøkelsen, der vi blant annet kjenner utdanningen og yrke til den sist ansatte som virksomheten har ansatt.

I hovedundersøkelsen vil vi ha med spørsmål om hvorvidt virksomhetene har erfaringer med samarbeid med høgskoler, universiteter eller fagskoler, og at dette konkretiseres til ulike typer samarbeidsformer (veiledning, prosjektoppgave, gitt forelesning, praksis, i alt sju samarbeidsformer). For alle typer samarbeidsformer øker andelen som har erfaring fra samarbeid med økende utdanningsnivå som er særlig relevant for virksomheten, med ett unntak. Unntaket gjelder obligatorisk praksis. Den høyeste andelen som svarer ja for obligatorisk praksis finner vi i virksomheter som anser bachelornivå (medregnet lærerutdanning) som det utdanningsnivået som er særlig relevant for virksomheten. Dette er ikke overraskende, det er her vi blant annet finner sykepleiere, lærere og liknende.

Vi vil beholde formuleringene der vi konkretiserer samarbeidsformene i hovedundersøkelsen, siden det gir mulighet for sammenlikning med svar på tilsvarende spørsmål blant nyutdannede mastere. Vi fikk svært høye andeler som rapporterte om slikt samarbeid blant arbeidsgivere i testsurveysen. Disse er sannsynligvis påvirket av at vi har et skjevt utvalg med overrepresentasjon av store bedrifter, som oftere har erfaring med slikt samarbeid. Det vil bli interessant å se nærmere på disse spørsmålene i hovedundersøkelsen i 2017, der utvalget både vil være mer representativt og mye større. Da vil vi kunne analyseres svarene om samarbeid med utdanningsinstitusjoner i lys av forskjeller mellom typer av bedrifter mv. Et annet viktig spørsmål i tilknytning i til samarbeid med arbeidslivet i studietida, er å få avgrenset svarene i lys av «hvem» virksomheten faktisk hadde ansatt, det vil si om de faktisk hadde ansatt mastere (og bare det), fagskolekandidater (og bare det) etc., noe som ikke er mulig med materialet fra testundersøkelsen.

Et spørsmål som ikke var med i testundersøkelsen, er om de fagskoleutdannede er utdannet fra offentlige eller private fagskoler. Undersøkelsen dekker hvilke læresteder de nyansatte med høyere utdanning er uteksaminert fra. Dette er ikke aktuelt for fagskoler siden tallmaterialet i så fall ville bli meget lavt for mange av de aktuelle fagskolene, men vi kan i hovedundersøkelsen avdekke om de nyansatt er utdannet fra offentlige eller private fagskoler.

Et annet tema som vi bør dekke bedre i hovedundersøkelsen, er dette med at virksomhetene legger vekt på den nyutdannedes evne til å *operasjonalisere fagkunnskapen* sin til å være relevant for virksomheten. Vi har sett fra teststudien at nesten ingenting er viktigere for virksomhetene enn den ansattes evne til å tilegne seg ny kunnskap som er relevant for virksomheten. Dette dekker noe av det samme. Fra den kvalitative studien, samt fra diskusjoner med rådgivende gruppe, framstår det likevel som viktig å få fram mer kunnskap om nyutdannedes evne til å operasjonalisere fagkunnskapen sin, eventuelt også deres evne til å løse uforutsette oppgaver.

Ytterligere et tema som framstår som viktig ut fra de kvalitative intervjuene, er betydningen av kreative og nyskapende evner. I testsurveysen er formuleringen «Er god til å utvikle ideer / se nye muligheter/perspektiver» benyttet. Vi bør vurdere om dette temaet kan utfylles. Et analysetema som peker seg ut, er om vi i hovedundersøkelsen vil finne forskjeller mellom type virksomheter, herunder mellom offentlige og private virksomheter, i vektleggingen av nyskapingsevner.

