

RAPPORT 3/2005

Jannecke Wiers-Jensen

# Utbytte av utdanning fra utlandet

*Overgang fra utdanning til arbeid blant nordmenn med høyere utdanning fra utlandet*



© NIFU STEP Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.  
Senter for innovasjonsforskning  
Wergelandsveien 7, 0167 Oslo

Rapport 3/2005  
ISBN 82-7218-499-0  
ISSN 1504-1824

For en presentasjon av NIFU STEP's øvrige publikasjoner, se [www.nifustep.no](http://www.nifustep.no)

## Forord

Denne rapporten presenterer resultater fra en spørreskjemabasert undersøkelse om overgangen fra høyere utdanning til arbeid for nordmenn som har tatt utdanning i utlandet. De tidligere utenlandsstudentene sammenlignes med personer med tilsvarende utdanningsbakgrunn fra Norge. Sentrale målsettinger har vært å finne ut i hvilken grad utdanning og kompetanse oppnådd i utlandet blir akseptert og anvendt i arbeidsmarkedet, og å øke kunnskapen om hvorvidt utdanning fra utlandet betraktes som en fordel eller en ulempe i jobbsøkningsprosesser og tidlig yrkeskarriere. Rapporten presenterer i tillegg informasjon om i hvilken grad de som studerer i utlandet skiller seg fra de som studerer i Norge når det gjelder forhold som sosial bakgrunn og geografisk bakgrunn. Data er hentet fra NIFUs kandidatundersøkelse 2002. Denne undersøkelsen inneholder også informasjon om innvandrere utdannet i utlandet og i Norge, men innvandrergруппene vil ikke bli analysert i denne rapporten.

Publikasjonen inngår som en del av rapporteringen til to strategiske instituttprogrammer/prosjekter (SIPer) ved NIFU STEP; *Internasjonalisering av forskning og utdanning* og *Høyere utdanning og relevansen til arbeidsmarkedet*. Disse er begge finansiert gjennom Norges forskningsråd. Analyser og rapportskrivning er utført av Jannecke Wiers-Jenssen. Rapportutkast er lest og konstruktivt kommentert av Liv Anne Støren og Jens B. Grøgaard.

Vi takker medlemmene av referansegruppen for Kandidatundersøkelsen 2002<sup>1</sup> for kommentarer og innspill i forbindelse med utviklingen av spørreskjemaet, og SSB for assistanse i forbindelse med trekking av utvalg. Det rettes også en stor takk til alle de personer som har tatt seg tid til å fylle ut spørreskjemaet som undersøkelsen er basert på.

Oslo, oktober 2005

Petter Aasen  
Direktør

Liv Anne Støren  
Forskningsleder

---

1 Følgende personer var med i referansegruppen i 2002: Anders Kleppe (Akademikerne), Olaf G. Aasland (Legeforeningens forskningsinstitutt) Wendy Bjonnes (NAVO), Anna Fanebust (AAD), Natacha Vallebona Rivera (NTL), Marit Egner og Anne Marie Heszlein (NAIC), Akhenaton Oddvar de Leon (OMOD), Lene Oftedal (UFD), Jan Kåre Berglid (NHO), Stig Arne Skjerven (ANSA).



# Innhold

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Bakgrunn og hovedproblemstillinger</b> .....	<b>13</b>
1.1 Innledning .....	13
1.2 Hovedtema .....	15
1.3 Rapportens innhold og struktur .....	16
<b>2 Teoretiske tilnærminger</b> .....	<b>17</b>
2.1 Forskning om utbytte av utdanning fra utlandet .....	17
2.2 Humankapital .....	18
2.3 Symbolsk kapital og uformelle ressurser .....	19
2.4 Informasjonskapital, basiskunnskaper og bonuskunnskaper .....	21
2.5 Arbeidsgiveres vurderinger .....	22
2.6 Utgangshypoteser .....	24
<b>3 Datamaterialet</b> .....	<b>25</b>
3.1 Kandidatundersøkelsen 2002; design og utvalg .....	25
3.2 Svarprosent og datakvalitet .....	26
3.3 Sentrale utdanningsvariabler .....	27
3.4 Resultatpresentasjon .....	27
<b>4 Kandidatenes bakgrunn</b> .....	<b>28</b>
4.1 Fordeling på studieland .....	28
4.2 Utdanningsgrupper .....	30
4.3 Hele eller deler av utdanningen fra utlandet? .....	31
4.4 Bakgrunnsvariable; kjønn, alder, sivilstatus .....	32
4.5 Sosial bakgrunn .....	32
4.6 Familietradisjoner for utenlandsstudier .....	34
4.7 Geografisk bakgrunn .....	36
4.8 Kunnskapsbakgrunn: Karakterer fra videregående skole .....	37
4.9 Multivariat analyse .....	38
4.10 Oppsummering og diskusjon om studentenes bakgrunn .....	40
<b>5 Arbeidsmarkedsstatus og bostedsland</b> .....	<b>41</b>
5.1 Hovedaktivitet og arbeidsmarkedsstatus .....	41
5.2 Arbeidsledighet i perioden etter endt utdanning .....	43
5.3 Arbeidsoppgavenes relevans til utdanningsnivå .....	50
5.4 Undersysselsetting .....	53
5.5 Bosteds- og arbeidsland .....	53
5.6 Oppsummering om arbeidsmarkedsstatus og bostedsland .....	55

<b>6</b>	<b>Trekk ved arbeidssituasjonen .....</b>	<b>56</b>
6.1	Ansettelsesforhold og arbeidstid .....	56
6.2	Offentlig vs. privat sektor .....	57
6.3	Lederansvar .....	58
6.4	Arbeid med internasjonalt tilsnitt? .....	59
6.5	Lønn .....	62
6.6	Oppsummering om trekk ved arbeidssituasjonen .....	66
<b>7</b>	<b>Arbeidssøking etter endt utdanning .....</b>	<b>67</b>
7.1	Når startet søkeprosessen? .....	67
7.2	Søkekanaler .....	68
7.3	Viktigste søkekanal for første jobb .....	70
7.4	Skriftlige søknader .....	71
7.5	Oppsummering om søkeaktivitet .....	72
<b>8</b>	<b>Bruk av kompetanse fra utlandet i norsk arbeidsliv .....</b>	<b>73</b>
8.1	Bruk av utenlandserfaringer i arbeidet .....	73
8.2	Bruk av språkkunnskaper .....	75
8.3	Bruk av kunnskap om kultur og samfunnsforhold .....	77
8.4	Opplevelse av arbeidsgiveres synspunkter .....	77
<b>9</b>	<b>Hovedfunn og framtidige utfordringer .....</b>	<b>80</b>
9.1	Overføringsverdi og kompetanseutnytting .....	80
9.2	Internasjonalisering, «brain drain» og «brain gain» .....	84
9.3	Videre forskning .....	85
	<b>Referanser .....</b>	<b>91</b>
	<b>Vedlegg 1: Utdanningsrelaterte forhold .....</b>	<b>96</b>
	Prestasjoner .....	96
	Utdanningsinstitusjonens prestisje .....	97
	Akkumulert studielån .....	98
	<b>Vedlegg 2: Tabeller .....</b>	<b>99</b>

# Sammendrag

## Bakgrunn og problemstillinger

Nordmenn har lange tradisjoner for å studere i utlandet, og Norge har en høyere andel av sin studentmasse i utlandet enn de fleste vestlige land. En høy andel utenlandsstudenter har lenge vært et uttalt mål i norsk utdanningspolitikk, og myndighetene kanaliserte betydelige midler til utenlandsstudentene gjennom støtteordninger i Lånekassen. Til tross for dette, har det vært lite eller ingen forskning på hva som skjer med utenlandsstudentene etter at utdanningen er fullført.

Denne rapporten ser på overgang fra høyere utdanning til arbeidsmarked blant nordmenn som har studert i utlandet. Hovedproblemstillingen er om det er forskjeller i arbeidsmarkedsutbytte mellom de som har studert i utlandet og de som har tilsvarende utdanning fra Norge. Med arbeidsmarkedsutbytte mener vi her i første rekke om kandidatene får arbeid, om arbeidet er i samsvar med deres kvalifikasjoner og hvor høy lønn de får. Vi ser også på i hvilken grad utenlandskandidatene får benyttet språklig og kulturell kompetanse fra utlandet, og hvilke erfaringer de har gjort seg med hensyn til arbeidsgiveres holdning til utdanning fra utlandet. I tillegg undersøker vi om de tidligere utenlandsstudentene skiller seg fra de som har studert i Norge når det gjelder bakgrunnsfaktorer – som hvor i Norge de kommer fra, karaktersnitt fra videregående skole, om foreldrene har høyere utdanning og om familien har bodd i utlandet.

## Undersøkelsen og datamaterialet

Rapporten er basert på data fra Kandidatundersøkelsen 2002, som er en spørreskjemaundersøkelse om overgang fra arbeidsmarked for kandidater uteksaminert i perioden 1997–1999. Data er samlet inn november 2002, 3,5–5 år etter avsluttende eksamen. Det unike ved undersøkelsen er at den gir mulighet til å sammenligne norske kandidater uteksaminert ved utenlandske med tilsvarende kandidatgrupper uteksaminert ved norske læresteder. På denne måten kan vi få kunnskap om den relative betydningen av utdanning fra utlandet. De fleste typer av høyere grads utdanninger er inkludert, i tillegg kommer siviløkonomer, sykepleiere, fysioterapeuter og ingeniører. Svarprosenten er totalt 56 prosent – 47 blant de som er uteksaminert i utlandet og 61 prosent blant de som er uteksaminert i Norge.

## Kandidatenes bakgrunn

Utenlandskandidatene skiller seg fra de som er uteksaminert i Norge på flere områder. Kandidater fra Oslo-regionen er klart overrepresentert. En høyere andel av utenlandskandidatene har foreldre med høy utdanning, særlig de som har studert i europeiske land utenom Norden og Storbritannia. Mange har foreldre eller søsken som har bodd i utlandet og flere har selv bodd i utlandet tidligere. Dette tyder på at utenlandsstudier til en viss grad er en familietradisjon. Utenlandskandidatene er overrepresentert på fagområder som økonomi og administrasjon, medisin og kunstfag, noe som må ses i lys av utdanninger det har vært mulig å få støtte til og med dimensjoneringen av høyere utdanning i Norge. De har i snitt et litt svakere karakternivå fra videregående skole enn de som har studert i Norge, men dette gjelder ikke for kandidater på alle fag.

## Arbeidsmarkedsstatus

Det er litt færre som er i jobb blant utenlandskandidatene enn blant de som er uteksaminert i Norge. Høyere andeler av de som er uteksaminert i utlandet er utenfor arbeidsstyrken, arbeidsledige eller overkvalifiserte. Det synes derfor å være noe vanskeligere for utenlandskandidatene å få innpass på arbeidsmarkedet. Andel sysselsatte, arbeidsledige og overutdannede varierer med utdanningsbakgrunn, både for de som er uteksaminert i utlandet og i Norge. Det er imidlertid vanskelig å påvise statistisk signifikante forskjeller mellom faggrupper utdannet utenlands og innenlands, ettersom det er få personer i en del av faggruppene. Men for kandidater med økonomisk og administrativ utdanning, er det en tendens til at utenlandskandidatene oftere opplever ledighet og overutdanning enn de med tilsvarende utdanning fra Norge. Kandidater med humanistisk og samfunnsfag utdanning synes generelt å ha noe større tilpasningsproblemer på arbeidsmarkedet enn gjennomsnittet, mens kandidater fra helsefagsutdanninger i mindre grad opplever problemer, enten de er utdannet i utlandet eller i Norge. Multivariate analyser av arbeidsledighet i perioden etter endt utdanning, viser at utenlandskandidater har større sjanse for å oppleve arbeidsledighet enn de som er uteksaminert i Norge, også når vi kontrollerer for forhold som ansiennitet, akademiske prestasjoner, utdanningstype og ulike bakgrunnsvariable. Analysene viser også at studieland har betydning. De som er utdannet i nordiske land i mindre grad opplever arbeidsledighet enn de som er utdannet i andre land. Forskjellene mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge er systematiske, men kan likevel karakteriseres som relativt små.



## Sektor og lønn

Mer enn seks av ti utenlandskandidater arbeider i privat sektor, mens rundt fire av ti som er uteksaminert i Norge gjør det samme. Også når vi kontrollerer for utdanningstype, finner vi at utenlandskandidatene er overrepresentert i privat sektor i alle utdanningstyper, unntatt medisin. Liknende mønster er vist i undersøkelser blant europeiske utenlandskandidater, men årsakene til dette mønsteret er usikre.

Utenlandskandidater som er i jobb, har i snitt høyere lønn enn de som er uteksaminert i Norge. Dels har dette sammenheng med at de har litt andre typer jobber enn de som er utdannet i Norge, blant annet er flere i privat sektor der lønnsnivået generelt er høyere. Men også når det kontrolleres for sektor, utdanningstype, uteksamineringsår og en rekke andre forhold, har utenlandskandidatene en liten lønnsgevinst.

## Arbeid med internasjonalt tilsnitt

Å være utdannet i utlandet øker klart sannsynligheten for å arbeide i utlandet etter endt utdanning. Om lag hver femte kandidat som er uteksaminert i utlandet bor og arbeider i utlandet på intervjudtidspunktet (3,5–5 år etter eksamen). Kun tre prosent av de som er uteksaminert i Norge gjør det samme.

Men også utenlandskandidater som jobber i Norge, har arbeid med internasjonalt tilsnitt. De er oftere ansatt i foretak med hovedkontor eller søsterbedrifter utenfor Norge, og de har oftere jobber som medfører reisevirksomhet utenfor Norges grenser. Videre er det en høyere andel av som bruker fremmedspråk, hovedsakelig engelsk, i arbeidssituasjonen. De som har studert i land der undervisningsspråket ikke er engelsk, bruker i mindre grad språkkunnskaper i arbeidssituasjonen. De utdanningsgruppene som oftest rapporterer å ha jobber der de får brukt flere former for kompetanse fra utlandet, er de som har studert teknisk/naturvitenskapelige fag på høyere grads nivå og de som har studert økonomi og administrasjon. Dette er i hovedsak sivilingeniører og siviløkonomer.

## Arbeidssøking etter endt utdanning

Utenlandskandidatene har vært mer aktive enn de som er uteksaminert i Norge med hensyn til å søke jobb etter endt utdanning. De har benyttet flere søkekanaler, og de har i snitt sendt flere søknader før de får jobb. Det er også forskjeller med hensyn til hvilke søkerkanaler som var utslagsgivende for første jobb. Færre utenlandskandidater oppgir at kontakter som de hadde etablert i løpet av studietiden hadde betydning, og færre oppgir å ha fått jobb gjennom at arbeidsgi-

ver har tatt kontakt. Dette tyder på at *mangel på faglig nettverk* kan være en ulempe i jobbsøkningsprosessen. Utenlandskandidatene benytter seg imidlertid oftere av *sosialt nettverk* for å få jobb, sammenlignet med kandidater uteksaminert i Norge.

## Arbeidsgiveres syn på utdanning fra utlandet

Et overveiende flertall av utenlandskandidatene har opplevd at arbeidsgivere ser positivt på at de har utdanning fra utlandet, men erfaringene varierer med utdanningstype. Kandidater med utdanning innenfor teknisk/naturvitenskapelige fag, humaniora, samfunnsfag, økonomi og kunst har særlig ofte erfart positive vurderinger, mens leger og andre med helsefaglige utdanninger sjelden opplever at utenlandserfaring har betydning. Få rapporterer å ha opplevd at utdanning fra utlandet tillegges negativ vekt av arbeidsgivere.

## Forskjeller mellom grupper

Kandidater uteksaminert i nordiske land og kandidater fra læresteder med høy prestisje rapporterer om færre problemer på arbeidsmarkedet enn andre utenlandsstudenter. Hvilken type utdanning man har, er avgjørende for en vellykket arbeidsmarkedstilpasning, men dette gjelder også for kandidater utdannet i Norge. Effektene kan imidlertid se ut til å være noe sterkere for de som har studert i utlandet. Kandidater med økonomiske og administrative utdanninger fra utlandet sliter noe mer enn kandidater med tilsvarende utdanning fra Norge. Samme tendens gjelder kandidater med humanistisk utdanning men her er tallene relativt små, og heftet med større usikkerhet. Kandidater med helsefagsutdanning bruker lenger tid på å konsolidere sin posisjon på arbeidsmarkedet enn tilsvarende grupper utdannet i Norge, men de er sjelden overutdannet for den jobben de har. På den annen side synes arbeidsgivere i helsesektoren lite opptatt av at de har utdanning fra utlandet, og kandidatene får i begrenset grad benyttet sine språklige og kulturelle ferdigheter i jobbsituasjonen.

## Hovedkonklusjoner

Utdanning fra utlandet har både positive og negative effekter på arbeidsmarkedsutbytte. Kandidater utdannet i utlandet har noe større problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet, men de som er i arbeid har i gjennomsnitt høyere lønn. Forskjellene mellom kandidater uteksaminert i utlandet og kandidater uteksaminert i Norge er relativt små, og det kan hevdes at utdanning fra utlandet har høy grad av overførbarhet til det norske arbeidsmarkedet.

Utenlandskandidatene er i litt andre typer jobber enn de som har tilsvarende utdanning fra Norge. En høyere andel arbeider i privat sektor og internasjonale bedrifter, og de har oftere arbeidsoppgaver med en internasjonal dimensjon. I hvilken grad kandidatene får benyttet språklig og kulturell kompetanse fra utlandet i det norske arbeidsmarkedet varierer med utdanningsland og utdanningstype.

## Videre forskning

Rapporten gir ny kunnskap om arbeidsmarkedstilpasning for nordmenn som er utdannet i utlandet – et felt som i liten grad har vært gjenstand for forskning. Men resultatene peker også mot flere områder der det er behov for videre studier. En del analyser kan gjøres med utgangspunkt i det foreliggende datamaterialet, eksempelvis kan det gjøres analyser som fokuserer på forskjeller i arbeidsmarkedsutbytte mellom de som har tatt hele utdanningen i utlandet, og de som har kortere utenlandsopphold. Men det er også behov for nye undersøkelser, både av kvantitativ og kvalitativ karakter. For eksempel er det behov for mer kunnskap om de som returnerer fra det landet som for øyeblikket er den mest populære destinasjon for norske utenlandsstudenter; Australia. Videre er det behov for mer innsikt i ansettelsesprosessene, blant annet for å finne ut hvilke faktorer arbeidsgiver legger vekt på, og hvordan forhold som lærestedets renommé blir vurdert. Denne type informasjon kan innhentes gjennom intervjuer med arbeidsgivere og tidligere utenlandsstudenter. Det vil generelt være interessant å intervju tidligere utenlandsstudenter om deres erfaringer med arbeidsmarkedstilpasning og kompetanseutnyttelse. Gjennom dette kan vi få større innsikt i hvordan utbytte av utdanning i utlandet oppleves i forhold til forventningene de hadde før de reiste ut.



# 1 Bakgrunn og hovedproblemstillinger

## 1.1 Innledning

Studentmobilitet over landegrenser er et sentralt trekk ved globaliseringen av høyere utdanning. Det totale antall utenlandsstudenter i verden er anslått anslått til å være om lag 1,8 millioner for et par år siden (Altbach 2003), og er trolig oppe i nærmere 2 millioner i dag. Nærmere halvparten av studentstrømmen går fra asiatiske land til vestlige land (OECD 2003), men det er også betydelig utveksling mellom vestlige land, blant annet gjennom utvekslingsprogrammer i EU-regi, som for eksempel ERASMUS.