Referanser

- Arnesen, C. Å., Støren, L. A. & J. Wiers-Jensen (2013). *Tre år etter mastergraden – arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med jobb og utdanning: Kandidatundersøkelse av mastergradskandidater og psykologer fra universitetene*. Rapport 41/2013. Oslo: NIFU.
- Carlsten, T.C., Skaug, R. & Haugdal, B. K. (2016). *Krigsskolens relevans? Temanotat om Krigsskolens arbeid med yrkesrelevans i lys av sentrale endringer i forsvarssektoren (TYR)*. Oslo: NIFU Arbeidsnotat 6:16.
- Caspersen, J., & Frølich, N. (2015). Managing learning outcomes. Leadership practices and old modes of new governance in higher education. In E. Reale & E. Primeri (Eds.), *Universities in transition. Shifting institutional and organizational boundaries*: Sense.
- European Commission (2010). *Employers' perception of graduate employability. Analytical report*. Flash EB Series #304.
- Fern, E. F. (2001). *Advanced Focus Group Research*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Frølich, N. (red.). (2015). *Hva skjer i universiteter og høyskoler? Perspektiver fra vitenskapelig ansatte og studenter*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Frølich, N., Hovdhaugen, E., & Terum, L. I. (red.). (2014). *Kvalitet, kapasitet og relevans. Utviklingstrekk i norsk høyere utdanning*. Oslo: Cappelen Akademisk.
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(1), 9-34.
- HEA Higher Education Authority (2015). *National Employer Survey – Employers' Views on Irish Further and Higher Education Outcomes*. Commissioned by the higher Education Authority, SOLAS and Quality and Qualifications, Ireland.
- Hovdhaugen, E., Aamodt, P. O., Reymert, I. & Stensaker, B. (2016). *Indikatorer på kvalitet i høyere utdanning*. Oslo: NIFU arbeidsnotat 2016:3.
- Humburg, M, van der Velden, R. & A, Verhagen (2013). *The Employability of Higher Education Graduates: The Employers' Perspective*. Final Report. European Commission.
- Kunnskapsdepartementet (2009). *St.meld. nr. 44 (2008-2009). Utdanningslinja*.
- Kunnskapsdepartementet (2015). *Meld. St. 18 (2014-2015). Konsentrasjon for kvalitet – Strukturreform i universitets- og høyskolesektoren*
- Næss, T. Thune, T. Støren, L. A. & A. Vaabø (2012). Samarbeid med arbeidslivet i studietiden: Omfang, typer og nytte av samarbeid. Rapport 48/2012. Oslo: NIFU.
- Olsen, Carlsten & Rørstad (2015). *Kompetansebehov i krafnnæringen. Tilleggsstudie basert på NHOS kompetansebarometer 2014*. Oslo: NIFU-rapport 7-2015.
- Reymert, I., Aamodt, P.O., Børing, P & T. Næss (2016). *Hvordan ser arbeidslivet på kandidater fra Universitetet i Oslo? Resultater fra en undersøkelse i et utvalg virksomheter i 2016*. Rapport 38/2016. Oslo: NIFU.
- Rysevik, J, Høgestøl, A, Dahle, M. & I.C. Holthe (2011). *Kompetanse 2020: Universitetsutdanningenes synlighet og relevans og samfunnets behov*. IDEAS2EVIDENCE Rapport 4/2011.
- SSB (2016a). *Virksomheter, 1. januar 2016*. URL: <http://www.ssb.no/bedrifter> (lest 25. oktober 2016).
- SSB (2016b). *Virksomheter, etter næring og antall ansatte*. Statistikkbanken.URL: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=NYBedrifter&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=virksomheter-foretak-og-regnskap&KortNavnWeb=bedrifter&StatVariant=&checked=true>, lest 25. oktober 2016).