Norge har høyere andel utenlandsstudenter enn de fleste vestlige land. De senere år har mellom 6,5 og 10 prosent<sup>2</sup> av alle nordmenn i høyere utdanning studert i utlandet. Av OECD-land er det kun Luxembourg, Island, Hellas og Irland som har en høyere prosent av sin totale studentmasse i utlandet (OECD 2003). Den betydelige norske studenteksporten må ses i sammenheng med både lange tradisjoner for utenlandsstudier og politiske målsettinger. Før Universitetet i Oslo ble åpnet for studenter i 1813, var utenlandsopphold en forutsetning for å kunne studere. Men også etter etableringen av norske utdanningsinstitusjoner fortsatte nordmenn å strømme til utlandet for å ta utdanning. I årene etter andre verdenskrig var det en særlig høy andel som reiste ut, og mye av årsaken til dette lå i manglende utdanningskapasitet i Norge. På 1950-tallet var rundt 30 prosent av den totale norske studentmassen utenlandsstudenter (Bie 1974: 4). Antall studieplasser i Norge ble etter hvert økt, og andelen som studerte i utlandet sank utover mot 1970-tallet. Fra 1980-tallet og fram til årtusenskiftet steget tallet på utenlandsstudenter kraftig, og denne utviklingen var særlig markert i siste halvdel av 1990-tallet (Wiers-Jenssen 2003a). En høy andel utenlandsstudenter er definert som et politisk mål (Stortingsmelding nr 19 1996–97, Stortingsmelding nr 27 2000–2001, St. prp. nr. 1 2003–2004), og relativt gunstige finansieringsordninger kanalisert gjennom Statens lånekasse for utdanning har vært et sentralt virkemiddel i denne politikken. Nye stønadsregler kan være noe

---

2 Andelen varierer med om man kun regner med såkalte gradsstudenter eller free movers (de som reiser på egenhånd, og tar hele eller store deler av utdanningen i utlandet), eller om man også inkluderer det som kalles delstudenter (de som er på kortere utenlandsopphold, gjerne som del av et organisert utvekslingsopphold)

mindre gunstige enn før<sup>3</sup>, men i følge utdannings- og forskningsminister Kristin Clemet har Norge verdens gunstigste studiefinansieringsordninger for utenlandsstudenter (Forskerforbundets utdanningspolitiske seminar 9/11/2004.)

Internasjonal erfaring som tilegnes gjennom utenlandsstudier blir ofte beskrevet i positive vendinger, men det foreligger lite forskning på i hvilken grad utdanning, og andre kvalifikasjoner oppnådd i utlandet, blir akseptert og anvendt i nasjonale arbeidsmarkeder. Økt arbeidsmigrasjon er et tema som er viet en del oppmerksomhet i både norsk og internasjonal forskningslitteratur (Sassen 1988, OECD 2001, Coppel og medarbeidere 2001, OECD 2002b, Støren 2004). Forskning om krig overføring og anvendelse av utdanning fra utlandet har i første rekke fokusert på innvandrere. Etniske majoritetsgrupper, som vender tilbake til hjemlandet etter endt utenlandsstudium, har i liten grad vært gjenstand for undersøkelse. Et unntak er en undersøkelse blant svenske utenlandsstudenter (Zadeh 1999), men denne undersøkelsen har ingen kontrollgruppe av personer utdannet i Sverige. Det har også vært foretatt undersøkelser blant studenter som har deltatt i EUs studentutvekslingsprogrammer (Opperm.fl. 1990, Teichler og Maiworm 1996, Teichler 2002). Disse studiene omhandler imidlertid i hovedsak personer med *kortere* utenlandsopphold, og er av nok så deskriptiv karakter.

Fra siste halvdel av 1990-tallet har NIFU STEP gjennomført flere spørreskjemaundersøkelser og kvalitative intervjuundersøkelser blant utenlandsstudenter. Tema som har blitt belyst er hvorfor utenlandsstudentene reiser ut, hvordan de mestrer og trives med utenlandsoppholdet, hvordan de vurderer det faglige og utenomfaglige utbyttet og hvilke forventninger de har til at utdanningen blir akseptert i det norske arbeidsmarkedet (Stensaker og Wiers-Jenssen 1998, Wiers-Jenssen 1999, 2000, 2003a, Wiers-Jenssen 2003b). Disse studiene har frambrakt viktig informasjon om utenlandsstudentene, men har samtidig pekt på kunnskapshull. Et område med behov for mer kunnskap er hva som skjer *etter* at studentene er ferdige med utdanningen. Et sentralt spørsmål er om utenlandskandidater får uttelling for utdanningen sin i arbeidsmarkedet. Det har også vært pekt på at informasjon om utenlandsstudenters bakgrunn, arbeidsmarkedstilpasning og karriere har begrenset verdi hvis man ikke samtidig har tilsvarende data for kandidater uteksaminert innenlands. Fravær av slike kontrollgrupper har ofte vært en mangel i internasjonal forskning på feltet. Kort

---

3 Reglene for studiefinansiering er betydelig endret fra høsten 2004. Studentene har fått større valgfrihet med hensyn til type utdanning og utdanningsinstitusjon, men støtte til skolepenger gis nå som en kombinasjon av stipend og lån, mot tidligere kun stipend. For utdypende informasjon om de nye reglene se <http://www.lanekassen.no>

oppsummert har det altså foreligget begrenset kunnskap om utbytte på arbeidsmarkedet for personer som er utdannet i utlandet.

NIFU STEP har lang erfaring med å analysere overgangen fra utdanning arbeidsmarked gjennom sine kandidatundersøkelser (Arnesen 2002, Try 2004). Kandidatundersøkelsene har vært foretatt de fleste år siden 1972. Utenlandsstudenter har ikke inngått i de ordinære kandidatundersøkelsene,<sup>4</sup> men i spesialundersøkelsen 2002, er de inkludert. Dette datamaterialet inneholder med andre ord opplysninger *både* om norske kandidater uteksaminert i utlandet, og tilsvarende grupper utdannet i Norge. Gjennom dette kan vi få kunnskap om utenlandsstudenters arbeidsmarkedstilpasning og tidlige karriere, samtidig som vi kan sammenligne resultatene med grupper som har tilsvarende utdanning fra Norge. Vi kan også få vite om de som velger utdanning i utlandet skiller seg fra studenter i Norge når det gjelder forhold som sosial bakgrunn og prestasjoner. Alle analysene i denne rapporten bygger på Kandidatundersøkelsen 2002.

## 1.2 Hovedtema

Rapportens hovedfokus er overgangsfasen fra høyere utdanning til arbeid, og de første 3,5–5 årene av karrieren. Et overordnet mål er å undersøke om det er *forskjeller mellom kandidater uteksaminert ved utenlandske og norske læresteder*. Vi vil også komme noe inn på hva eventuelle forskjeller kan tenkes å skyldes. Tema som vil bli behandlet er:

- *Sysselsetting*. Hvor store andeler er i arbeid og i andre aktiviteter?
- *Mistilpasning* i arbeidsmarkedet: omfang av arbeidsledighet og overutdanning.
- *Type jobb*. Hva karakteriserer utenlandskandidatenes jobber? Type kontrakt (fast/midlertidig), arbeidsgiver (offentlig/privat, internasjonal/nasjonal), osv.
- *Internasjonal arbeidserfaring*. Hvor store andeler arbeider, eller har arbeidet, i utlandet?
- *Lønn*. Hvilke faktorer påvirker lønnsnivået?
- *Jobbsøking*. Hvilke søkekanaler er benyttet? Hvor mange søknader sendes før man får den første jobben?

---

<sup>4</sup> Ordinære kandidatundersøkelser gjennomføres annethvert år, og sendes ut til høyere grads kandidater fra norske læresteder et halvt år etter endt utdanning. I årene mellom gjennomføres det ulike spesialundersøkelser, for eksempel blant utdanningsgrupper på lavere nivå, som ingeniører og lærere.

- *Bruk av kompetanse fra utlandet.* I hvilken grad får tidligere utenlandsstudenter brukt sin formelle og uformelle kompetanse fra utlandet?

De fleste spørsmål vil bli belyst ved å sammenligne utenlandsutdannede med tilsvarende utdanningsgrupper som er uteksaminert ved norske læresteder. En del spørsmål, som for eksempel anvendelse av utenlandserfaring i arbeidssituasjonen, kan imidlertid kun belyses gjennom data fra tidligere utenlandsstudenter.

Som nevnt vil vi også benytte anledningen til å sammenligne tidligere utenlands- og innenlandsstudenter når det gjelder noen bakgrunnsdata, ettersom det i liten grad foreligger sammenlignbare data fra tidligere. De viktigste av disse er:

- Demografiske variable (sosial bakgrunn m.m.)
- Karakternivå fra videregående skole

### 1.3 Rapportens innhold og struktur

Rapportens mål er å dokumentere hovedresultater fra Kandidatundersøkelsen 2002, med vekt på å sammenligne utenlandsutdannede med kandidater med tilsvarende utdanning fra Norge. Resultatene presenteres i hovedsak i form av enkle krysstabeller, men det gjennomføres også noen multivariate analyser. I forkant av resultatene presenteres tidligere forskning på feltet, og det settes opp noen bakgrunnshypoteser på grunnlag av foreliggende teori og empiri.

Neste kapittel presenterer teoretiske tilnærminger til feltet, mens kapittel 3 gir en beskrivelse av datamaterialet. Analyseresultater presenteres i kapittel 4–8. Kapittel 4 viser utvalgte deskriptive data, så som kandidatenes fordeling på land og fag. I dette kapitlet gjør vi også komparative analyser av bakgrunnsdata, som sosial og geografisk bakgrunn og karakterer fra videregående skole. Kapittel 5 ser på kandidatenes arbeidsmarkedsstatus. Sentrale tema er hvor store andeler som er i jobb kontra andre aktiviteter, om kandidatene er bosatt i Norge eller utlandet. Dette kapitlet tar også for seg mistilpasning i arbeidsmarkedet; ledighet og overkvalifisering. Kapittel 6 ser på jobbsituasjonen til de som er i arbeid; hvilke sektorer de jobber i, lønnsnivå med mer. Kapittel 7 omhandler jobbsøking etter endt utdanning. Kapittel 8 tar for seg kandidatenes erfaringer med å bruke kompetansen de har oppnådd i utlandet, og hvordan de har opplevd at arbeidsgivere har vurdert deres kompetanse. I kapittel 9 vil vi diskutere og oppsummere noen av hovedresultatene, og peke på områder det kan være aktuelt å forske videre på. I vedlegg presenteres kandidatenes vurderinger av utdanningen og utdanningsinstitusjonen og en del supplerende tabeller.



## 2 Teoretiske tilnærminger

Rapporten er i første rekke en dokumentasjonsrapport, hvor målsettingen er å presentere en del oversiktstall. Flere av de tema som tas opp vil belyses grundigere i andre publikasjoner, der teoritilfang og tolkninger vies større plass. Men resultatpresentasjonen vil selvsagt settes inn i en kontekst. Innledningsvis vil vi kort gå igjennom forskning på feltet, og nevne noen teoretiske tilnærminger som kan ha relevans for å forklare mulige forskjeller i arbeidsmarkedsutfall mellom kandidater utdannet i utlandet og kandidater utdannet i Norge.

### 2.1 Forskning om utbytte av utdanning fra utlandet

Arbeidsmarkedsutfall for utenlandsstudenter er et felt med relativt svake forskningstradisjoner i internasjonal sammenheng. Studier av hjemvendte utenlandsstudenter fokuserer ofte på psykologisk og kulturell tilpasning (Werkman 1980, Brabant m.fl. 1990), og det finnes få studier som analyserer selve arbeidsmarkedstilpasningen. Jahr og Teichler (2000) og Teichler (2002) er blant de få som har sett på overgangen fra utdanning til arbeid. De har sammenlignet europeiske studenter som har studert i utlandet (mobile studenter), og sammenlignet dem med studenter som kun har studert i hjemlandet (ikke-mobile studenter). De finner at de mobile studentene i høyere grad enn de ikke-mobile har arbeidsoppgaver med internasjonalt tilsnitt, og at en høyere andel av utenlands-kandidatene arbeider i privat sektor. Disse analysene kontrollerer imidlertid ikke for fagfelt, og sammenhengene de finner kan derfor tenkes å være spuriøse. Andre studier har ofte den svakhet at de ikke har kontrollgrupper av studenter som er utdannet innenlands. Informasjon om for eksempel lønnsnivå, bruk av fremmedspråk i arbeidssituasjonen eller andelen som har arbeidet utenlands, har derfor begrenset verdi. Noen studier ser kun på studenter som har deltatt i utvekslingsprogram (Opper m.fl. 1990, Maiworm og Teichler 1996), og det er vist gjennom andre studier at de som reiser utenom programmer har arbeidsmarkedsutfall som avviker fra programstudentene (Zadeh 1999, Jahr og Teichler 2000). En svensk studie viser at de som har deltatt på utvekslingsprogrammer har større suksess på det svenske arbeidsmarkedet, i form av lønn og jobb i samsvar med sin kompetanse, enn dem som har reist utenlands på egenhånd (Zadeh 1999). Gjennom intervjuer med svenske arbeidsgivere finner Zadeh at arbeidsgiverne foretrekker personer med *deler* av utdanningen fra utlandet fram-

for kandidater med *hele* utdanningen fra utlandet eller *hele* utdanningen fra Sverige. Dette sees blant annet i sammenheng med at intervjuene avdekker betydelig usikkerhet blant arbeidsgiverne om hvordan de skal vurdere utdanning fra utlandet.

Effekter av utdanning fra utlandet er blitt undersøkt i en rekke studier av innvandrere på arbeidsmarkedet. Disse studiene viser at utdanning fra utlandet gir et dårligere utbytte enn utdanning fra verslandet. Dette er vist for USA (Borjas 1995, Funkhouser og Trejo 1995, Bratsberg og Ragan, 2002, Zeng og Xie, 2004), for Canada (Baker og Benjamin 1994, Krahn m.fl. 2000), og for Israel (Friedberg, 2000). Denne forskningen viser også at utbyttet av utdanning varierer med i hvilket land utdanningen er tatt. Særlig lavt utbytte har de som er utdannet i afrikanske og asiatiske land med lavt BNP (Friedberg 2000, Bratsberg og Ragan 2002).

De norske kandidatene som inngår i vår undersøkelse har hovedsakelig tatt utdanningen sin i andre vestlige land. Det er likevel ikke urimelig å tenke seg at de kan stå overfor noen av de samme utfordringene som innvandrere med utdanning fra utlandet. Selv om utdanning fra utlandet faglig sett kan være like god (eller bedre) enn den man får i Norge, kan det tenkes at norske arbeidsgivere mangler tilstrekkelig kjennskap til utdanning fra utlandet. Videre kan det tenkes at lengre utenlandsopphold svekker kandidatenes faglige og sosiale nettverk i Norge, og dermed deres mulighet til å få jobber gjennom bekjentskaper.

## 2.2 Humankapital

Innenfor en samfunnsøkonomisk tradisjon brukes ofte begrepet humankapital om individers mengde av kunnskaper og ferdigheter. Tradisjonelt måles humankapital som antall års skolegang, men begrepet er også anvendt noe bredere. En grunnleggende tese er at utdanningen øker produktiviteten, og dermed også attraktiviteten på arbeidsmarkedet.

I forskningslitteratur om innvandreres situasjon på arbeidsmarkedet skilles det ofte mellom generell og landspesifikk humankapital (Friedberg 2000, Chiswick & Miller 2003). En antagelse er at utdanning tatt i ut- og innland ikke er identisk fordi deler av utdanningen er relatert til landspesifikk humankapital. Eksempler på landspesifikk humankapital er språk og ferdigheter knyttet til nasjonale forhold (lovverk etc.). Videre kan informasjon oppnådd gjennom nettverk og ulike aspekter ved et lands kultur og samfunnsstruktur (næringsliv, politisk system, etikette/væremåter osv.) betraktes som former for landsspesifikk humankapital. Det er rimelig å anta at en del aspekter ved landspesifikk human-

kapital vil være lettere å anvende i landet der utdanningen er tatt enn i andre land. Men det vil selvsagt være jobber hvor nettopp den landspesifikke humankapitalen er et fortrinn – eksempelvis kan kjennskap til japansk språk og kultur være avgjørende hvis man søker seg til en bedrift som driver utstrakt handel med Japan. Noen komponenter ved landspesifikk humankapital kan imidlertid betraktes som relativt generelle, eller i hvert fall at de kan ha transnasjonal anvendelse. Et godt eksempel på dette kan være gode kunnskaper i engelsk.

## 2.3 Symbolsk kapital og uformelle ressurser

I tillegg til å besitte formelle ferdigheter, er individene bærere av en rekke uformelle egenskaper og ressurser som kan ha betydning for muligheter på arbeidsmarkedet. Det kan være snakk om kontaktnett, tilhørighet til bestemte miljøer, personlige egenskaper, osv. Slike forhold kan ha stor symbolverdi og virke inn på mulighetene i arbeidsmarkedet. Begrepet symbolsk kapital knyttes ofte til Bourdieu (1986). Slik vi bruker det i denne rapporten, referer det først og fremst til ulike former for uformelle ressurser, som for eksempel sosial kapital.

### *Sosial kapital*

De kontakter og ressurser man har tilgang på gjennom sosiale nettverk, omtales ofte som en form for sosial kapital (Bourdieu 1986, Coleman 1990, Portes 1998). Sosial kapital referer som regel ikke til nærmeste familie, men nettverk av for eksempel tidligere kolleger og studiekamerater, venner og bekjente. Slike nettverk kan blant annet ha betydning for muligheter på arbeidsmarkedet. Bekjentskaper kan gi tilgang på informasjon om ledige jobber, og videreformidle informasjon om at man selv er på jobb jakt. I meritokratisk pregede samfunn er det gjerne andre enn ens nærmeste familie som er de viktigste kontaktene i arbeidsmarkedet. Granovetter (1973, 1995) omtaler dette fenomenet som styrken i svake bånd. Hans tese er at informasjon når ut til langt flere gjennom svake bånd enn sterke, ettersom de nære bekjentskapene ofte kjenner de samme menneskene. Gjennom de svake båndene når informasjon ut til langt flere.

Det er rimelig å anta at personer som har bodd og studert i utlandet i flere år, kan ha mindre nettverk i Norge enn de som har bodd her hele tiden. De kan ha mistet kontakt med gamle bekjente, mens nye relasjoner opprettet i utlandet kan ha mindre betydning i en norsk kontekst. De har i mindre grad jobberfaringer fra Norge, og dermed også mindre kontakter som kan knytte dem til arbeidslivet. På den annen side kan man tenke seg at de som er utdannet i utlandet har tilgang til andre typer nettverk, som også kan komme til nytte i jobbsammenheng. Kontak-

ter i utlandet kan være gunstig dersom man ønsker en internasjonal karriere. Mange har også blitt kjent med andre nordmenn gjennom sitt utenlandsopphold, og det kan tenkes at slike bånd kan ha betydning. Hvis det er slik at utenlandsutdannede har høyere sosial bakgrunn enn de som er utdannet i Norge, er det også mulig at de som er utdannet i utlandet kan ha mer *relevante* nettverk i Norge.

### *Signalisering*

Signaliseringsteori (Arrow 1973, Spence 1973) er en økonomisk teori som legger vekt på utdanningens sorteringsfunksjon. Gjennom å investere i utdanning *signaliserer* arbeidstakerne produktivitet, *uavhengig* av hva de faktisk lærer gjennom utdanningen. Karakterene de oppnår i utdanningen er også et viktig «signal», som kan brukes til å sortere kandidater. I motsetning til humankapitalteorien, kan signaliseringsteoriens innfallsvinkel også bidra til å forklare hvorfor det ikke bare er antall års utdanning som har betydning for avkastningen på arbeidsmarkedet, men også hvilket fagområde og hvilken institusjon man har utdanningen fra. Videre kan utdanningsvalg betraktes som indikator for bestemte sosiale kjennetegn og personlige egenskaper. Signalisering kan oppfattes som en form for symbolsk kapital. Fra et sosiologisk perspektiv er det imidlertid viktig å understreke at det er flere forhold enn antatt produktivitet arbeidsgivere legger vekt på ved ansettelser og forfremmelser. Det kan legges vekt på en rekke erkjente og ikke-erkjente forhold, som at noen «passer inn» i et arbeidsmiljø, eller har «den rette» bakgrunn.

Hva signaliserer så utdanning fra utlandet? Man kan for eksempel tenke seg at den signaliserer bestemte personlige egenskaper. En studie som sammenligner europeiske studenter med og uten utenlandsopphold, indikerer at de som har studert ute har litt andre egenskaper enn de som har tatt hele utdanningen i hjemlandet (Teichler 2002). Det er tidligere vist at norske utenlandsstudenter selv mener de skiller seg fra studenter i Norge, blant annet ved å være mer selvstendige, initiativrike, åpne/utadvendte og ha mer pågangsmot (Wiers-Jenssen 1999). Dersom også arbeidsgivere er av denne oppfatning, kan det tenkes at studieopphold i utlandet kan gi positive signaler. Det kan også tenkes at utdanning fra utlandet blir assosiert med tilhørighet til bestemte sosiale sjikt. Tidligere studier tyder på at en høy andel utenlandsstudenter har familie som har bodd i utlandet, og at de har en høyere sosial bakgrunn (Wiers-Jenssen 1999, Opper m.fl. 1990, Murphy-Lejeune 2002). Men utdanning fra utlandet kan også tenkes å gi negative assosiasjoner. Eksempelvis kan noen være av den oppfatning at utdanning i utlandet signaliserer svake karakterer fra videregående skole i Norge, med andre ord at utenlandsstudenter er mindre skoleflinke enn andre. Tidligere var det slik at mange valgte utenlandsstudier nettopp fordi de ikke hadde tilstrek-

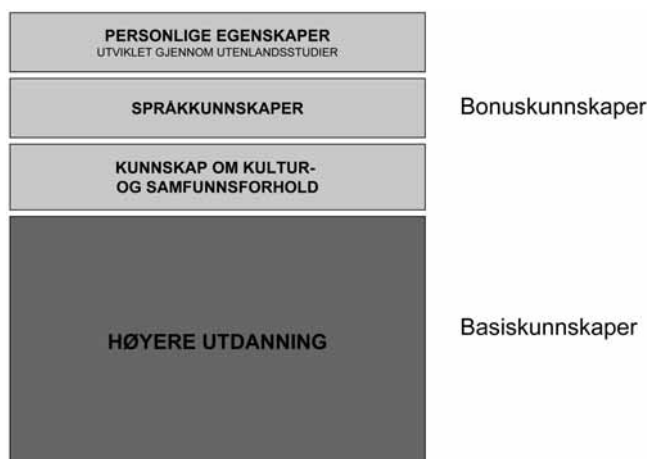
kelig gode karakterer til å komme inn på ønsket studium i Norge, og for noen utdanninger er dette fortsatt en viktig medvirkende årsak til å velge studier i utlandet. Medieoppslag om slett studiekvalitet eller fotografier av solbrune studenter med surfebrett kan også bidra til at utdanning fra visse land kan ha en viss negativ signaleffekt.

## 2.4 Informasjonskapital, basiskunnskaper og bonuskunnskaper

Informasjonskapital er et begrep som blant annet er brukt av Bourdieu (1988) og Munk (2004). Dette begrepet tar i større grad enn humankapitalbegrepet høyde for uformelle kvalifikasjoner. Det kan sies å bestå av både kunnskapskapital (ferdigheter) og ulike former for symbolsk kapital. Når det gjelder utenlandsstudenter, kan vi skille mellom tre hovedtyper informasjonskapital.

- Generell (fagkunnskap/ferdigheter)
- Transnasjonal (språk, egenskaper, symbolsk kapital)
- Landspesifikk (språk, kunnskaper knyttet opp mot et bestemt land)

Det er rimelig å anta at utbytte på arbeidsmarkedet kan variere med i hvilken grad man finner jobber som matcher ens ulike former for informasjonskapital. I noen jobber vil transnasjonal eller landspesifikk kompetanse være av avgjørende betydning. Eksempelvis vil kjennskap til fransk språk, kultur og næringsliv trolig oppfattes som høyst relevant om man søker jobb i den norske avdelingen av et fransk oljeselskap. Kjennskap til for eksempel ungarsk eller tsjekkisk språk og kultur er trolig mindre etterspurt i det norske arbeidsmarkedet. Utilstrekkelig landspesifikk informasjonskapital fra Norge kan også vise seg å være et hinder. Om man søker jobb i en politisk redaksjon i en norsk avis, kan det tenkes at journalistutdanning fra Australia ikke blir oppfattet spesielt positivt, hvis man ikke har betydelig arbeidspraksis fra norsk presse. Kunnskapene man har med fra utlandet kan også beskrives i termer som basiskunnskaper og bonuskunnskaper. Basiskunnskapene er i vesentlig grad sammenfallende med generell human- eller informasjonskapital, og består i hovedsak av utdanningen man tar i utlandet, minus eventuelle landspesifikke trekk ved denne utdanningen. På toppen av basiskunnskapene kommer bonuskunnskapene, som er ulike former for landspesifikk og transnasjonal kompetanse; kunnskaper om kultur- og samfunnsforhold, språkkunnskaper og personlige utvikling i løpet av utenlandsoppholdet. Dette er illustrert i figur 2.1.



Figur 2.1 Kunnskaper som kan tilegnes gjennom utenlandsstudier

## 2.5 Arbeidsgiveres vurderinger

Ansettelses- og karrieremuligheter avhenger ikke kun av hvilken informasjonskapital kandidatene faktisk besitter, men også av *arbeidsgiveres vurdering* av kandidatenes kompetanse og ressurser. Disse vurderingene kan være basert på rasjonalitet og nøye vurdering av kandidaters kompetanse, men også vane-tekning og fordommer. Et grunnleggende premiss for arbeidsgivere er ønsket om å rekruttere produktive medarbeidere og unngå feilansettelser. Hvilke strategier som brukes for å nå en slik målsetting kan imidlertid variere. De fleste arbeidsgivere legger stor vekt på risikoreduksjon, men noen har også mangfoldorientering som eksplisitt strategi (Lødding 2003). Det er imidlertid ikke alle vurderinger og preferanser blant arbeidsgivere som er åpne og erkjente. Noen preferanser kan være ikke-erkjente eller skjulte.

Noen arbeidsgivere søker å redusere usikkerhet ved å rekruttere personer som likner dem selv. Det vil for eksempel si at mannlige siviløkonomer rekrutterer andre mannlige siviløkonomer, gjerne utdannet på samme sted som dem selv, framfor personer utdannet ved et annet lærested, med en annen fagbakgrunn, kvinner eller personer med annen etnisk bakgrunn. Dette fenomenet omtales som *homososial reproduksjon* (Kanter 1977, Kvande og Rasmussen 1977). Homososial reproduksjon kan være en konsekvens av bevisste strategier og preferanser, og således falle inn under det som omtales som *preferansediskriminering*. Men det er ikke nødvendigvis resultat av noen bevisst strategi. Det

kan synes tilforlåtelig å rekruttere en person man tenker man har en del felles med og tror at «passer inn», og beslutninger som kan synes rasjonelle innefor hver enkelt ansettelse, kan på aggregert nivå medføre systematiske skjevheter i sammensetningen av ansatte i en type virksomhet.

En implikasjon av ønsket om risikoreduksjon, kan altså være at arbeidsgivere sikrer seg ved å velge kandidater med en utdanningsbakgrunn de har god kjennskap til. Ut fra en slik tankegang kan utdanning fra utlandet være et usikkerhetsmoment, hvis arbeidsgivere mangler kompetanse til å vurdere den enkelte kandidats papirer. Individene kan da tenkes å bli bedømt ut fra en oppfatning om hva som karakteriserer en gjennomsnittsperson fra en gruppe individet tilhører (gruppen «utenlandsstudenter»). Kostnadene ved å innhente informasjon om søkerens kompetanse kan være høye, og det kan synes enklere og billigere å ansette kandidater som er enklere å vurdere. Denne type forskjellsbehandling som skjer når beslutninger tas under usikkerhet, omtales ofte som *statistisk diskriminering* (se f.eks. Cain 1986).

En del arbeidsgivere har imidlertid som strategi å tenke mangfold når de rekrutterer. De ønsker at staben skal være bredt sammensatt, og søker bevisst etter personer og kompetanse som kan komplettere de ressurser bedriften allerede har. Noen har en slik strategi ut fra rettferdighetsbetraktninger, de kan være at de ønsker at deres stab i noen grad skal gjenspeile befolkningen, for eksempel når det gjelder kjønn eller etnisk bakgrunn. Det er imidlertid fullt mulig å ha en mangfoldsstrategi også ut fra rene lønnsomhetsbetraktninger. Noen arbeidsgivere er av den oppfatning at mangfold gir et konkurransefortrinn, blant annet i kraft av språklige og kulturelle ferdigheter (Lødding 2003). I et slikt perspektiv kan utdanning fra utlandet representere noe positivt – de kan tilføre en litt annen type kompetanse enn personer som har all sin utdanning fra Norge.

Organisasjonsstruktur er et moment som kan påvirke rekrutteringsstrategier. I en analyse av kvinnelige sivilingeniørers karriere påpeker Kvande og Rasmussen (1993) at kvinners karrieremuligheter varierer med de muligheter som ligger i organisasjonsstrukturen. Karrieremulighetene synes å være bedre i det de omtaler som *dynamiske nettverksorganisasjoner* enn i det de kaller *statiske hierarkier*. Man kan tenke seg at noe av det samme kan gjelde for de som har studert i utlandet. Statiske hierarkier er gjerne tradisjonelle i sin tankegang og legger stor vekt på formalia i sine ansettelsesprosedyrer. De dynamiske nettverksorganisasjonene er mer fleksible, og kan være mer åpne for å rekruttere personer med utradisjonell bakgrunn.

Uansett strategi er det rimelig å anta at lønnsomhetsbetraktninger i de fleste tilfeller ligger til grunn for beslutningene. Arbeidsgiver har som mål å rekruttere

produktive medarbeidere og unngå feilansettelser. Hvilke virkemidler som brukes for å nå disse målene vil variere, og det er ikke gitt at en strategi har samme lønnsomhet på kort og lang sikt. Det er viktig å være oppmerksom på at det kan være ulike betraktninger som ligger til grunn ved rekruttering av nyutdannede medarbeidere, enn ved rekruttering av personer med mer arbeidserfaring. Forhold som kan gjøre det vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet (som for eksempel å ha utdanning fra et universitet arbeidsgiver mangler kjennskap til), kan tenkes å ha mindre betydning når man først har skaffet seg arbeidserfaring.

## 2.6 Utgangshypoteser

Ut fra litteraturen som er gjennomgått ovenfor, ser vi at det er noen forhold som peker mot at utdanning i utlandet kan gi bedre utbytte på arbeidsmarkedet enn utdanning tatt i Norge, mens andre forhold antyder svakere utbytte. Vi har i hovedsak hatt en eksplorativ tilnærming til datamaterialet, og har ikke ønsket å framsette for bastante overordede hypoteser i forkant. Likevel antar vi med utgangspunkt i foreliggende forskning at de utenlandsutdannede kan ha noe svakere utbytte i arbeidsmarkedet enn dem som er utdannet i Norge – eller i hvert fall at de ville bruke noe lengre tid på å innarbeide seg i relevante posisjoner. Denne hypotesen framsetter vi på basis av en antagelse om at utenlandsstudentene kan ha noe dårligere nettverk i Norge, og at det kan være en større utfordring å overbevise arbeidsgivere om sin kompetanse. Vi antar imidlertid at utenlandskandidatene vil ha jobber med mer internasjonalt tilsnitt enn de som har studert i Norge. Med andre ord forventer vi at utenlandskandidatene kan skåre noe svakere på en vertikal karrieredimensjon, men at de kan skåre godt på en vertikal karrieredimensjon – d.v.s. ha jobber som er kvalitativt forskjellige fra de som har studert i Norge. I kapittel 4–8 vi komme tilbake til mer detaljerte hypoteser, og bruke disse som utgangspunkt for analyser.



## 3 Datamaterialet

### 3.1 Kandidatundersøkelsen 2002; design og utvalg

Datamaterialet er hentet fra NIFU STEP's kandidatundersøkelse 2002. Dette er en spørreskjemaundersøkelse om ulike aspekter ved overgangen fra høyere utdanning til arbeid. Undersøkelsen omfatter kandidater med høyere grad (hovedfagsnivå eller tilsvarende)<sup>5</sup>, samt siviløkonomer, ingeniører, fysioterapeuter og sykepleiere som ble uteksaminert i løpet av perioden 1997–1999. Undersøkelsen ble gjennomført i midten av november 2002, det vil si 3,5–5 år etter avsluttende eksamen. Det ble sendt to purringer.

Kandidatundersøkelsen 2002 skiller seg fra NIFU STEP's tidligere kandidatundersøkelser ved at den inneholder informasjon om både kandidater uteksaminert i Norge og kandidater uteksaminert i utlandet, og kandidater med norsk bakgrunn og med innvandrerbakgrunn. For første gang inneholder den også informasjon om medisinske kandidater. Designet for undersøkelsen framgår av tabell 3.1.

Tabell 3.1 Grupper inkludert i Kandidatundersøkelsen 2002

		BAKGRUNN	
		Norsk	Utenlandsk
UTEKSAMINERINGS- LAND	Norge	A	B
	Utlandet	C	D

Denne rapporten analyserer gruppe C og A i tabellen ovenfor, altså kandidater med norsk bakgrunn som er utdannet i utlandet, og kandidater med tilsvarende bakgrunn utdannet i Norge. Andre grupper i Kandidatundersøkelsen 2002 er benyttet i andre publikasjoner (Støren 2004, 2005, Wiers-Jenssen 2003b), og vil bli ytterligere analysert som en del av et strategisk instituttprosjekt (SIP) kalt *Høyere utdanning og relevansen til arbeidsmarkedet*.

Gruppene som analyseres er definert gjennom stratifiserte utvalg fra to ulike registre. Gruppe A, kandidater med norsk utdanning som er utdannet i Norge, er trukket fra Statistisk Sentralbyrås utdanningsregister (befolkningens høyeste utdanning). Gruppe C består av personer med norsk bakgrunn som har tatt hele

<sup>5</sup> De fleste typer høyere grads utdanninger er med, men ikke alle. Enkelte utdanninger som relativt få nordmenn tar i utlandet er utelatt. Den største av disse gruppene er juss.

eller deler av utdanningen sin ved et utenlandsk lærested, og som har sine avsluttende eksamenspapirer fra utlandet. Disse er trukket fra Lånekassens tildelingsfil. Populasjonen av utenlandskandidater inkluderer dermed de som har tatt opp lån gjennom Statens lånekasse for utdanning for å finansiere utenlandsstudiene. Gruppene i utvalget har hatt ulik trekksannsynlighet, og dette kompenseres gjennom vekting.

Spørreskjemaet inneholdt en fellesdel som gikk til samtlige grupper i undersøkelsen. Alle som har studert i utlandet ble bedt om å besvare noen tilleggs-spørsmål, om blant annet varighet av utenlandsoppholdet og anvendelse av utenlandserfaring i arbeidssituasjonen.

### 3.2 Svarprosent og datakvalitet

Svarprosenten er totalt 56 prosent, 47 prosent blant de som er uteksaminert i utlandet og 61 prosent blant de som er uteksaminert i Norge. Dette er en lavere respons enn NIFU STEP vanligvis har på kandidatundersøkelser som gjennomføres et halvt år etter eksamen. Den begrensede oppslutningen kan skyldes ulike forhold. For det første er spørreskjemaet omfattende, særlig for de utenlandsutdannede. For det andre kan bruken av forskjellige kilder for å definere de ulike populasjonsgruppene ha ført til at enkelte personer som ikke inngår i målgruppen for undersøkelsen, likevel har fått tilsendt spørreskjema<sup>6</sup>. For det tredje kan oppslutningen påvirkes av at undersøkelsen omfatter personer som det er vanskelig å få tak i, for eksempel på grunn av stor geografisk mobilitet. En betydelig andel av de utenlandsutdannede bor og arbeider i utlandet. Det er også verd å merke seg at oppslutningen om spørreskjemaundersøkelser generelt viser en nedadgående trend. Svarprosenten kan likevel hevdes å være relativt god sett i et internasjonalt perspektiv. I tabellene (med unntak av regresjonsanalysene) er data vektet for å korrigere for forskjeller i trekksannsynlighet og svarprosent i ulike grupper (kandidatgruppe og kjønn). Resultatene må likevel ses i lys av lav respons innenfor enkeltgrupper. Materialet som analyseres består av 2296 personer, 914 personer som er uteksaminert i utlandet og 1382 personer som er uteksaminert i Norge. Antall kandidater som oppgis i tabellene er absolutte tall.

Bruk av selvrapporterte data har både styrker og svakheter. En klar fordel er at vi gjennom spørreskjema får tilgang til flere typer opplysninger enn de som kan hentes inn gjennom registerdata. I tillegg til faktaopplysninger om lønn og andre

---

<sup>6</sup> I NIFU STEPSs ordinære kandidatundersøkelser brukes opplysninger fra lærestedene til å trekke utvalget, mens Kandidatundersøkelsen 2002 er basert på utvalg trukket av SSB.

arbeidsforhold, kan vi få inn informasjon om kandidatenes *vurderinger, synspunkter og erfaringer*. Det knytter seg usikkerhet til i hvilken grad slike subjektive data gjenspeiler virkeligheten. Eksempelvis kan retrospektive spørsmål være påvirket av erindringsforskyvning og etterrasjonalisering, og bør tolkes med en viss varsomhet. For en del problemstillinger er det vanskelig å finne gode spørsmål og indikatorer. Validiteten til enkelte data vil bli diskutert underveis i rapporten. Responsraten gjør det betimelig å stille spørsmål ved om i hvilken grad respondene i utvalget er representative for nordmenn som har studert i utlandet, men som nevnt har vi kompensert for noen mulige skjevheter gjennom vekting.

### 3.3 Sentrale utdanningsvariabler

I de fleste analysene har vi valgt å skille mellom kandidater som er *uteksaminert* i utlandet (ofte omtalt som *utenlandskandidater*) og kandidater uteksaminert i Norge. Vi skiller altså mellom de som har utenlandske vitnemål fra høyere utdanning, og de som har avgangsvitnemål fra norske universiteter og høyskoler. Som nevnt er disse trukket fra to ulike utvalgskilder. Men også blant de som er uteksaminert i Norge, er det noen som har *deler* av utdanningen sin i utlandet. I enkelte analyser vil vi skille ut disse som egen gruppe. Type utdanning er en annen uavhengig variabel som vil bli mye brukt i analysene. Vi ønsker å fokusere på om det er forskjeller mellom studenter utdannet i Norge og i utlandet *innenfor grupper med omtrent samme utdanning*.

### 3.4 Resultatpresentasjon

En viktig hensikt med denne rapporten er at den skal være en dokumentasjons-/underlagsrapport for Kandidatundersøkelsen 2002, med fokus på forskjellene mellom nordmenn som er utdannet i utlandet og nordmenn som er utdannet i Norge. Den inneholder derfor en rekke bivariate tabeller, som viser forskjellene mellom disse to gruppene. Det er imidlertid også gjort noen multivariate analyser, der vi ser på hvordan ulike bakgrunnsvariable påvirker forhold som arbeidsledighet og lønn. Hovedhensikten er å skape et oversiktsbilde, som kan danne utgangspunkt for videre forskning. Dette medfører at ikke alle tema og resultater kan diskuteres i dybden. Når det opplyses i teksten at resultatene er signifikante, mener vi at signifikanssannsynligheten er mindre enn 5 prosent ( $p < 0,05$ ). Dette innebærer at det er mindre enn 5 prosent sjanse for å ta feil når vi forkaster påstanden om at en observert forskjell er null.

## 4 Kandidatenes bakgrunn

I dette kapitlet presenterer vi data om bakgrunnen til kandidatene som inngår i denne undersøkelsen. Vi ønsker å kartlegge i hvilken grad de som har studert i utlandet skiller seg fra de som har studert tilsvarende fag i Norge når det gjelder fordeling etter kjønn, sosial bakgrunn og karakterer fra videregående skole. Tidligere studier tyder på at utenlandsstudenter har høyere sosial bakgrunn enn de som studerer i hjemlandet, og det er også indikasjoner på at utenlandsstudier kan være en familietradisjon. Men før vi går inn på dette, skal vi presentere tabeller som viser utenlandskandidatenes fordeling på fagområder og studieland, og gjøre rede for noen kategoriseringer som brukes i senere analyser.

### 4.1 Fordeling på studieland

Tabell 4.1 viser i hvilke land de som er uteksaminert i utlandet har studert.<sup>7</sup> Hver tredje kandidat i vårt utvalg er uteksaminert i Storbritannia, og om lag hver femte har studert i henholdsvis USA, Norden og Europa for øvrig. Det er altså få som har studert i land utenom Vest-Europa og Nord-Amerika. Tallene gjenspeiler i hovedsak hvilke land norske utenlandsstudenter studerte i på begynnelsen og midten av 1990-tallet. De senere år har det vært en sterk vekst i antall norske studenter i Australia.<sup>8</sup> Vår undersøkelse er foretatt blant kandidater som er *uteksaminert* i 1997–1999, og fanger i liten grad opp kandidater som har studert i Australia, siden få av disse var ferdigutdannet på dette tidspunkt.

---

7 Kandidatene ble bedt om å oppgi det landet de hadde studert lengst i, dersom de hadde studert i mer enn et land.

8 Australiastudentene har siden studieåret 2001-2002 utgjort den største gruppen av norske studenter i utlandet, ca. 4000 studenter årlig.

Tabell 4.1 Studieregion og -land for kandidater uteksaminert utenlands .  
Prosent.