- SSB (2016c). *Folkemengde og befolkningsendringer*. Statistikkbanken. URL: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=Folkemengd1951&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=befolkning&KortNavnWeb=folkemengde&StatVariant=&checked=true>, lest 24. oktober 2016.
- SSB (2016d). Studiepoeng og fullførte utdanninger ved universiteter og høyskoler. URL: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/Define.asp?subjectcode=&ProductId=&MainTable=UtdUniHogFag&nvl=&PLanguage=0&nyTmpVar=true&CMSSubjectArea=utdanning&KortNavnWeb=eksuvh&StatVariant=&checked=true>, lest 4. oktober 2016.
- SSB (2016e). Befolkningens utdanningsnivå. URL: <https://www.ssb.no/statistikkbanken/selectvarval/define.asp?SubjectCode=al&ProductId=al&MainTable=UtNiv03&contents=Personer&PLanguage=0&Qid=0&nvl=True&mt=1&pm=&SessID=8822795&FokusertBoks=1&gruppe1=Hele&gruppe2=Hele&gruppe3=Hele&gruppe4=Hele&VS1=Landet&VS2=Nivaa04&VS3=Kjonn3&VS4=&CMSSubjectArea=utdanning&KortNavnWeb=utniv&StatVariant=&Tabstrip=SELECT&aggresetnr=1&checked=true>, lest 4. oktober 2016.
- Solberg, E, Rørstad, K., Carlsten, T. V. & P. Børing (2015). *NHOs kompetansebarometer 2015 - Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2015*. Arbeidsnotat 5/2015. Oslo: NIFU.
- Solberg, E, Rørstad, K., P. Børing & T. C. Carlsten & (2016). *NHOs kompetansebarometer 2016 - Hovedresultater fra en undersøkelse om kompetansebehov blant NHOs medlemsbedrifter i 2016*. Arbeidsnotat 1/2016. Oslo: NIFU.
- Stensaker, B., & Prøitz, T. (2015). Fra en elitistisk til en demokratisk forståelse av kvalitet. In N. Støren, L.A. (2008). Høyere utdanning og arbeidsmarked – i Norge og Europa. Norsk rapportering fra EU-prosjektet REFLEX. Rapport 6/2008. Oslo: NIFU STEP.
- Støren, L. A., Næss, T. Reiling, R. B. & J. Wiers-Jenssen (2014). *Får nyutdannede med høyere grad arbeid i samsvar med sitt utdanningsnivå? Utviklingstrekk 1995–2013*. Rapport 53/2014. Oslo: NIFU.
- Støren, L. A., Salvanes, K. V., Reymert, I., Arnesen, C. Å. & J. Wiers-Jenssen (2016). *Kandidatundersøkelsen 2015. I hvor stor grad er nyutdannede mastere berørt av nedgangskonjunkturen?* Rapport 17/2016. Oslo: NIFU.
- TNS Gallup/NTNU (2015). *Arbeidsgiverundersøkelsen 2015*. URL: https://innsida.ntnu.no/documents/portlet_file_entry/10157/NTNUs+arbeidsgiverunders%C3%B8kelse+2015.pdf/c0e492a2-1b3b-43a8-b13d-42c672ed9d6a?status=0.
- Thune, T. & L. A. Støren (2015). Study and labour market effects of graduate students' interaction with work organisations during education: a cohort study. *Education + Training*, 57 (7): 702–722,
- Weinert, F.E. (2001). Concept of Competence: A Conceptual Clarification. I D.S. Rychen & L.H. Salganik (red.) *Defining and Selecting Key Competencies*. Göttingen: Hogrefe and Huber, 45-66.
- Wiers-Jenssen, J., Støren, L. A. og C.Å. Arnesen (2014). *Kandidatundersøkelsen 2013. Mastergradsutdannedes arbeidsmarkedssituasjon og vurdering av utdanningen et halvt år etter fullført utdanning*. Rapport 17/2014. Oslo: NIFU.
- Waagene, E. & L. A. Støren (2013) *Fagskoleutdannedes studiesituasjon og arbeidsmarkedssituasjon*. Rapport 40/2013. Oslo: NIFU.

Nordisk institutt for studier av
innovasjon, forskning og utdanning

Nordic Institute for Studies in
Innovation, Research and Education

www.nifu.no