Region	Land	Prosent	Antall observasjoner (N)
NORDEN	Danmark	9,9	97
	Finland	0,1	1
	Island	0,1	1
	Sverige	11,3	121
EUROPA	Belgia	0,3	3
UTENOM	Frankrike	4,7	38
NORDEN OG STORBRITANNIA	Irland	0,2	3
	Italia	0,3	3
	Nederland	3,1	31
	Polen	0,1	1
	Portugal	0,2	1
	Spania	0,3	3
	Sveits	0,8	7
	Tyskland	8,0	96
	Ungarn	0,5	6
	STORBRITANNIA OG NORD-IRLAND		33,9
USA	USA	21,6	173
ANDRE LAND	Australia	2,3	20
	Canada	1,2	9
	Egypt	0,1	1
	Filippinene	0,1	1
UOPPGITT		0,7	6
TOTAL		100,0	914

## 4.2 Utdanningsgrupper

I spørreskjemaet ble kandidatene bedt om å plassere sin utdanning innenfor én av 18 utdanningskategorier, eventuelt i kategorien «annet». I tabellene i denne rapporten har vi valgt å redusere antall utdanningskategorier til 11.<sup>9</sup> Tabell 4.2 viser hvordan kandidatene fordeler seg på ulike faggrupper. Ettersom tabellene utover i rapporten ikke alltid inneholder opplysninger om hvor mange kandidater som befinner seg i hver utdanningsgruppe, tjener tabellen som en referanse for disse.

Tabell 4.2 Fordeling på utdanningskategorier for kandidater utensaminert utenlands og i Norge. Prosent og absolutte tall.

	Uteksaminert i utlandet		Uteksaminert i Norge	
	Prosent	Antall <i>observasjoner (N)</i>	Prosent	Antall <i>observasjoner (N)</i>
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	18,4	186	24,8	303
Økonomi og administrasjon	32,4	204	7,7	149
Samfunnsfag (samfunnsviter, samfunnsøkonom)	8,3	61	9,2	213
Humaniora (Filolog, humanist, teolog)	2,5	26	9,0	172
Medisin	5,7	80	4,2	103
Andre helsefag på høyere nivå (Tannlege, farmasøyt, veterinær)	3,2	49	2,3	59
Helsefag lavere nivå (Sykepleier, fysioterapeut)	17,0	189	38,7	325
Kunst	3,7	43	1,1	21
Annet	8,7	76	2,9	38
Sum	100	914	100	100

Vi ser at økonomistudentene utgjør en stor andel av utenlandskandidatene. Det er relativt sett lavere andeler som tar i utlandet innenfor humaniora, helsefag på lavere nivå og ingeniørfag på lavere nivå i utlandet enn i Norge. Tabellen gir imidlertid ikke noe totalt bilde av hvordan utenlandsstudenter fordeler seg på fag i forhold til de som studerer i Norge, ettersom det er flere utdanninger som ikke er inkludert i Kandidatundersøkelsen 2002. Eksempler på dette er høgsko-leutdanninger som lærerutdanning, journalistikk, sosionom, juridiske fag m.m.

<sup>9</sup> Kategorien «Ingeniør» (lavere nivå) er ekskludert fra analysene, fordi den inneholdt få kandidater (12) uteksaminert i utlandet, men nokså mange (116) uteksaminert i Norge. Hovedfokus i denne rapporten er kandidater uteksaminert i utlandet.

### 4.3 Hele eller deler av utdanningen fra utlandet?

Om lag halvparten av de som er uteksaminert i utlandet har også tatt høyere utdanning i Norge. Noen av de som er uteksaminert i Norge, har også hatt et utenlandsopphold i løpet av studietiden. Tabell 4.3 viser hvor mye av utdanningen som er tatt i utlandet.

Tabell 4.3 Andel som har hele eller deler av utdanningen fra utlandet. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=912	Uteksaminert i Norge N=1384
Hele utdanningen i utlandet	53	-
Mer enn 2 år i utlandet	24	3
1–2 år i utlandet	15	3
7–12 måneder i utlandet	8	8
1–6 måneder i utlandet	0	8
Hele utdanningen i Norge	-	79
Sum	100	100

Drøyt halvparten av de som er uteksaminert i utlandet har hele utdanningen fra utenlandske læresteder, mens ytterligere en firedel har mer enn to år av utdanningen fra utlandet. Med andre ord har tre av fire av de som er uteksaminert i utlandet lang fartstid fra utlandet (mer enn to år). Blant de som er uteksaminert i Norge, har hver femte person tatt deler av utdanningen i utlandet.<sup>10</sup> De fleste av disse har vært ute under et år, og få har hatt lange opphold i utlandet.

Blant de som er uteksaminert i Norge, men har hatt et utenlandsopphold, oppgir 54 prosent at utenlandsutdanningen var en del av et organisert utvekslingsprogram/avtale. Til sammenligning er det kun 13 prosent av de som er uteksaminert i utlandet som oppgir at utenlandsutdanningen var en del av et organisert opplegg.

Som nevnt vil vi i de fleste analysene sammenligne de som er *uteksaminert* i utlandet (kalt utenlandskandidater) med de som er *uteksaminert* i Norge (kalt innenlandskandidater). Dette skillet samsvarer i stor grad med skillet mellom de med *lange* utenlandsopphold og de *uten, eller med korte*, utenlandsopphold. I noen analyser, spesielt i kapittel 8, vil vi skille ut de som har deler av utdanningen fra utlandet som egen gruppe.

<sup>10</sup> Vi har imidlertid ikke opplysninger om hvorvidt utdanningen fra utlandet inngår som en del av den graden de avla i perioden 1997-1999. Det kan tenkes at noen av disse utenlandsoppholdene er relatert til andre utdanninger, for eksempel kortere språkkurs.

## 4.4 Bakgrunnsvariable; kjønn, alder, sivilstatus

Tabell 4.4. viser fordelingen på noen bakgrunnsvariable. Vi ser at kvinneandelen er lavere blant de som er uteksaminert i utlandet enn de som er uteksaminert i Norge, 45 mot 60 prosent. Dette må ses i sammenheng med fagfelt. Kandidatene gjennomsnittsalder ligger på mellom 30 og 31 år, og sju av ti er gifte eller samboende. Det er en lavere andel av de som har studert i utlandet som har barn. Forskjellen er størst blant kvinner; 32 prosent av de som er uteksaminert utenlands har barn, mens dette gjelder 51 prosent av de som er uteksaminert i Norge. Noe av dette, men ikke alt, kan forklares ved at kvinnene som er uteksaminert utenlands i snitt er 1,4 år yngre enn kvinnene som er uteksaminert i Norge.

Tabell 4.4 Alder, kjønn, sivilstatus og andel med barn blant kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=1386	Uteksaminert i Norge N=914
Alder (antall år)	30	31
Andel kvinner*	45	60
Andel gifte/samboende*	69	73
Andel med barn*	30	46
Andel med barn under skolealder (0–6 år)*	27	35

\*p<0,05

## 4.5 Sosial bakgrunn

Er studier i utlandet noe som velges i alle lag av befolkningen, eller er det i første rekke barn av høyt utdannede eller velstående foreldre som gjør slike utdanningsvalg? Undersøkelser fra andre europeiske land har vist at de som studerer i utlandet har høyere sosial bakgrunn enn de som studerer i hjemlandet (CSN 1995, Opper og medarbeidere 1990). Utgangshypotesen er derfor at et slikt mønster også gjør seg gjeldende i Norge. På den annen side kan man tenke seg at de relativt gunstige studiefinansieringsordningene man har hatt i Norge kan ha ført til at den sosiale rekrutteringen til utenlandsstudier er mindre skjev enn i andre land. Lån og stipend gjennom Lånekassen gjør at ungdom i Norge i mindre grad enn i mange andre land er direkte avhengige av foreldrenes økonomi for å finansiere sin utdanning.

I Norge har man i liten grad hatt gode data for å belyse om det er forskjeller i sosial bakgrunn mellom utenlandsstudenter og andre. Utenlandsstudentene



har i liten grad vært skilt ut som egen gruppe i Statistisk sentralbyrås utdanningsstatistikker. Spørreskjemaundersøkelser til studenter har sjelden omfattet både utenlands- og innenlandsstudenter på samme tid. Forsøk på å sammenlikne ulike datasett har gitt noe sprikende resultater. Totalt sett synes det å være en høyere andel med høyt utdannede foreldre blant utenlandsstudenter enn blant de som studerer i Norge (Wiers-Jenssen 1999). Dette kan ikke ses uavhengig av hvilke fagområder utenlandsstudentene har studert. Tradisjonelt har mange av utenlandsstudentene tatt medisin-, siviløkonomi-, sivilingeniør- og kunstutdanninger, fagområder som også i Norge i hovedsak velges av ungdom med høyt utdannede foreldre (Aamodt 1982, Hansen 1999). Få har tatt lærerutdanninger, sosialfag eller ordinære ingeniørutdanninger – fag som tradisjonelt har et bredere rekrutteringsgrunnlag.<sup>11</sup> Tabell 4.5 viser at utdanningsnivået er noe høyere blant foreldrene til de som er uteksaminert i utlandet i forhold til de som er uteksaminert i Norge. Forskjellene i andelene som har fedre og mødre med høyere utdanning er statistisk signifikant.

Tabell 4.5 Foreldrennes utdanningsnivå. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet		Uteksaminert i Norge	
	Mor N=900	Far N=900	Mor N=1364	Far N=1372
Grunnskole	21	15	29	19
Videregående skole	35	25	33	31
Høyere utd opp til 4 år	30	26	26	24
Høyere utd. 4 år eller mer	14	34	12	26
Sum	100	100	100	100

Andelene som har én eller begge foreldre med høyere utdanning, er 67 prosent for de utenlandseksaminerte og 59 prosent for de som er uteksaminert innenlands. Også denne forskjellen er signifikant. Vi kan konkludere med at det er en bivariat sammenheng mellom foreldres utdanningsnivå og utenlandsstudier; de som har studert i utlandet har i snitt foreldre med høyere utdanningsnivå enn de som har utdanningen fra Norge.

Vi har også gjort analyser der vi kontrollerer for fagområde (Vedleggstabell 3). Vi finner en tendens til at andelen med høyt utdannede foreldre er litt høyere blant de utenlandsutdannede på de fleste fag.

<sup>11</sup> Dette må igjen ses i sammenheng med hvilke type utdanninger som har vært støtteberettiget i Lånekassen.

En tidligere studie viser at sosial bakgrunn varierer med studieland (Wiers-Jenssen 2003a). Som det framgår av tabell 4.6, finner vi samme tendens i Kandidatundersøkelsen 2002. Andelen med høyt utdannede foreldre er signifikant høyere blant de som har studert i Storbritannia, Europa (utenom Norden) og USA i forhold til blant de som er uteksaminert i Norge. De som har studert i Norden og «andre land», har en sosial bakgrunn på linje med de som har studert i Norge. Dette kan imidlertid ikke ses isolert fra fagområde. Eksempelvis er det mange helsefagstudenter på lavere nivå blant de som har studert i Norden, og disse bidrar sterkt til at andelen med høytutdannede foreldre er lavere i Nordiske land.

Tabell 4.6 Andel studenter med foreldre med høyere utdanning i ulike studieland.

Region	Andel med høyt utdannede foreldre
Norden	55
Europa, utenom Norden og Storbritannia	78
Storbritannia	67
USA	72
Annet	59
Utlandet, totalt	67
Norge	59

## 4.6 Familietradisjoner for utenlandsstudier

Det er tidligere vist at utenlandsstudenter ofte har nær familie som har studert eller bodd utenlands (Opper m.fl. 1990, Wiers-Jenssen 1999, 2003a, Murphy-Lejeune 2002). Om lag en tredel av norske utenlandsstudenter har mor og/eller far som har bodd i utlandet i mer enn tre måneder, og hvis man også regner med søsken, er det vist at andelen som har familie som har oppholdt seg i utlandet mer enn tre måneder er over 50 prosent (Wiers-Jenssen 2003a). Dette kan synes som høye tall, men undersøkelsene har ikke informasjon om hvor mange av de som studerer innenlands som har slekt med tilsvarende bakgrunn. I Kandidatundersøkelsen 2002 har vi hatt anledning til å spørre både de som er uteksaminert utenlands og de som er uteksaminert i Norge. Tabell 4.7 viser andelen som har mor, far eller søsken som har bodd eller studert utenlands i *mer enn seks måneder*.

Tabell 4.7 Andel som har familie som har studert eller bodd i utlandet mer enn seks måneder. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=926	Uteksaminert i Norge N=1530
Far*	36	18
Mor*	30	16
Far og/eller mor*	43	24
Søsken*	42	31
Far, mor eller søsken*	61	42

\*p<0,05

Om lag dobbelt så mange av de som er uteksaminert i utlandet har foreldre som har studert eller bodd i utlandet, sammenlignet med dem som er utdannet i Norge. Høyest andel med foreldre som har bodd i utlandet, finner vi blant dem som er uteksaminert i Europa utenom Norden og Storbritannia (det vil i hovedsak si Tyskland og Frankrike). Blant disse har 52 prosent mor eller far som har bodd i utlandet i minst seks måneder. Lavest andel finner vi blant de som har studert i nordiske land, 33 prosent. Det er også en høyere andel som har søsken som har hatt utenlandsopphold. Resultatene bekrefter at andelen som har nære slektninger med utenlandsopphold er betydelig høyere blant de som er uteksaminert i utlandet, og gir grunnlag for å hevde at utenlandsopphold i noen grad er en familietradisjon.

Man kan tenke seg at valg av utenlandsstudier kan ha sammenheng med at familie ikke bare har bodd i utlandet en periode, men at familiemedlemmene er av utenlandsk opprinnelse. Blant utenlandskandidatene er 4 prosent av fedrene, og 8 prosent av mødrene født i utlandet (de aller fleste av disse er født i vestlige land). Tilsvarende tall for de som er uteksaminert i Norge er 3,0 og 4 prosent. Ser vi på andelen som har én eller begge foreldre født i utlandet, er denne 8 for de som er uteksaminert i utlandet og 3 for de som er uteksaminert i Norge. Denne forskjellen er statistisk signifikant.

Det er også mange som selv har hatt lengre utenlandsopphold tidligere. Hele 52 prosent oppgir at de har hatt utenlandsopphold av minst 6 måneders varighet før de begynte på den utdanningen de avsluttet i utlandet i 1997–99. Blant de som er uteksaminert i Norge, oppgir 23 prosent at de har hatt sammenhengende utenlandsopphold på mer enn 6 måneder. Det er også signifikant flere av utenlandskandidatene som var bosatt i utlandet da de var 17, sammenlignet med de som er uteksaminert i Norge (3 mot 1 prosent).

Tendensen til at utenlandsstudenter ofte har oppholdt seg i utlandet tidligere, finner vi også i internasjonale studier (Teichler 2002, Murphy-Lejeune 2002).

## 4.7 Geografisk bakgrunn

Hvilke deler av Norge kommer utenlandsstudentene fra? Lånekassens statistikk har vist at det er en overrepresentasjon av ungdom fra Oslo og Akershus, og at de nordligste fylkene er klart underrepresentert (Lånekassen 2003). Lånekassens tabeller ser andel utenlandsstudenter i relasjon til andel av befolkningen i aldersgruppen 15–29 år, mens vi i vårt materiale kan sammenligne med andre studenter. Dette kan gi et noe annet bilde, ettersom andelen ungdom som velger høyere utdanning i Norge er varierende i ulike fylker.<sup>12</sup> Tabell 4.8 bekrefter at personer fra Oslo og Akershus er klart overrepresentert blant de som er uteksaminert i utlandet i vårt datamateriale. Vi finner også en signifikant overrepresentasjon fra Vestfold og Aust-Agder, og en underrepresentasjon fra Telemark, Hordaland, Sogn og Fjordane, Møre og Romsdal, Nordland og Troms.

Tabell 4.8 Bostedsfylke ved 17 års alder. Prosent

Fylke	Uteksaminert i utlandet N=887	Uteksaminert i Norge N=1352	Totalt N=2239
Østfold	6,4	5,7	5,8
Akershus*	15,3	10,3	11,0
Oslo*	12,7	6,4	7,4
Hedmark	3,1	3,4	3,3
Oppland	2,8	3,8	3,6
Buskerud	6,1	4,3	4,6
Vestfold*	6,6	3,9	4,3
Telemark*	1,9	3,6	3,3
Aust-Agder*	2,8	1,4	1,6
Vest-Agder	2,4	2,8	2,8
Rogaland	8,7	8,7	8,7
Hordaland	10,4	14,1	13,6
Sogn og Fjordane*	0,9	2,8	2,5
Møre og Romsdal*	3,8	6,4	6,0
Sør-Trøndelag	5,0	5,6	5,5
Nord-Trøndelag	2,4	3,1	3,0
Nordland*	1,9	6,4	5,7
Troms*	2,6	4,6	4,3
Finnmark	0,9	1,6	1,5
Utlandet*	3,3	0,9	1,3
Sum	100	100	100

\*p<0,05

12 [http://www.ssb.no/ola\\_kari/utdanning/main.html](http://www.ssb.no/ola_kari/utdanning/main.html)

Overrepresentasjonen fra Oslo-regionen kan tenkes å ha sammenheng med flere forhold. En mulig forklaring er at utdanning i utlandet er mer utbredt blant de med høyt utdannede foreldre (jfr. tabell 4.6), og disse finner vi flere av i Oslo-regionen. I slutten av dette kapitlet skal vi gjøre en analyse som kontrollerer for både sosial bakgrunn, geografi og andre forhold samtidig.

Det kan også tenkes at familietradisjoner for å velge utenlandsstudier har vært sterkere i Oslo-området enn andre steder, uavhengig av sosial bakgrunn. Det kan dessuten tenkes at de som kommer fra distriktene, og vil oppleve noe nytt og annerledes, søker til større byer i Norge, mens personer fra Oslo-området med tilsvarende preferanser velger utlandet.

## 4.8 Kunnskapsbakgrunn: Karakterer fra videregående skole

Tidligere var hard konkurranse om studieplassene i Norge en viktig årsak til at mange valgte å reise ut for å studere. Dette dannet grobunn for en seiglivet forestilling om at det i første rekke var de med dårlige karakterer og/eller foreldre med god økonomi som valgte utenlandsstudier. Men hvem var det som reiste ut for å studere på 1990-tallet? Var det de som hadde vanskelig for å komme inn på ønsket utdanning i Norge eller var det de flinkeste studentene? Studier av norske utenlandsstudenters begrunnelser for studievalg tyder på at de har vært mer motivert av «lyst» enn av «tvang». Eventyrlyst, ønske om å studere i et internasjonalt miljø og ønske om lære språk og kultur oppgis hyppigere som årsaker til å reise ut, enn at man ikke får plass på ønsket utdanning i Norge (Wiers-Jenssen 1999, 2003a). Men på fagområder som medisin har høye inntakskrav i Norge vært en vesentlig årsak til studentstrømmen til utlandet.

Tabell 4.9 viser gjennomsnittlig karakternivå fra videregående skole for respondentene i vårt materiale. Vi ser at utenlandskandidatene i snitt har litt svakere karaktergrunnlag fra videregående skole enn de som er utdannet i Norge, men at det er ulikt mønster for ulike fag. De som har studert økonomi og administrasjon og medisin og andre helsefag i utlandet, har signifikant lavere karaktersnitt enn de som har studert tilsvarende fag i Norge. Tendensen går i motsatt retning for de som har studert samfunnsfag og humaniora, men denne forskjellen er ikke signifikant. På samtlige fagområder oppgis karaktersnittet å være over 4,0. Det er derfor ikke grunnlag for å hevde at de som har studert i utlandet har dårlige karakterer, selv om de innenfor enkelte utdanninger har noe dårligere snitt enn de som har studert i Norge.

Tabell 4.9 Gjennomsnittlig karakternivå fra videregående skole. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=914	Uteksaminert i Norge N=1383
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	4,57	4,68
Økonomi og administrasjon*	4,44	4,77
Samfunnsfag	4,64	4,48
Humaniora	4,79	4,59
Medisin*	5,06	5,33
Andre helsefag på høyere nivå*	4,70	5,10
Helsefag lavere nivå*	4,23	4,45
Kunst	4,53	4,54
Annet	4,59	4,46
Totalt*	4,49	4,60

\*p<0,05

## 4.9 Multivariat analyse

Vi skal nå gjøre analyser som ser på i hvilken grad noen av disse sammenhengene vi har funnet holder seg når vi kontrollerer for flere variabler samtidig. Tabell 4.10 viser to logistiske regresjonsanalyser der den avhengige variabelen er om man har studert i utlandet eller ikke. I modell 1 har vi kontrollert for kjønn, om foreldrene har høyere utdanning, karaktersnitt fra videregående skole, om man har foreldre som er født i utlandet eller ikke og fagfelt. Modell 1 viser at å være kvinne har en positiv effekt på sannsynligheten for å ha studert i utlandet. Dette står i kontrast til tabell 4.4, og viser at når vi kontrollerer for utdannings-type og andre forhold, er ikke lenger kvinner underrepresentert blant utenlandsstudentene. Å ha foreldre med høy utdanning medfører økt sannsynlighet for å ha studert i utlandet, i samsvar med resultatene i tabell 4.5. Karaktereffekten holder seg også – lavere karaktersnitt gir høyere sannsynlighet for å ha studert i utlandet. Å ha foreldre med utenlandsk opprinnelse øker også sannsynligheten for å ha vært utenlandsstudent.

I modell 2 har vi også kontrollert for hvor kandidatene bodde da de var 17 år, og om de har familie som har bodd i utlandet. Alle disse faktorene har signifikante og positive effekter. Når disse faktorene introduseres i modellen, har det å ha foreldre med høyere utdanning ikke lenger noen signifikant effekt. Effektene av fagområde er omtrent like i begge modeller. I forhold til referansekategorien (teknologifag på høyere nivå) ser vi at det blant kandidatene i vårt utvalg er større sannsynlighet for å være utdannet i utlandet om man har studert øko-

nomi og administrasjon, medisin, andre helsefag på høyere nivå, kunstfag og «annet», og mindre sannsynlighet om man har en grad i samfunnsfag, humaniora og ingeniør- eller helsefag på lavere nivå.

Tabell 4.10 Binomisk logistisk regresjon med sannsynligheten for å være uteksaminert i utlandet som avhengig variabel.

	Modell 1		Modell 2	
	B	S.E.	B	S.E.
Kjønn (kvinne)	0,201 *	0,099	0,191	0,100
Foreldre med høyere utdanning (én eller begge)	0,287 **	0,100	0,135	0,105
Karaktersnitt fra videregående skole	-0,806 ***	0,094	-0,798 ***	0,095
Foreldre født i utlandet	1,047 ***	0,213	0,843 ***	0,219
Bosatt i utlandet ved 17 års alder			1,342 ***	0,349
Bosatt i Oslo/Akershus ved 17 års alder			0,359 **	0,119
Foreldre eller søsken som har bodd i utlandet			0,388 ***	0,100
<b>Utdanningstype</b>				
		***		***
Økonomi og administrasjon	0,796 ***	0,148	0,742 ***	0,150
Samfunnsfag	-0,958 ***	0,182	-1,046 ***	0,184
Humaniora	-1,515 ***	0,238	-1,592 ***	0,242
Medisin	0,613 ***	0,190	0,579 **	0,193
Andre helsefag på høyere nivå	0,447 *	0,229	0,429	0,232
Helsefag, lavere nivå	-0,088	0,145	-0,157	0,147
Kunst	1,167 ***	0,297	1,129 ***	0,300
Annen utdanning	2,096 ***	0,228	1,125 ***	0,230
Konstantledd <sup>1</sup>	2,698 ***	0,454	2,502 ***	0,458
N	2248		2246	
-2.l.l.	2702,086		2656,182	

<sup>1</sup> Mann, foreldre uten høyere utdanning, teknisk/naturvitenskapelig utdanning høyere nivå, foreldre født i Norge, ikke bosatt i Oslo/Akershus ved 17 års alder, ikke foreldre eller søsken som har bodd i utlandet.

\* p<0,05, \*\* p<0,01, \*\*\* p<0,005

## 4.10 Oppsummering og diskusjon om studentenes bakgrunn

I dette kapitlet har vi sett at de som er uteksaminert i utlandet skiller seg fra de som har tatt utdanningen i Norge på flere områder. Det er flere som har foreldre med høy utdanning, men andelen med høyt utdannede foreldre varierer med studieland og type utdanning. Utenlandskandidatene har i snitt et noe svakere karakternivå fra videregående skole, men dette gjelder ikke for alle utdanningsfelt. Kandidater fra Oslo-regionen er klart overrepresentert blant utenlandskandidatene. De har oftere foreldre eller søsken som har bodd i utlandet, og foreldre av utenlandsk opprinnelse. Det er også en høyere andel som selv har bodd utenlands tidligere. Resultatene viser at utenlandsstudier for noen kan sies å være en familietradisjon, særlig for de som har valgt å studere i europeiske land utenom Norden og Storbritannia. Utenlandskandidatene er overrepresentert på fagområder som økonomi og administrasjon, medisin og kunstfag. Dette må ses i sammenheng med hvilke utdanninger det har vært mulig å få støtte til og med dimensjoneringen av høyere utdanning i Norge.

Det er rimelig å anta at utenlandskandidatenes bakgrunn kan skille seg fra de som er utdannet i Norge også når det gjelder andre forhold. Eksempler på dette kan være studiemotivasjon og personlighetstrekk. Kvalitative intervjuer med norske utenlandsstudenter tyder på at mange har en høy studiemotivasjon, og at en del er av den oppfatning at de har en del personlige egenskaper som kan være viktige når man velger utenlandsstudier, så som selvstendighet, pågangsmot og utadvendthet (Stensaker og Wiers-Jenssen 1998). En sammenligning av norske medisinstudenter i inn- og utland tyder på at de som studerer i utlandet har en litt annerledes personlighetsprofil enn de som studerer i Norge (Aasland og Wiers-Jenssen 2001). Blant annet skårer de lavere på dimensjonen «sårbarhet» og høyere på dimensjonen «intensitet», sett i forhold de som studerer i Norge. En sammenligning av europeiske kandidater med og uten utenlandsopphold i studietiden, viser at de med utenlandsopphold karakteriserer seg som noe mer tilpasningsdyktige, selvstendige og problemløsende enn de som kun har studert i hjemlandet (Teichler 2002). Det er altså indikasjoner på at utenlandsstudenter kan utgjøre en selektert gruppe med hensyn til enkelte typer personlige egenskaper, og personlige egenskaper kan igjen ha betydning for arbeidsmarkedsutfall. Vi har imidlertid ikke psykometriske data eller spørsmål om motivasjon eller lignende i vårt kvantitative materiale, og kan derfor ikke teste en hypotese om at utenlandsstudenter er en selektert gruppe mht. personlighetstrekk eller motivasjon.



## 5 Arbeidsmarkedsstatus og bostedsland

I dette kapitlet skal vi se på kandidatenes arbeidsmarkedsstatus og hvor de bor og arbeider. Først ser vi på hvor store andeler som er i arbeid, og i andre aktiviteter. Videre ser vi på hvor mange som opplever ulike former for mistilpasning i arbeidsmarkedet; arbeidsledighet, overkvalifisering og undersyssetting. Til slutt ser vi på hvor store andeler som er bosatt og sysselsatt i utlandet.

### 5.1 Hovedaktivitet og arbeidsmarkedsstatus

På spørsmål om hva kandidatene betraktet som sin hovedaktivitet i november 2002, ser vi at om lag ni av ti hovedsakelig betraktet seg som yrkesaktive. Det er en tendens til færre yrkesaktive og flere ledige blant utenlandskandidatene.

Tabell 5.1 Hovedaktivitet november 2002. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=912	Uteksaminert i Norge N=1384
Yrkesaktiv (herunder betalt omsorgspermisjon)	89,4	91,4
Arbeidsledig	3,0	0,9
Student/skoleelev	4,6	5,2
Hjemmearbeidende uten lønn	1,2	1,1
Vernepliktig	0	0
Annet	3,0	0,9
Sum	100	100

\*p<0,05

Yrkesaktivitet/syssetting og arbeidsledighet kan defineres på ulike måter. I denne undersøkelsen anvendes følgende definisjoner:

**Sysselsatte:** Omfatter alle som oppfattet seg som hovedsakelig yrkesaktive eller utførte minst én times inntektsgivende arbeid i uka 11.11 – 17.11.2002 eller hadde et inntektsgivende arbeid som de var midlertidig borte fra i undersøkelsesuka. Som sysselsatte regnes også de som var i enkelte arbeidsmarkeds/syssettingstiltak. Denne definisjonen følger de anbefalingene som Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen (ILO) har gitt for utarbeiding av arbeidsmarkedsstatistikk og er i samsvar med den offisielle definisjonen som SSB bruker i sin arbeidskraftundersøkelse (AKU). (Vernepliktige regnes normalt ikke som

sysselsatte i NIFUs Kandidatundersøkelser, i motsetning til i AKU, men omfanget av verneplikt er så liten i kandidatundersøkelsen 2002 at denne definisjonsforskjellen ikke har noen praktisk betydning.)

**Arbeidsledige på undersøkelsestidspunktet:** Omfatter alle som var uten inntektsgivende arbeid (dvs. var ikke-sysselsatte) og som enten oppfattet seg som hovedsakelig arbeidsledige eller var i nærmere definerte arbeidsmarkeds tiltak i undersøkelsesuka. Det er her ikke noe søkerkriterium (aktiv arbeidssøker) eller disponibilitetskrav (kan påta seg arbeid) for å bli regnet som arbeidsledig. Dette innebærer at arbeidsledighetsdefinisjonen i denne undersøkelsen er mer omfattende enn i NIFUs ordinære halvtårsundersøkelser og i AKU (SSBs arbeidskraftsundersøkelser).

Ut fra disse definisjonene fordeler personene i arbeidsstyrken seg som i tabell 5.2. Vi ser at det er signifikante forskjeller i andel arbeidsledige og sysselsatte mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge. Arbeidsledigheten er klart høyere blant utenlandskandidatene.

Tabell 5.2 Arbeidsmarkedsstatus november 2002. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=914	Uteksaminert i Norge N=1384
I arbeidsstyrken totalt	94,9	96,6
Sysselsatt*	92,4	96
Arbeidsledig (i prosent av arbeidsstyrken)*	2,5	0,6
Utenfor arbeidsstyrken	5,1	3,4

\*  $p < 0,05$

Tabell 5.3 viser forskjeller i arbeidsmarkedsstatus etter fag for utenlands- og innenlandskandidater. For noen fagområder finner vi forskjeller mellom utenlands- og innenlandskandidatene, men når tallene brytes ned på fagområder, blir mange av kategoriene såpass små at tallene er heftet med usikkerhet. Men for fagområdet økonomi og administrasjon finner vi at utenlandskandidatene signifikant sjeldnere er i arbeid, og oftere er arbeidsledige sammenlignet med grupper med tilsvarende utdanning fra Norge. Arbeidsmarkedsstatus varierer med type utdanning for både uten- og innenlandskandidater. I begge grupper er det en høy andel sysselsatte og lav andel ledige blant medisinere og personer med høyere teknisk/naturvitenskapelig utdanning, både blant de som er uteksaminert i utlandet og i Norge

Tabell 5.3 Arbeidsmarkedsstatus november 2002 etter fagområde. Prosent.

	Sysselsatte	Arbeidsledige (i prosent av arbeids- styrken)	Utenfor arbeids- styrken	N
<b>KANDIDATER UTEKSAMINERT I UTLANDET (N=914)</b>				
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	96,3	0	3,8	186
Økonomi og administrasjon	90,8	4,9	4,2	204
Samfunnsfag	86,1	2,8	11,1	61
Humaniora	81,8	9,1	9,1	26
Medisin	100	0	0	80
Andre helsefag på høyere nivå	92,9	7,1	0	49
Helsefag lavere nivå	93,3	1,3	5,3	189
Kunst	93,8	0	6,3	43
Annet	89,5	2,6	9,9	76
Kandidater uteksaminert i utlandet totalt	92,2	2,7	5,0	914
<b>KANDIDATER UTEKSAMINERT I NORGE (N=1383)</b>				
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	98,7	0	1,3	303
Økonomi og administrasjon	97,3	0,5	2,2	149
Samfunnsfag	94,1	3,2	2,7	213
Humaniora	95,4	0,9	3,7	172
Medisin	98,0	0	2,0	103
Andre helsefag på høyere nivå	98,2	0	1,8	59
Helsefag lavere nivå	94,8	0	5,2	325
Kunst	77,8	3,7	18,5	21
Annet	97,1	2,9	0	38
Kandidater uteksaminert i Norge totalt	95,1	0,5	3,4	1383

## 5.2 Arbeidsledighet i perioden etter endt utdanning

I tabell 5.3 så vi at arbeidsledigheten på *intervjutidspunktet* (november 2002) var høyere blant utenlandskandidater enn blant de som er uteksaminert i Norge. Denne forskjellen er statistisk signifikant. Vi skal nå se på hvor store andeler som har vært ledige i perioden umiddelbart etter endt utdanning, og i løpet av

hele perioden etter endt hovedutdanning og fram til undersøkelsestidspunktet. Arbeidsledighetsdefinisjonen er i dette tilfelle noe videre enn ved måling av arbeidsledighet på undersøkelsestidspunktet, ettersom det er tatt utgangspunkt i hva respondentene oppgir som sin *hovedaktivitet*. Det kan tenkes at de har hatt noe deltidsarbeid eller strøjobber, selv om de har definert seg som arbeidsledige.

### Ledighet som første hovedaktivitet etter endt utdanning

Vi antar at kandidatene kan være særlig eksponert for arbeidsledighet i månedene rett etter avsluttet eksamen. Å få innpass på arbeidsmarkedet kan ta noe tid, og før man finner relevant arbeid, kan det tenkes at kandidatene går gjennom en periode med arbeidsledighet, midlertidige jobber, og jobber de er overkvalifiserte for. Enkelte vil trolig også *velge* å være arbeidsledige, framfor å ta en jobb de er overkvalifisert for eller som er dårlig betalt. På spørsmål om hva som var deres første hovedaktivitet etter endt hovedutdanning, svarer 8,8 prosent av utenlandskandidatene og 4,4 prosent av de som er uteksaminert i Norge at dette var arbeidsledighet. Som vi ser av tabell 5.4 er forskjellene mellom utenlandskandidater og kandidater utdannet i Norge signifikante på fagområdene økonomi og administrasjon og helsefag på lavere nivå, og tendensen peker i samme retning for de fleste andre fag.

Tabell 5.4 Andel som oppgir arbeidsledighet som første hovedaktivitet etter endt hovedutdanning i 1997–1999, etter utdanningstype. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=911	Uteksaminert i Norge N=1361
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	7,6	8,2
Økonomi og administrasjon*	10,6	4,9
Samfunnsfag	17,1	9,3
Humaniora	20,0	7,4
Medisin	0	0
Andre helsefag på høyere nivå	6,7	0
Helsefag lavere nivå*	4,2	0,7
Kunst	12,5	14,8
Annet	7,9	6,3
Totalt*	8,8	4,4

\*p<0,05

## Ledighet i perioden etter endt hovedutdanning

Ser vi på *hele* perioden etter endt utdanning, finner vi at andelene som oppgir å ha opplevd arbeidsledighet en eller annen gang i løpet av denne tiden er relativt høy; 18 prosent av utenlandskandidatene og 11 prosent av de som er uteksaminert i Norge. Tabell 5.5 viser at andelen som har opplevd arbeidsledighet varierer med utdanningstype, og at det på noen fagområder er relativt store forskjeller mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge. Det er signifikant flere som har opplevd ledighet blant utenlandskandidater enn blant de som er utdannet i Norge på økonomisk/administrative fag og på helsefag utenom medisin.

Tabell 5.5 Andel som oppgir å ha vært arbeidledige i løpet perioden mellom endt hovedutdanning ( i 1997–1999) og intervju tidspunktet (november 2002), etter utdanningstype. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	13,8	17,2
Økonomi og administrasjon*	22,0	10,8
Samfunnsfag	25,7	20,3
Humaniora	40,0	21,8
Medisin	8,0	3,0
Andre helsefag på høyere nivå *	21,4	1,8
Helsefag lavere nivå *	12	1,7
Kunst	17,6	33,3
Annet	18,4	13,0
Totalt*	18,2	10,5

\* $p < 0,05$

I en annen analyse av Kandidatundersøkelsen 2002, som ser på arbeidsmarkedsutfall for både innvandrergupper og nordmenn utdannet i utlandet, er det vist at arbeidsledighet i første fase etter endt utdanning ikke gir økt risiko for arbeidsledighet på intervju tidspunktet for nordmenn uteksaminert i utlandet (Støren 2004). Ledighet i første fase etter endt utdanning synes altså ikke å ha noen stigmatiserende effekt for denne gruppe, i kontrast til hva som er tilfelle for innvandrere med høy utdanning (op.cit). Det er likevel verd å merke seg at 4–5 år etter avsluttet utdanning er ledigheten høyere blant utenlandskandidater enn blant de som er uteksaminert i Norge.

## Multivariat analyse av arbeidsledighet

Tabell 5.6 viser logistiske regresjonsanalyser der vi undersøker hvordan ulike variable påvirker sannsynligheten for å ha opplevd arbeidsledighet i løpet av perioden etter endt utdanning (for uten- og innenlandskandidater samlet). Hvis vi først ser på modell 1, ser vi at kvinner har høyere sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet sammenlignet menn, når andre forhold holdes konstant. Høyt karaktersnitt fra videregående skole reduserer sannsynligheten for arbeidsledighet, det samme gjør relevant arbeidserfaring før endt utdanning. De som har utdanning innenfor humanistiske fag har en signifikant høyere risiko for å ha opplevd ledighet, sett i forhold til referansegruppen (teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå), mens de som har studert medisin og andre helsefag, har lavere ledighetsrisiko. De som er uteksaminert i utlandet, har økt ledighetsrisiko, kontrollert for andre forhold.

I modell 2a undersøker vi også om antall år i høyere utdanning og akademiske prestasjoner i forhold til medstudenter har betydning. Antall år i høyere utdanning har ingen betydning, men vi finner at de som rapporterer å ha gode eksamensresultater i forhold til medstudenter, har lavere ledighetsrisiko. Når den sistnevnte variabelen introduseres i modellen, reduseres imidlertid effekten av karakternivå fra videregående skole. Vi har også undersøkt om varigheten på utenlandsoppholdet har noen betydning, men finner ingen signifikante effekter av dette. Den negative effekten av å være uteksaminert i utlandet forsterkes noe når vi kontrollerer for disse variablene. De fleste koeffisientene i modell 2 viser samme mønster som i modell 1.

Ut fra humankapitalteori kunne man forvente å finne en sammenheng mellom utdanningens varighet, og arbeidsmarkedsutbytte – jo lengre utdanning jo lavere ledighet, men resultatene gir ikke støtte for en slik hypotese. Dette kan ha sammenheng med at vårt mål på utdanningslengde (antall år i høyere utdanning) fanger opp effektiv studietid, ikke normert studietid. Personer som har brukt lang tid på studiene sine oppfattes ikke nødvendigvis som attraktive i arbeidsmarkedet.

I tabell 5.7 har vi estimert modeller for de som er uteksaminert i utlandet og i Norge hver for seg. Modell 2b viser kandidater uteksaminert innenlands, mens modell 2c viser kandidater uteksaminert i Norge. Når vi sammenligner disse, finner vi at den negative effekten av å være kvinne kun gjelder utenlandskandidater. Den positive effekten av relevant arbeidserfaring gjelder kun de som er uteksaminert i Norge. Når det gjelder forskjeller mellom utdanningsgrupper, bekrefter de multivariate analysene i hovedsak mønsteret vi så i tabell 5.5. Kunststudenter uteksaminert i Norge har økt ledighetsrisiko i forhold til refe-

ransegruppen (med høyere teknisk/naturvitenskapelig utdanning), men vi finner ikke denne tendensen blant kunststudenter uteksaminert i utlandet. Blant de som har studert økonomi og administrasjon har effekten på ledighet motsatt fortegn for utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge; for utenlandskandidater i denne gruppe øker risikoen for å ha opplevd ledighet, mens den reduseres blant de som er uteksaminert i Norge. Disse effektene er imidlertid ikke signifikante.

I modell 3 har vi inkludert variabler om utdanningsinstitusjonens prestisje, og i hvilket land (hvilken region) utdanningen er tatt. Resultatene viser at det å ha gått på et lærested med høy prestisje reduserer risikoen for ledighet. Vi ser også at de som har studert i USA, Storbritannia, og andre europeiske land (utenom Norden og Storbritannia), har økt sannsynlighet for å ha opplevd ledighet i forhold til referansegruppen, som er kandidater som har studert i nordiske land.

Tabell 5.6 Binomisk logistisk regresjon med sannsynlighet for arbeidsledighet etter endt hovedutdanning som avhengig variabel.

	Modell 1		Modell 2a	
	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil
<b>Demografiske variable</b>				
Kjønn	0,308 *	0,133	0,291 *	0,134
Alder	0,009	0,019	0,000	0,021
Foreldre med høyere utdanning (én eller begge)	0,006	0,133	0,018	0,135
<b>Karakterer, erfaring m.m.</b>				
Karaktersnitt fra VGS	-0,274 *	0,120	-0,204	0,124
Karaktersnitt fra VGS ukjent	0,172	0,203	0,143	0,206
Relevant arbeidserf. før endt utd.	-0,012 **	0,004	-0,012 **	0,004
Uteksaminert 1998	-0,046	0,181	-0,056	0,183
Uteksaminert 1999	0,224	0,192	0,214	0,193
<b>Utdanningstype***</b>				
Økonomi og administrasjon	-0,112	0,195	0,090	0,202
Samfunnsfag	0,312	0,210	0,250	0,216
Humaniora	0,575 *	0,224	0,572 *	0,231
Medisin	-1,367 ***	0,396	-1,562 ***	0,405
Andre helsefag på høyere nivå	-0,575	0,352	-0,698	0,360
Helsefag lavere nivå	-1,003 ***	0,228	-0,905 ***	0,246
Kunst	0,177	0,352	0,244	0,356
Andre fag	-0,193	0,300	-0,165	0,305
<b>Uteksaminert i utlandet</b>	<b>0,426 **</b>	<b>0,138</b>	<b>0,547 ***</b>	<b>0,154</b>
<b>Prestasjoner m.m.</b>				
Antall år i høyere utd.			0,075	0,048
Eksamensres. i forhold til medstud.			-0,352 ***	0,076
Eksamensresultater ukjent			-0,234	0,243
Studert i utlandet <= 1 år			0,214	0,187
Studert i utlandet 1–2 år			-0,165	0,238
Studert i utlandet mer enn 2 år			0,001	0,210
Konstantledd <sup>1</sup>	-1,010	0,842	-1,253	0,904
N	2246		2246	
-2.l.l	1753, 918		1728,692	

<sup>1</sup>Menn, uteksaminert 1997, teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå, uteksaminert i Norge, uten utenlandsopphold.

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001



Tabell 5.7 Binomisk logistisk regresjon med arbeidsledighet etter endt hovedutdanning som avhengig variabel. Separate analyser for kandidater uteksaminert i Norge og i utlandet.

	UTEKSAMINERT I NORGE		UTEKSAMINERT I UTLANDET			
	Modell 2b		Modell 2c		Modell 3	
<b>Demografiske variable</b>	Koeff.	Std.feil	Koeff.	Std.feil	Koeff	Std.feil
Kjønn	0,100	0,181	0,516 *	0,207	0,487 *	0,211
Alder	-0,003	0,026	0,004	0,038	0,012	0,038
Foreldre med høyere utdanning	0,080	0,186	-0,084	0,202	-0,164	0,206
<b>Karakterer, erfaring m.m.</b>						
Karakttersnitt fra VGS	-0,221	0,169	-0,075	0,194	-0,058	0,200
Karaktersnitt fra VGS ukjent	-0,066	0,370	0,236	0,258	0,273	0,264
Relevant arbeidserf. før endt utd.	-0,017 ***	0,006	-0,006	0,006	-0,004	0,006
Uteksaminert 1998	0,083	0,224	-0,304	0,327	-0,269	0,332
Uteksaminert 1999	0,308	0,251	0,046	0,331	0,105	0,339
<b>Utdanningstype**</b>						
Økonomi og administrasjon	-0,447	0,329	0,485	0,288	0,430	0,292
Samfunnsfag	0,021	0,274	0,480	0,384	0,541	0,394
Humaniora	0,261	0,276	1,144 *	0,484	0,978 *	0,495
Medisin	-1,846 **	0,634	-1,170 *	0,550	-1,271 *	0,584
Andre helsefag på høyere nivå	-2,396 *	1,029	0,045	0,454	0,189	0,469
Helsefag lavere nivå	-1,112 ***	0,348	-0,635	0,377	-0,458	0,398
Kunst	1,017 *	0,561	0,050	0,484	0,075	0,497
Andre fag	0,248	0,522	0,034	0,405	-0,123	0,410
<b>Prestasjoner m.m.</b>						
Antall år i høyere utd.	0,145 *	0,063	-0,026	0,080	-0,006	0,083
Eksamensres. i forhold til medstud.	-0,337 ***	0,104	-0,389 ***	0,116	-0,380 ***	0,118
Eksamensresultater ukjent	-0,387	0,349	-0,044	0,351	0,063	0,361
<b>Lengde på utenlandsopphold</b>						
Studert i utlandet <= 1 år	0,305	0,229	0,172	0,355	0,010	0,366
Studert i utlandet 1–2 år	-0,037	0,417	-0,052	0,300	-0,043	0,306
Studert i utlandet mer enn 2 år	-0,468	0,587	0,184	0,247	0,118	0,258

Tabell 5.7 forts.

	UTEKSAMINERT I NORGE		UTEKSAMINERT I UTLANDET	
	Modell 2b		Modell 2c	Modell 3
<b>Lærestedets prestisje og beliggenhet</b>				
Rennommé			-0,396 **	0,135
Rennommé ukjent			-0,190	0,349
Storbritannia			1,031 ***	0,315
USA			0,825 *	0,365
Europa (u/Storbr. og Norden)			0,843 *	0,338
Andre land			0,344	0,584
Konstantledd <sup>1</sup>	-1,294	1,061	-1,483	-2,374
N	1356		912	890
-2.l.l.	929,297		768,998	748,364

<sup>1</sup>Menn, uteksaminert 1997, teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå, uteksaminert i Norge, uten utenlandsopphold. For modell 3: Lærested med prestisje under gjennomsnitt, Studieregion Norden

\*p<0,05, \*\*p<0.01, \*\*\*p<0,001

### 5.3 Arbeidsoppgavenes relevans til utdanningsnivå

I hvilken grad oppfatter de som er i arbeid at utdanningen de har er relevant for de arbeidsoppgavene de utfører? Hvis vi tar utgangspunkt i utdanningsnivå, ser vi av tabell 5.8, at to av tre kandidater mener at arbeidsoppgavene i jobben de har på undersøkelsestidspunktet krever utdanning på omtrent samme nivå som det de har. Blant utenlandskandidatene er det flere som mener at arbeidsoppgavene krever utdanning på *lavere* nivå enn som mener at de krever utdanning på *høyere* nivå, mens fordelingen mellom disse alternativene er nokså symmetrisk for de som er uteksaminert i Norge.

Tabell 5.8 Arbeidsoppgavenes relevans til utdanningsnivå. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=824	Uteksaminert i Norge N=1304
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning på samme nivå som den jeg avsluttet i 1997/1998/1999	67	70
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et høyere nivå enn den jeg avsluttet i 1997/1998/1999*	11	14
Arbeidsoppgavene krever høyere utdanning, men på et lavere nivå enn den jeg avsluttet i 1997/1998/1999*	12	8
Arbeidsoppgavene krever ikke høyere utdanning, men det er en fordel å ha det	9	7
Det er helt uten betydning om man høyere utdanning	1,0	1
Sum	100	100

\*p<0,05

Hva innebærer det å være overkvalifisert for arbeidet? Dette kan oppfattes nok så subjektivt, og overkvalifisering defineres også noe ulikt i forskningslitteraturen (se for eksempel Arnesen og Szanday 2000). Overkvalifisering kan defineres vidt, for eksempel ved å inkludere alle som har krysset av for de siste tre svaralternativene i tabell 5.8. Det er denne vide definisjonen som ligger til grunn for tabell 5.9. Vi ser at det totalt sett er signifikant flere som er overkvalifisert til den jobben de hadde på intervju tidspunktet blant utenlandskandidatene enn blant de som er uteksaminert i Norge, 20 mot 16 prosent. Går vi inn på de enkelte fagområdene, finner vi få signifikante forskjeller, noe som delvis har sammenheng med at gruppene er små. Kandidater med økonomisk og administrativ utdanning utgjør imidlertid en stor gruppe, og utenlandskandidater er overrepresentert blant overkvalifiserte i denne gruppen. Hele 30 prosent mener at de er overkvalifisert for den jobben de har, ut fra den vide definisjonen skissert ovenfor. Generelt er det verd å merke seg at det er større forskjeller mellom utdannings typer enn hvorvidt utdanningen er tatt i utlandet eller i Norge.

Tabell 5.9 Andel overkvalifiserte for arbeidet på undersøkelsestidspunktet, etter vid definisjon. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=846	Uteksaminert i Norge N=1324
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	21	19
Økonomi og administrasjon*	30	19
Samfunnsfag	30	18
Humaniora	48	37
Medisin	1	0
Andre helsefag på høyere nivå	4	2
Helsefag lavere nivå	9	10
Kunst	15	31
Annet	17	16
Alle*	20	16

\*p<0,05

Hvis vi definerer overkvalifisering noe smalere, og tar utgangspunkt i de *to* siste svaralternativene i tabell 5.8, er forskjellene mellom utenlandskandidatene langt mindre, og de er ikke statistisk signifikante (Vedleggstabell 4).

Som vi har vært inne på, kan overkvalifisering til en viss grad ses på som en subjektiv opplevelse. Det kan tenkes at utenlandskandidater i mindre grad enn andre får innfridd sine *forventninger* til arbeidet, for eksempel ved at de ikke får anvendt sin landspesifikke eller transnasjonale kompetanse i samme grad som de hadde de hadde håpet på. Det kan tenkes at noen har hatt urealistiske forestillinger om i hvilken grad landspesifikk kompetanse er etterspurt i arbeidsmarkedet. Vi har imidlertid ikke holdepunkter for dette eller data som kartlegger forventninger i forhold til resultat, og dette er et tema som egner seg vel så godt for kvalitative intervjuer enn spørreskjema.

I en annen publikasjon har vi foretatt multivariate analyser der overkvalifiserte er avhengig variabel (Wiers-Jenssen og Try 2005). Resultatene av disse analysene viser at utenlandskandidater har en høyere sannsynlighet for å oppfatte seg som overkvalifiserte (etter den vide definisjonen av overkvalifisering), også når vi kontrollerer for en rekke andre forhold. Disse analysene viser også at utdanningstype også har stor betydning for om man anser seg som overutdannet i jobben. Kandidater med helsefaglig utdanning har mindre sannsynlighet for å oppfatte seg som overkvalifisert enn referansegruppen (teknisk/naturvitenskapelig utdanning, høyere grad), mens kandidater som er utdannet i humanistiske fag har en høyere sannsynlighet for å oppfatte seg som overkvalifisert. De som arbeider i privat sek-

tor har også høyere sannsynlighet for å være overkvalifisert, mens høyt karakter-  
snitt fra videregående skole reduserer sannsynligheten for overkvalifisering.

## 5.4 Undersysselsetting

Undersysselsetting, eller ufrivillig deltid, er en tredje form for mistilpasning i arbeidsmarkedet. Undersysselsatte omfatter alle sysselsatte som ikke er overkvalifisert og som jobber deltid fordi det ikke har vært mulig å få heltidsarbeid. Ca. en prosent av utenlandskandidatene er undersysselsatt, mens dette gjelder to prosent av innenlandskandidatene. Det er i første rekke lavere grads kandidater innenfor helsefag (sykepleiere og fysioterapeuter) som oppgir å være undersysselsatt. Siden undersysselsetting er relativt lite utbredt blant kandidatene i vår undersøkelse, velger vi å ikke gå videre inn på dette temaet.

## 5.5 Bosteds- og arbeidsland

Blant de som uteksaminert utlandet, oppgir 21 prosent å være bosatt i utlandet på undersøkelsestidspunktet, november 2002. Tilsvarende tall for de som er utdannet i Norge er tre prosent. Blant de som er uteksaminert i Norge, men har deler av utdanningen fra utlandet, er åtte prosent bosatt i utlandet.<sup>13</sup> Dette viser at å ta utdanning i utlandet medfører økt sannsynlighet for å bli boende i utlandet, men at det særlig er de som uteksamineres i utlandet, eller som har lengre utenlandsopphold bak seg, som blir boende i utlandet. Det er ikke snakk om noen massiv hjerneflukt fra Norge, og trolig vil en del av kandidatene som bor i utlandet på undersøkelsestidspunktet vende tilbake til Norge på et senere tidspunkt. Dessuten kan man tenke seg at en del av de som har studert og arbeidet i utlandet, bringer med seg en partner tilbake til Norge.

Undersøkelser blant nordmenn som studerer i utlandet viser at mange ønsker å arbeide i utlandet en periode etter at de har avsluttet utdanningen. Om lag halvparten av utenlandsstudentene tror de vil bo utenlands fem år etter at de er ferdige med utdanningen (Wiers-Jenssen 1999, 2003a). Det synes altså å være en del som endrer planer underveis. Dette kan ha sammenheng med blant annet arbeidsmarkeds- og familiesituasjon. Det er lav arbeidsledighet i Norge sammenlignet med andre land, og velferdsordningene, for eksempel i forbindelse med barnefødsler, er gode.

---

13 De som har mer enn to års utdanning fra utlandet trekker snittet kraftig opp.

Sysselsettingsprosenten er lavere blant kandidater som er bosatt i utlandet, sammenlignet med kandidater bosatt i Norge, 84 mot 96 prosent (se vedleggstabell 5). Det er en større andel av de som er bosatt i utlandet som er utenfor arbeidsstyrken. Av sysselsatte utenlandskandidater arbeider 20 prosent i utlandet. Tilsvarende tall for de som er uteksaminert i Norge er under tre prosent. Tabell 5.10 viser hvor store andeler av utenlands kandidatene som arbeider i utlandet etter utdanningstype.

Tabell 5.10 Andel av sysselsatte utenlandseksaminerte som arbeider i utlandet i november 2002 etter fag. Prosent

Utdanningstype	Prosent	N (prosentuerings- grunnlag)
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	22	43
Økonomi og administrasjon	16	31
Samfunnsfag	23	12
Humaniora	22	4
Medisin	20	15
Andre helsefag på høyere nivå*	36	17
Helsefag lavere nivå	23	41
Kunst	20	20
Annet	15	18
Alle	20	183

En del av de som arbeidet i Norge i 2002, har arbeidet en periode i utlandet før de returnerte til Norge. Blant utenlandskandidater er andelen som har arbeidet i utlandet på et eller annet tidspunkt fra avsluttet utdanning i 1997–99 og fram til undersøkelsestidspunktet i november 2002, 35 prosent. Blant de som er uteksaminert i Norge er andelen fem prosent. (Vedleggstabell 6 viser hvor store andeler i ulike utdanningsgrupper som har arbeidserfaring fra utlandet).

Vi har også undersøkt hvor stor andel av de som er uteksaminert i Norge, men har *deler* av utdanningen fra utlandet, som har jobberfaring fra utlandet. Resultatene vises i tabell 5.11 Vi kan konkludere med at det i første rekke er de som har eksamenspapirer fra utlandet, eller relativt lang studieerfaring fra utlandet, som velger å arbeide utenlands. Dette står i en viss kontrast til en europeisk undersøkelse blant personer med høyere grads utdanning fra ulike europeiske land. Denne viser at hele 22 prosent av personene som har deltatt på ERASMUS-programmet (utvekslings opphold på opp til et år) har hatt arbeid utenlands i løpet av de første årene etter endt utdanning (Teichler 2002).

Tabell 5.11 Andel med arbeidserfaring fra utlandet. Prosent.

	Andel av sysselsatte som arbeidet i utlandet på intervjutidspunktet November 2002	Andel (av alle kandidater) som har arbeidet i utlandet etter endt hovedutdanning i 1997–1999
Kandidater uteksaminert i utlandet ( $N=914$ )	20	35
Kandidater uteksaminert i Norge, med langt utenlandsopphold ( $>2$ år) ( $N=31$ )	23	24
Kandidater med middels langt utenlandsopphold (1–2 år) ( $N=37$ )	8	18
Kandidater uteksaminert i Norge, med kort utenlandsopphold ( $< 1$ år) ( $N=201$ )	4	11
Kandidater uteksaminert i Norge uten utenlandsopphold ( $N=1056$ )	2	3

## 5.6 Oppsummering om arbeidsmarkedsstatus og bostedsland

Vi finner en noe lavere sysselsettingsandel blant utenlandskandidater enn blant de som er uteksaminert i Norge. Utenlandskandidatene er mer eksponert for arbeidsledighet, men ledigheten er betydelig lavere på intervjutidspunktet enn i den første perioden etter endt utdanning. Den relative forskjellen mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge reduseres imidlertid ikke, ledigheten er mer enn dobbelt så høy blant utenlandskandidatene. Multivariate analyser viser at utenlandskandidatene har høyere risiko for å ha opplevd arbeidsledighet enn de som er uteksaminert i Norge, også når vi kontrollerer for bakgrunnsvariable, eksamensresultater og utdanningstype. De som har studert i land utenfor Norden, har høyere risiko for arbeidsledighet enn andre. Utenlandskandidatene oppfatter seg oftere som overkvalifisert for sine arbeidsoppgaver, ut fra en vid definisjon av overkvalifisering. Samlet sett gir resultatene en indikasjon på at utenlandskandidatene har noe større problemer med å få aksept for sin utdanning de første årene i arbeidsmarkedet. Forskjellene mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge kan imidlertid ikke karakteriseres som dramatiske. Forskjellene mellom utdanningstypene er større.

Det er i første rekke de som har lang studieerfaring fra utlandet som velger å arbeide i utlandet. Blant de med kortere utenlandsopphold er det relativt få som skaffer seg arbeidserfaring utenfor Norges grenser i løpet av de første årene av karrieren.

## 6 Trekk ved arbeidssituasjonen

I forrige kapittel så vi at de aller fleste kandidatene er i arbeid, både blant utenlandskandidatene og blant de som er uteksaminert i Norge. I dette kapitlet skal vi fokusere på de som er sysselsatte på undersøkelsestidspunktet, og se på noen karakteristika ved jobbene deres. Vi vil undersøke om de arbeider i privat eller offentlig sektor, om de har jobber med internasjonalt tilsnitt, og i hvilken grad de får anvendt språkkompetanse i arbeidssituasjonen. Vi skal også se på lønn, og hvilke faktorer som påvirker lønnsnivået. Både de som arbeider i Norge og de som arbeider i utlandet er inkludert i analysene. I hovedsak vil vi presentere tall om de som arbeider i Norge. Tall om de som arbeider i utlandet finnes i vedlegg.

### 6.1 Ansettelsesforhold og arbeidstid

Tabell 6.1 viser ansettelsesforhold for kandidater som arbeider i Norge under søkeseidspunktet, i november 2002 (tall for kandidater som arbeider i utlandet finnes i vedleggstabell 7). Vi ser at det blant utenlandskandidatene er en høyere andel som er i fast arbeid og som er selvstendig næringsdrivende, og en lavere andel som er i stipendiat/forskeropplæringsstillinger. Andelen som er i ulike former for midlertidige stillinger er lavere blant utenlandskandidater.

Tabell 6.1 Ansettelsesforhold for kandidater som arbeider i Norge, november 2002. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=632	Uteksaminert i Norge N=1248
Fast arbeid (fast ansettelse, inkludert oppsigelig stilling i skolen og ikke avsluttet prøvetid)*	80	75
Stipendiat/forskeropplæringsstilling på engasjement*	10	5
Vikariat eller annen midlertidig stilling av 6 måneders varighet eller mer*	9	14
Vikariat eller annen midlertidig stilling av mindre enn 6 måneders varighet	3	3
Selvstendig næringsdrivende*	7	3
Sum	100	100

\*p<0,05



Som det framgår av tabell 6.2 er det er en høyere andel av utenlands- enn innenlandsstudentene som oppgir å arbeide mer enn full stilling.

Tabell 6.2 Arbeidstid i stilling for kandidater som arbeider i Norge, november 2002. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=643	Uteksaminert i Norge N=1266
Mer enn heltid*	34	20
Heltid	58	63
Deltid	8	17
Sum	100	100

Stillingsprosenten er knyttet til en rekke ulike forhold, blant annet kjønn og utdanningstype. Kvinner jobber oftere deltid enn menn. Blant de som har utdanning innenfor økonomi og administrasjon arbeider flere enn fire av ti mer enn full stilling. Blant de med helsefagutdanning på lavere nivå, er det få som arbeider mer enn deltid (9 %), og mange som jobber deltid (32 %). De som arbeider i privat sektor, jobber oftere mer enn heltid. De som er uteksaminert i utlandet, men arbeider i Norge, jobber også oftere mer enn heltid. Vi har også gjort analyser der vi kontrollerer for alle disse variablene, og da finner vi at det å være uteksaminert i utlandet ikke lenger har noen signifikant effekt (disse analysene er ikke vist i denne rapporten).

## 6.2 Offentlig vs. privat sektor

Undersøkelser fra andre land tyder på at utenlandsstudenter oftere arbeider i privat enn offentlig sektor (Opper m.fl. 1990, Jahr og Teichler 2000, Teichler 2002). Vi ønsket derfor å undersøke om det finnes en tilsvarende tendens i Norge. I vårt datamateriale finner vi at 63 prosent av utenlandskandidatene som arbeider jobber i privat sektor, mens 40 prosent av innenlandskandidatene gjør det samme. Blant de som arbeider i utlandet er andelen som arbeider i privat sektor 70 prosent (se vedleggstabell 9). Men også når det gjelder sektor er det viktig å bryte resultatene ned på utdanningstype for å få et mer presist bilde av situasjonen. Tabell 6.3 viser at blant kandidater som arbeider i Norge er andelen som er ansatt i privat sektor høyere blant utenlandskandidater i de fleste utdanningsgrupper. For medisin finner vi imidlertid en motsatt tendens; det er blant de som er uteksaminert i Norge vi finner flest som rapporterer at de er ansatt i privat sektor.

Tabell 6.3 Andel som arbeider i privat sektor i Norge i november 2002 blant kandidater på ulike fagområder. Prosent

	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå*	86	73
Økonomi og administrasjon	92	87
Samfunnsfag*	54	31
Humaniora*	57	32
Medisin*	20	34
Andre helsefag på høyere nivå	78	63
Helsefag lavere nivå*	30	14
Kunst	69	55
Annet*	71	50
Totalt*	63	41

\*  $p < 0,05$

Hva som kan være årsaker til disse mønstrene, er vanskelig å forklare ut fra det foreliggende datamaterialet. Det kan tenkes at de utenlandsutdannede primært *ønsker* å arbeide i privat sektor, og fortrinnsvis søker seg dit. Men det kan også tenkes at offentlige og private arbeidsgivere har ulike preferanser for hva slags kandidater de ansetter, eller at organisasjonsstruktur og ansettelsesprosedyrer påvirker rekrutteringsmønsteret. Offentlig sektor har generelt en organisasjonsstruktur som minner om det Kvande og Rasmussen (1993) omtaler som statiske hierarkier. Ansettelsesprosesser i offentlig sektor følger ofte mer formelle prosedyrer, og dette kan implisere at kandidater med utradisjonell bakgrunn kan ha vanskeligere for å nå opp der enn i dynamiske organisasjoner med mindre formelle rekrutteringsprosedyrer.

### 6.3 Lederansvar

Lederansvar er et av flere uttrykk for avansement, og kan oppfattes som en suksessindikator i arbeidsmarkedet. Kandidatene er tidlig i sin karriere, men vi har likevel valgt å kartlegge i hvilken grad de har lederansvar i sin nåværende stilling. Som det framgår av tabell 6.4, er det små forskjeller i andel som har lederansvar mellom de som er uteksaminert i utlandet og i Norge. Blant de som jobber i utlandet, er andelen som har lederansvar signifikant høyere enn blant de jobber i Norge, 42 mot 31 prosent (se vedleggstabell 10).

Tabell 6.4 Andel sysselsatte som har stilling som medfører lederansvar. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=636	Uteksaminert i Norge N=1245
Leder mer enn 10 personer	8	10
Leder 5–10 personer	7	7
Leder færre enn 5 personer	15	14
Har ikke lederansvar	70	69
Sum	100	100
*p<0.05		

## 6.4 Arbeid med internasjonalt tilsnitt?

Undersøkelser fra andre land tyder på at de som har studert i utlandet har arbeid med mer internasjonalt tilsnitt enn andre (Opper mfl. 1990). Vi skal nå se på noen forhold som kan belyse om utenlandskandidatenes jobber er mer internasjonale enn jobbene til de som er utdannet i Norge. Først skal vi se på om bedriften man arbeider i er internasjonal, i den forstand at den har hovedkontor eller filialer i andre land. Videre skal vi se på om arbeidet innebærer reisevirksomhet, og i hvilken grad kandidatene drar nytte av språkkunnskaper i jobben.

### Internasjonale bedrifter og reisevirksomhet

Tabell 6.5 viser at blant de som arbeider i Norge, er utenlandskandidatene oftere ansatt i foretak med hovedkontor utenfor Norge, og i virksomheter med utenlandske søsterbedrifter. Det er også en høyere andel av utenlandskandidatene som oppgir at jobben innebærer reisevirksomhet i utlandet. Alle disse sammenhengene er statistisk signifikante. Blant de som arbeider i utlandet, jobber en overveiende andel for utenlandske foretak (vedleggstabell 11).

Det er særlig de som har teknisk/naturvitenskapelig utdanning og de som har utdanning innenfor økonomi og administrasjon som arbeider i internasjonale bedrifter. Dette gjelder både de som er uteksaminert i utlandet og de som er uteksaminert i Norge (Vedleggstabell 12).

Tabell 6.5 Andel sysselsatte i Norge som har arbeid med internasjonalt tilsnitt. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=1235	Uteksaminert i Norge N=651	Alle som jobber i Norge N=1886
Hovedkontor utenfor Norge*	24	12	14
Hovedkontor i Norge, men søsterbedrift i utlandet*	41	22	24
Reisevirksomhet utenlands*	38	24	25

\*p<0,05

### Bruk av språk i arbeidssituasjonen

På spørsmål om de noen ganger bruker andre språk enn norsk i arbeidssituasjonen, svarer de aller fleste kandidatene ja. At de fleste som arbeider i utlandet bruker fremmedspråk, er nokså opplagt, derfor har vi ikke gjort tilleggsanalyser for de som arbeider i utlandet. 90 prosent av utenlandskandidatene og 84 prosent av innenlandskandidatene oppgir at det forekommer at de bruker et annet språk enn norsk i arbeidssituasjonen. På spørsmål om hvilket språk som er det viktigste, oppgir hele 97 prosent at dette språket er engelsk. Ser vi på andelene som bruker fremmedspråk ukentlig, ser vi at utenlandskandidatene skårer høyere enn de som er uteksaminert i Norge, både når det gjelder muntlig og skriftlig bruk (Tabell 6.6).

Tabell 6.6 Andel som ukentlig bruker fremmedspråk i arbeidssituasjonen blant kandidater sysselsatt i Norge. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=663	Uteksaminert i Norge N=1289
Telefonkontakt/direkte kontakt*	33	15
E-post, brev*	35	19
Lesing av faglitteratur*	56	41
Skriving av notater/rapporter*	30	19
Foredrag/konferanser/møter*	18	9
Uformell kontakt med kolleger*	24	12

\*p<0,05

Det er de med høyere teknisk/og naturvitenskapelig utdanning, økonomisk/administrativ og samfunnsvitenskapelig utdanning fra utlandet som oftest bruker andre språk enn norsk i flere typer arbeidssituasjoner. Eksempelvis oppgir mer enn 40 prosent i disse gruppene at de bruker fremmedspråk i telefon eller ved direkte kontakt hver uke (Vedleggstabell 13)

Det er de med teknisk og medisinsk utdanning som oftest leser faglitteratur på andre språk en norsk. Eksempelvis leser tre av fire medisinere faglitteratur på fremmedspråk hver uke, og dette gjelder både utenlands- og innenlandskandidater. Blant medisinere og andre helsefagutdannede er det imidlertid få som på ukentlig basis bruker språk til andre formål enn lesing av faglitteratur.

Hvor ofte man bruker fremmedspråk, har sammenheng med hvilket land man har utdanningen fra. Tabell 6.7 viser at de som har utdanning fra engelskspråklige land benytter fremmedspråk oftere enn andre.

Tabell 6.7 Andel kandidater sysselsatt i Norge som ukentlig bruker fremmedspråk i arbeidssituasjonen. Prosent.

	Nor- den N=144	Europa utenom Norden og Storbri- tannia N=157	Storbri- tannia N=216	USA N=121	Andre land N=25	Norge N=1289	Totalt N=1952
Telefonkontakt/ direkte kontakt	19	23	41	44	25	15	17
E-post, brev	16	26	40	50	39	19	21
Lesing av faglitteratur	36	60	63	60	39	41	43
Skriving av notater/rapporter	11	22	37	43	31	19	20
Foredrag/ konferanser/møter	11	12	23	22	15	9	10
Uformell kontakt med kolleger	13	20	29	28	23	12	14

Det kan være interessant å bryte ned kategorien «Europa utenom Norden og Storbritannia» ned på enkeltland, men tallene for hvert land da blir nokså små. Vi kommer imidlertid tilbake til dette i kapittel 8.

### Betydning av utdanning, internasjonal karriere og språk

Presentert for en liste med kjennetegn ved jobber, er kandidatene bedt om å angi hvor *viktige* disse forholdene er for dem (yrkesverdier) og i hvilken grad disse forholdene karakteriserer deres nåværende jobb. I figur 6.1 og 6.2 har vi plukket ut tre av disse kjennetegnene, og figurene viser hvordan de vurderes av utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge. Skalaen er 1–5, der 5 indikerer høy betydning.

## 6.5 Lønn

Lønn er en god indikator på økonomisk avkastning av utdanning, og forteller oss en del om kandidatenes attraktivitet i arbeidsmarkedet. Et sentralt spørsmål er derfor hva slags lønn utenlandskandidatene oppnår, sammenlignet med de som er uteksaminert i Norge. I en europeisk studie som sammenligner kandidater som har hatt utenlandsopphold i studietiden (delstudenter) med kandidater som ikke har det, fant man at de som hadde hatt utenlandsopphold i snitt hadde høyere lønn enn de som kun hadde studert i hjemlandet, fire år etter avsluttet utdanning (Teichler 2002) Denne undersøkelsen kontrollerer imidlertid ikke for fagfelt. Når vi i vår studie sammenligner lønnsnivået for utenlandskandidater med innenlands kandidater, uten å kontrollere for andre forhold, finner vi at de utenlandsutdannede har nesten 15 prosent høyere ordinær månedslønn, noe som utgjør ca 4000 kroner. Type utdanning har imidlertid stor betydning for lønnsnivået, og i tabell 6.8 vises gjennomsnittlig brutto ordinær månedslønn blant sysselsatte kandidater med bakgrunn fra ulike fagområder.<sup>14</sup> Vi ser at utenlandskandidatene i snitt har høyere lønn på et flertall av fagområdene, men ikke alle. De utenlandskandidater som har studert medisin og andre helsefag på høyere nivå, psykologi og humaniora har i snitt et lavere lønnsnivå enn de som har studert tilsvarende fag i Norge.

Tabell 6.8 Brutto ordinær månedslønn for sysselsatte kandidater i heltidsstilling i Norge, november 2002. NOK

	Uteksaminert i utlandet N=995	Uteksaminert i Norge N=510
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	33 062	31 395
Økonomi og administrasjon	35 696	34 496
Samfunnsfag	28 988	27 657
Humaniora	25 056	25 533
Medisin	26 148	28 211
Andre helsefag på høyere nivå	33 245	35 933
Helsefag lavere nivå	23 514	22 012
Kunst	30 051	24 997
Annet	30 647	26 597
Totalt	31 753	27 652

Kandidater med økonomisk/administrativ og teknisk/naturvitenskapelig utdanning, og kandidater med helsefagsutdanning på høyere nivå, har den høyes-

<sup>14</sup> Brutto ordinær månedslønn, eksklusiv overtid og ekstrainntekter, for heltidsansatte lønsmottakere i Norge. Selvstendig næringsdrivende er ekskludert fra analysen.

te grunnlønna, både blant utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge. Det kan synes overraskende at en gruppe som leger oppgir å ha såpass lav lønn, men her er det viktig å huske på at overtid ikke inngår i tallene og at de er tidlig i karrieren, ofte i første jobb etter turnustjeneste.

### Multivariat analyse av lønn

For å få et mer nyansert bilde av lønnsforskjellene, er det nødvendig å kontrollere for flere forhold enn type utdanning. Blant annet er det viktig å kontrollere for hvilket år kandidatene er uteksaminert, ettersom dette er en indikator på ansiennitet, og det er også viktig å ta hensyn til arbeiderfaring før endt utdanning og bakgrunnsfaktorer som kjønn, alder, sivilstatus osv. Tabell 6.9 viser tre lineære regresjonsanalyser, for kandidater i 100 % stilling i Norge. Den avhengige variabelen er logaritmen til lønnen. Ved å bruke logaritmen til lønn, kan koeffisientene tolkes som prosentvis endring på den avhengige variabelen, når den uavhengige variabelen endres med en enhet, og alle andre forhold holdes konstant. Forutsetningene for denne tolkningsmåten er at effektene ikke er for store (godt under 0,1).

Modellene forklarer en relativt høy andel av lønnsfordelingen, varierende mellom 36 og 44 prosent. Effekten av de fleste variablene er robuste på tvers av modellene. I modell 1 kontrollerer vi for ulike bakgrunnsvariabler; demografiske variabler, utdanningstype, karaktersnitt fra videregående, relevant arbeiderfaring før endt utdanning og uteksamineringsår. Kontrollert for disse forholdene, tjener utenlandskandidatene 3,2 prosent mer enn de som er uteksaminert i Norge. Kvinner tjener mindre enn menn, noe som også er vist i en rekke andre studier (Asplund m.fl. 1996, Harmon m.fl. 2001). Særlig kvinner som har barn kommer dårlig ut, mens det å ha barn ikke har noen effekt på menns normallønn. Karaktersnitt fra videregående skole har en positiv effekt på lønn, det samme har relevant arbeiderfaring før endt utdanning. Å være uteksaminert senere enn referansegruppen, har en negativ effekt på lønn. Dette er naturlig, i og med at de har hatt kortere tid å opparbeide seg arbeiderfaring på. De fleste utdanningsgruppene skiller seg signifikant fra referansegruppen (teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå) når det gjelder lønn. De som har studert økonomi og administrasjon har høyere lønn, mens de andre gruppene ligger lavere – særlig de som har studert helsefag på lavere nivå. Dette viser at mønsteret vi fant i tabell 6.8 holder seg, også når vi kontrollerer for andre forhold.

Vi har også estimert modell 1 for utenlandskandidater og innenlandskandidater separat, se vedleggstabell 14. Mønsteret er i store trekk det samme, men

det finnes enkelte forskjeller, blant annet er den negative effekten av å være kvinne med barn sterkere blant utenlandskandidatene, og mors utdanningsnivå har signifikant effekt på lønnsnivå blant innenlandskandidatene. Men siden resultatene er såpass like, velger vi likevel for enkelhets skyld å presentere resultatene for utenlands- og innenlandskandidatene samlet i de neste to modellene.

I modell 2 kontrollerer vi for eksamensresultater i forhold til medstudenter, antall år i høyere utdanning og lengden på utenlandsoppholdet. Gode eksamensresultater har en positiv effekt, men de andre variablene gir ikke signifikante utslag. I modell 3 trekker vi inn jobbspesifikke variable. Vi ser at det å jobbe i internasjonale firma og å jobbe i privat sektor har en positiv effekt, mens det å være stipendiat har en negativ effekt. Når vi kontrollerer for disse variablene, reduseres effekten av å være uteksaminert i utlandet, men den forblir signifikant.

Vi ønsket også å undersøke om studieland og utdanningsinstitusjonens renommé (slik studentene vurderer det) kunne ha betydning for lønnsnivået. Dette er opplysninger vi kun har om utenlandskandidatene, og analysen inneholder følgelig bare informasjon om disse. Resultatene av denne analysen inngår i vedleggstabell 14, og viser at verken studieland (region) eller lærestedets renommé har signifikante effekter på lønnsnivået, kontrollert for andre forhold.



Tabell 6.9 Lineær regresjon av logaritmen til lønn for kandidater i 100 prosent stilling som arbeider i Norge

	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Koeff.	Std. feil	Koeff.	Std. feil	Koeff.	Std. feil
<b>Demografiske variabler</b>						
Kjønn	-0,041 **	0,014	-0,040 **	0,013	-0,034 **	0,013
Alder	0,004 **	0,002	0,005 **	0,002	0,006 ***	0,002
Gift/sambo	0,002	0,013	-0,001	0,013	-0,003	0,012
Barn under skolealder	0,012	0,017	0,017	0,017	0,019	0,016
Kjønn x barn	-0,058 *	0,024	-0,059 *	0,024	-0,057 **	0,022
Foreldre med høyere utdanning	0,009	0,012	0,008	0,012	0,005	0,011
<b>Karakterer og arbeidserfaring</b>						
Karaktersnitt fra VGS	0,038 ***	0,010	0,031 **	0,011	0,029 ***	0,010
Ukjent karaktersnitt	-0,034	0,022	-0,034	0,022	-0,034 *	0,020
Relevant arbeidserfaring, ant. mnd.	0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000	0,001 ***	0,000
Uteksaminert 1998	-0,045 **	0,016	-0,044 ***	0,016	-0,041 **	0,015
Uteksaminert 1999	-0,074 ***	0,017	-0,072 ***	0,017	-0,069 ***	0,016
<b>Utdanningstype</b>						
Økonomi og administrasjon	0,070 ***	0,017	0,061 ***	0,017	0,046 **	0,016
Samfunnsfag	-0,126 ***	0,019	-0,127 ***	0,020	-0,079 ***	0,019
Humaniora	-0,219 ***	0,022	-0,220 ***	0,023	-0,171 ***	0,022
Medisin	-0,190 ***	0,024	-0,178 ***	0,025	-0,098 ***	0,026
Andre helsefag på høyere nivå	0,075 *	0,036	0,78 *	0,037	0,108 **	0,034
Helsefag lavere nivå	-0,313 ***	0,018	-0,318 ***	0,020	-0,219 ***	0,021
Kunst	-0,165 **	0,044	-0,169 ***	0,044	-0,114 ***	0,042
Andre fag	-0,089 **	0,028	-0,095 **	0,028	-0,073 **	0,027
<b>Uteksaminert i utlandet</b>	0,032 **	0,013	0,029 *	0,014	0,027 *	0,012
<b>Prestasjoner</b>						
Antall år i høyere utd.			-0,004	0,005	0,009 *	0,004
Eksamensres. i forhold til medstud.			0,023 ***	0,007	0,025 ***	0,006
Eksamensresultater ukjent			0,014	0,020	0,008	0,019
<b>Lengde på utenlandsopphold</b>						
Studert i utlandet <= 1 år			0,015	0,017		
Studert i utlandet 1–2 år			-0,015	0,022		
Studert i utlandet mer enn 2 år			0,015	0,022		

Tabell 6.9 forts.

Jobbspesifikke variable						
Privat sektor				0,126 ***	0,014	
Internasjonalt firma				0,043 ***	0,012	
Midlertidig kontrakt				0,009	0,016	
Stipendiat				-0,143 ***	0,027	
Konstantledd <sup>1</sup>	10,08 ***	0,081	10,09 ***	0,085	9,901 ***	0,078
	0		7			
N	1477		1477		1477	
R <sup>2</sup>	0,361		0,368		0,441	
RSS	62,50		61,92		54,70	
	7		0		1	

<sup>1</sup>Menn, uteksaminert 1997, teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå, uteksaminert i Norge, uten utenlandsopphold, jobb i offentlig sektor, norsk firma, fast stilling.

## 6.6 Oppsummering om trekk ved arbeidssituasjonen

Vi har sett at utenlandskandidatene i større grad enn de med tilsvarende utdanning fra Norge har arbeid med internasjonalt tilsnitt. De arbeider oftere i internasjonale foretak, de har oftere arbeidsreiser til utlandet og det er en høyere andel som benytter fremmedspråk i arbeidssituasjonen. Engelsk er det fremmedspråk som dominerer i bruk, også blant dem som er utdannet i ikke-engelskspråklige land. Resultatene indikerer at en del av utenlandskandidatene får anvendt sin transnasjonale kunnskap i arbeidssituasjonen. Man kan likevel stille spørsmål ved om denne kompetansen er tilstrekkelig utnyttet, og om bruken av den er i tråd med kandidatenes forventninger.

Vi har også sett at utenlandskandidatene er overrepresentert i privat sektor. Tilsvarende tendens er vist europeisk undersøkelse (Opper mfl. 1990, Teichler 2002). I hvilken grad dette er et uttrykk for kandidatenes preferanser eller har med arbeidsgiveres rekrutteringspraksis å gjøre, er et åpent spørsmål. Dette er et tema som det kan være hensiktsmessig å følge opp med undersøkelser av kvalitativ karakter.

Når det gjelder lønn, har vi sett at utenlandskandidater i gjennomsnitt har høyere lønn enn de som er uteksaminert i Norge, også etter at det kontrolleres for utdanningstype, sektor og en rekke andre forhold. Dette indikerer at utenlandskandidatene anses som produktive ansatte når de kommer i arbeid.

## 7 Arbeidssøking etter endt utdanning

Dette kapitlet beskriver jobbsøkningsaktivitet etter endt hovedutdanning, som blant kandidatene i vårt datamateriale ble avsluttet i årene avsluttet i 1997–1999. De sentrale spørsmålene er: Hvilke kanaler er benyttet i søkeprosessen, og hvilke av disse søkekanalene hadde størst betydning for første jobb? Vi skal også se på hvor mange skriftlige søknader kandidatene sendte før de fikk sin første jobb.

Som skissert i kapittel 2, antar vi at personer som har bodd og studert i utlandet i flere år, kan ha mindre nettverk i Norge enn de som har bodd i landet hele studietiden. En utgangshypotese er derfor at utenlandskandidatene i mindre grad har fått arbeid på basis av sitt nettverk. Når det gjelder antall søknader, så antar vi som utgangspunkt at utenlandskandidatene har søkt flere jobber før de får napp. Denne hypotesen er forankret i to forhold. Det ene er en antagelse om at arbeidsgivere legger vekt på risikoreduksjon i rekrutteringsprosessen, og på grunnlag av dette kan være noe skeptiske til utdanninger og læresteder de ikke har kjennskap til (se kapittel 2). Det andre er resultater vist i kapittel fem; andelen som har opplevd arbeidsledighet i perioden etter avsluttet utdanning er høyere blant de som er uteksaminert i utlandet enn blant de som er uteksaminert i Norge.

### 7.1 Når startet søkeprosessen?

Før vi ser på søkerkanaler og antall søknader, skal vi kartlegge når kandidatene startet jobbsøkningsprosessen. I og med at det kan ta noe tid å flytte fra utlandet og tilbake til Norge, kan man tenke seg at utenlandskandidatene kommer senere i gang med søkerprosessen, og at dette kunne bidra til å forklare eventuelle problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Av tabell 7.1 ser vi at forskjellene mellom utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge er små. I begge grupper begynte drøyt halvparten å søke jobber før de avsluttet utdanningen.

Tabell 7.1 Tidspunkt for start på søkeprosess. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=668	Uteksaminert i Norge N=1059
Før avsluttet utdanning	55	57
Rundt tidspunktet for avsluttet utdanning	27	29
Etter avsluttet utdanning	18	14

Man kan tenke seg at det kan være ekstra utfordringer knyttet til å søke arbeid i Norge hvis man fremdeles oppholder seg i utlandet. For eksempel kan arbeidsgivere oppfatte kandidatene som mindre tilgjengelige, og derfor ikke så aktuelle å kalle inn til intervju.

## 7.2 Søkekanaler

Tabell 7.2 viser hvilke søkekanaler kandidatene benyttet i jakten på sin første jobb etter endt utdanning.<sup>15</sup> Vi ser at den framgangsmåten som oftest brukes for å skaffe seg jobb er å svare på arbeidsgivers annonser, fulgt av å ta kontakt med arbeidsgiver selv om man ikke vet om ledige stillinger. Utenlandskandidatene har oftere kontaktet arbeidsgivere direkte, og det er en høyere andel av dem enn av innenlandskandidatene som har benyttet vikarbyrå og private arbeidsformidlere.

Tabell 7.2 Benyttede søkekanaler blant de som har forsøkt å få inntektsgivende arbeid etter endt hovedutdanning. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=707	Uteksaminert i Norge N=1085
Svarte på arbeidsgivers annonse	69	66
Kontaktet arbeidsgiver uten å vite om ledige stillinger*	50	40
Annonserte selv	2	1
Ble kontaktet av arbeidsgiver	22	22
Kontaktet arbeidsformidlingen (Aetat)	14	11
Kontaktet vikarbyrå eller private arbeidsformidlere*	22	8
Kontaktet «karrieresenteret» ved min utdanningsinstitusjon*	14	7
Gjennom lærerstaben på min utdanningsinstitusjon	5	5
Hadde etablert kontakt mens jeg arbeidet under studiene*	15	22
Gjennom foreldre, familie ellerslektninger*	6	3
Gjennom venner eller bekjente*	18	10
Etablerte min egen bedrift	1	2
Annet	5	6

\*p<0,05

Blant utenlandskandidatene er det også en høyere andel som har benyttet familie, venner eller bekjente i jakten på sin første jobb. Det siste er kanskje noe overraskende, ut fra vår antakelse om at de som har studert i utlandet mister noe av

15 De som oppgir å ha fått arbeid uten å søke (14 prosent) er ikke med i tabellen.

kontakten med sitt nettverk. En mulig forklaring er at utenlandskandidatene i større grad finner det *nødvendig* å utvide repertoaret av søkekanaler for å skaffe seg arbeid. Hvis de sender mange søknader uten å få napp, er det kanskje mer nærliggende å forsøke flere metoder for å skaffe seg jobb. En annen tolkning er at utenlandskandidatene kan ha tenkes å ha et mer *relevant* nettverk å trekke veksler på. De har i gjennomsnitt har en noe høyere sosial bakgrunn, og kjenner kanskje flere høyt utdannede personer i strategisk plasserte posisjoner.

## Antall søkekanaler og tidligere jobberfaring

Utenlandskandidatene oppgir i snitt å ha benyttet signifikant flere søkekanaler enn de som er uteksaminert i Norge (2,14 mot 1,89 søkekanaler). Den gruppen som i snitt har benyttet flest søkekanaler er de som har studert samfunnsfag i utlandet, som oppgir å ha brukt 2,9 søkerkanaler. Men også samfunnsfagsstudenter fra norske læresteder har benyttet flere kanaler enn snittet (2,3 kanaler). Generelt er det større forskjeller mellom faggrupper enn om man er utenlands- eller innenlandskandidat. Samfunnsfag og humaniora ligger på topp, mens helsefagene ligger på bunn (se vedleggstabell 14). Det synes å være slik at de som søker jobber innenfor felt med høy etterspørsel etter arbeidskraft, benytter færre søkekanaler. De som har opplevd å være arbeidsledige i perioden etter endt utdanning, har i snitt benyttet seg av flere søkekanaler enn de som ikke har vært ledige (3 mot 1,8 kanaler).

Som det framgikk av tabell 7.1 er det kun én søkekanal som er mer brukt av de som er uteksaminert i Norge enn av utenlandskandidatene; kontakter som er etablert gjennom arbeid i studietiden. Dette må ses i sammenheng med at utenlandskandidatene i mindre grad har hatt mulighet til å knytte slike kontakter. Fra en annen studie vet vi at norske utenlandsstudenter i liten grad jobber ved siden av studiene i semesteret (Wiers-Jenssen 1999). Selv om mange har arbeidserfaring fra Norge gjennom feriejobber og/eller jobberfaring fra før utdanningen ble påbegynt, har utenlandskandidatene mindre jobberfaring enn de som er uteksaminert i Norge. I snitt oppgir utenlandskandidatene å ha 2,2 års arbeidserfaring, hvorav 11 måneder var relevant for studiet. De som er uteksaminert i Norge oppgir 3,1 års erfaring, hvorav 14 måneder var relevant for studiet. Arbeidserfaring kan øke attraktiviteten i arbeidsmarkedet både ved at man opparbeider seg erfaring og ved at man knytter kontakter, og flere studier har vist at (relevant) arbeidserfaring i studietiden øker jobbsannsynligheten for nyutdannede kandidater i det norske arbeidsmarkedet (Arnesen og Try 2001, Bøhring 2005).

Det er viktig å huske på at søkeaktivitet ikke kan ses uavhengig av fagfelt. Hvilke søkekanaler som er vanlig å benytte varierer til en viss grad med hva slags utdanning man har, og hvordan arbeidsmarkedsmulighetene er for de ulike gruppene. Eksempelvis er det vist at nyutdannede samfunnsvitere og siviløkonomer sjeldnere tar direkte kontakt med arbeidsgivere, sett i forhold til sivilingeniører og jurister (Try 2005).

### 7.3 Viktigste søkekanal for første jobb

Hvilke søkerstrategier er det så som har ført fram? Tabell 7.3 viser hvilket forhold kandidatene mener bidro mest til at de fikk sitt første inntektsgivende arbeid etter endt utdanning. Å svare på arbeidsgivers annonse, og å kontakte arbeidsgiver er de to søkekanalene som oftest har gitt uttelling, både for utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge. Seks av ti oppgir at de fikk sin første jobb gjennom en av disse kanalene. Når det gjelder en del andre søkerkanaler, er det signifikante forskjeller mellom kandidater uteksaminert i utlandet og Norge. Utenlandskandidatene har oftere fått sin første jobb gjennom vikarbyrå og gjennom venner, mens de som er uteksaminert i Norge oftere har hatt suksess med kontakter etablert mens de arbeidet i studietiden og med å bli kontaktet av arbeidsgiver.

#### *Formelle og uformelle søkekanaler*

I litteraturen omkring søkekanaler er det vanlig å skille mellom formelle og uformelle søkekanaler (Try 2005). Med formelle søkekanaler menes å svare på arbeidsgivers annonse, å oppsøke privat eller offentlig arbeidsformidling og karrieresentra. Med uformelle søkekanaler menes både å direkte kontakt med arbeidsgiver, og å benytte sitt sosiale nettverk (venner, bekjente, familie) i jakten på jobber. Slike uformelle søkerkanaler har vært omtalt som «The F-connection» – families friends and firms (Ben-Porath 1980, Coleman 1990). Ut fra teorier om sosial kapital og nettverk, kunne man forvente at uformelle kanaler har mindre betydning for jobbmatch blant de uteksaminert i utlandet.

Ser vi de uformelle kanalene under ett, finner vi lite støtte for en slik hypotese i vårt datamateriale. Det er ikke signifikante forskjeller i uttelling av utformelle vs. formelle søkerkanaler mellom de som er uteksaminert i utlandet og i Norge. Utenlandskandidatene har i mindre grad fått jobb gjennom å bli kontaktet av arbeidsgivere og gjennom forbindelser etablert gjennom arbeid i studietiden («Firm-connections»). Til gjengjeld synes de å ha større uttelling av å bruke sitt

nettverk av venner («Friend-connections»). Familieforbindelser har i liten grad hatt betydning for noen av gruppene.

Tabell 7.3 Viktigste søkekanal for første jobb blant de som har søkt arbeid etter endt hovedutdanning. Prosent.

	Uteksami- nert i utlandet N=707	Uteksami- nert i Norge N=1085
Svarte på arbeidsgivers annonse	41	41
Kontaktet arbeidsgiver uten å vite om ledige stillinger	21	21
Annonserte selv	1	0
Ble kontaktet av arbeidsgiver*	5	8
Kontaktet arbeidsformidlingen (Aetat)	1	1
Kontaktet vikarbyrå eller private arbeidsformidlere*	6	2
Kontaktet «karrieresenteret» ved min utdanningsinstitusjon	2	2
Gjennom lærerstaben på min utdanningsinstitusjon	2	2
Hadde etablert kontakt mens jeg arbeidet under studiene*	8	14
Gjennom foreldre, familie eller slektninger	1	1
Gjennom venner eller bekjente*	10	5
Etablerte min egen bedrift	0	0
Annet	3	4
Sum	100	100

\*p<0,05

## 7.4 Skriftlige søknader

Vi har sett at å søke på arbeidsgivers annonse er den søkekanal flest har benyttet, og også den som oftest gir uttelling i form av jobb. Kandidatene er bedt om å oppgi omtrent hvor mange jobbsøknader de sendte før de ble tilbudt jobb, og vi ser av tabell 7.4 at utenlandskandidatene i snitt har sendt om lag 50 prosent flere søknader enn de som er uteksaminert i Norge. Denne tendensen holder seg også om vi bryter ned på fag (se vedleggstabell 16).

Tabell 7.4 Antall søknader sendt før jobbtilbud. Gjennomsnitt

	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge
Alle kandidater som har søkt jobb	12	7
Kandidater som har svart på arbeidsgivers annonse	15	10

I hvilken grad et høyt antall søknader er en valid indikator for vanskeligheter med å skaffe seg arbeid, kan diskuteres. Antall søknader kan også ha sammenheng med forhold som antall utlysninger innenfor aktuelle stillingskategorier, hvilke forventninger man har til lønn (reservasjonslønn), grad av villighet til å akseptere et bredt spekter av jobber, grad av initiativ osv. Men det er helt klart at de som har opplevd arbeidsledighet har sendt betydelig flere søknader enn de som ikke har vært ledige (20 mot 6 søknader).

## 7.5 Oppsummering om søkeaktivitet

Vi har sett at utenlandskandidatene utviser større søkeaktivitet enn de som er uteksaminert i Norge. De benytter seg av flere søkerkanaler og de sender i snitt flere søknader før de får jobb. Dette kan indikere at utenlandskandidatene har noe større vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet.

Det er forskjeller mellom utenlands- og innenlandskandidatene med hensyn til hvilke søkerkanaler som har vært utslagsgivende for første jobb. Det er færre utenlandskandidater som har fått jobb gjennom kontakter som de hadde etablert i løpet av studietiden, og det er færre som oppgir å ha fått jobb ved at arbeidsgiver har tatt kontakt. Dette tyder på at mangel på *faglig* nettverk kan være en ulempe i jobbsøkningsprosessen. Dette er i samsvar med funn i en kvalitativ studie av hjemvendte norske utenlandsstudenter (Holmes 2004). På den annen side er det en høyere andel av utenlandskandidatene som benytter venner og bekjente, det vil si sitt *sosiale* nettverk, i jakten på arbeid, og en høyere andel som faktisk får seg jobb på denne måten. Dette illustrerer at ulike typer nettverk kan ha ulik betydning. For å forstå mer av *søkeprosessen*, vil kvalitative intervjuer være en fruktbar metode. Ved å intervjuer kandidater som har vært gjennom en periode med jobbsøking, kan vi få større innsikt i hvordan utenlandskandidatene opplever å bli vurdert av arbeidsgivere. Men det er også mulig å finne mer ut om søkestrategier gjennom å gjøre multivariate analyser av det eksisterende kvantitative datamaterialet, der man bruker antall søknader eller ulike søkekanaler som avhengige variabler.



## 8 Bruk av kompetanse fra utlandet i norsk arbeidsliv

I de foregående kapitlene har vi sett på en del tradisjonelle indikatorer på utbytte av utdanning i arbeidsmarkedet, som sysselsetting, arbeidsledighet, overkvalifisering og lønn. Disse er relativt lett målbare, og vi har benyttet oss av velprøvede spørsmålsformuleringer. I dette kapitlet skal vi se på kandidatenes erfaringer med bruk av kompetanse fra utlandet i det norske arbeidsmarkedet. Dette er forhold som er noe mer utfordrende å måle gjennom spørreskjema, og vi har i liten grad kunnet basere oss på spørsmål som er brukt i andre undersøkelser. Temaene vi skal ta opp er i hvilken grad kandidatene oppfatter at de får anvendt sin kompetanse i arbeidssituasjonen, og hvilke erfaringer de har gjort seg med arbeidsgiveres syn på at de har utdanning fra utlandet.

Spørsmål om erfaringer med utdanning fra utlandet har vi naturlig nok kun stilt til de som faktisk *har* utdanning fra utlandet. I tillegg til de som er uteksaminert i utlandet, gjelder dette de som har avsluttende eksamen fra Norge, men har *deler* av utdanningen i utlandet. Dette gjelder 17 prosent av de som er uteksaminert i Norge (jfr. tabell 4.3). I dette kapitlet vil vi benytte muligheten til å sammenligne disse to gruppene i enkelte analyser. Gjennom dette kan vi få mer kunnskap om hvordan henholdsvis gradsstudier og delstudier i utlandet får anvendelse i yrkessammenheng.

### 8.1 Bruk av utenlandserfaringer i arbeidet

I hvilken grad, og på hvilke arenaer, kommer utdanning fra utlandet til anvendelse? En studie av europeiske delstudenter tyder på at utenlandserfaring vurderes som vel så betydningsfullt i privat sammenheng som i yrkessammenheng (Opper m.fl. 1990). Her vil vi imidlertid fokusere på hvordan utenlandserfaringen kommer til nytte i jobbsammenheng. Det er vanskelig å finne gode indikatorer for anvendelse av utdanningen som kan brukes på tvers av utdanningsbakgrunn, men vi har formulert et knippe nokså generelle indikatorer. Tabell 8.1 viser hvordan formell og uformell kompetanse kommer til anvendelse i arbeidssituasjonen.

Det er det faglige innholdet i utdanningen og personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudier som flest oppgir å ha bruk for i arbeidet. Språkkunnskaper er det også en del som bruker, mens kjennskap til studielandets kultur/samfunnsforhold i mindre grad kommer til anvendelse i arbeidssituasjonen. En

nærliggende tolking er at språkkunnskaper kan være mer transnasjonale, og at kunnskaper i engelsk kan utvikles selv om man studerer i land der dette ikke er undervisningsspråk. For eksempel kan man bruke engelsk å kommunisere med andre (utenlandske) studenter.

Tabell 8.1 Andel utenlandskandidater som får anvendt ulike erfaringer fra utlandet i sitt arbeid. Horisontal prosentuering. N=699

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum
Det faglige innholdet i utdanningen	70	20	8	2	100
Språkkunnskaper	44	24	20	12	100
Kjennskap til studielandets kultur/samfunnsforhold	23	31	30	16	100
Personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudier	66	28	5	1	100

Vi har også sett på den gruppen som er uteksaminert i Norge, men har deler av utdanningen fra utlandet. (Vedleggstabell 17). I denne gruppen er det betydelig færre (34 prosent) som oppgir at de bruker det faglige innholdet i utdanningen fra utlandet i jobben. Det er også signifikant færre som oppgir å benytte personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudier (52 prosent). Språkkunnskaper og kjennskap til kultur/samfunnsforhold vurderes relativt likt.

For å kunne bruke utdanningen i Norge, kreves det i en del tilfeller formell godkjenning. I andre tilfeller kan det være *hensiktsmessig* å få en anbefaling fra norsk universitet eller høgskole som forteller hva utdanningen tilsvarer. Innenfor de fleste helseprofesjoner kreves autorisasjon for å kunne praktisere i Norge, og de aller fleste utenlandskandidater med helsefagsutdanning har søkt om, og fått, godkjenning for å praktisere i Norge (Wiers-Jenssen 2003c). Men også blant kandidater med teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå (hovedsakelig sivilingeniører) har nærmere halvparten av kandidatene søkt formell godkjenning. På andre fagområder har om lag hver fjerde kandidat søkt formell godkjenning. 97 prosent av kandidatene i vårt datamateriale som har søkt godkjenning, har fått får positiv respons. Datamaterialet gir ikke grunnlag for å kunne si noe om de som ikke får godkjenning.

## 8.2 Bruk av språkkunnskaper

I kapittel 6 så vi på omfanget av bruk av fremmedspråk i arbeidssituasjonen. Resultatene viste at fremmedspråk oftere ble brukt av utenlandskandidater enn kandidater uteksaminert i Norge. Engelsk var det fremmedspråket som er mest benyttet av de fleste, også blant de som er utdannet i land der undervisningsspråket ikke er engelsk.

Nå skal vi se på hvilken nytte kandidatene har av det språket som var *undervisningsspråket* da de tok utdanning i utlandet. Tabell 8.2 viser at språkkunskapene i størst grad kommer til nytte i forbindelse med utenlandsreiser, men at mange også bruker dem i arbeidet. Om lag hver sjettede utenlandskandidat oppgir å bruke språket i stor grad hjemme, noe som kan være en indikasjon på at de har en utenlandsk partner.

Tabell 8.2 Andel utenlandskandidater som får anvendt undervisningsspråket fra utlandet til ulike formål. Horisontal prosentuering. N=699

	Svært mye	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum
I arbeidet	36	27	18	18	100
Hjemme	16	21	24	39	100
I sosiale sammenhenger	19	53	19	9	100
I forbindelse med utenlandsreiser	68	19	7	6	100

Også her har vi gjort analyser for den gruppen som er uteksaminert i Norge, men har deler av utdanningen fra utlandet. Rapportert anvendelse av språkkunnskaper fordeler seg nokså likt som for de som har eksamenspapirene fra utlandet (se vedleggstabell 18).

Vi er imidlertid mest interessert i hvilken grad fremmedspråk blir benyttet i en arbeidsmessig sammenheng. Tabell 8.3 viser at det er de som er utdannet i land der undervisningen foregår på engelsk, som i størst grad bruker språk i arbeidssituasjonen. Blant de som er utdannet i andre er det et klart flertall som ikke, eller i liten grad, benytter det språket som var undervisningsspråk i studietiden i sin nåværende jobb.

Tabell 8.3 Andel utenlandskandidater som får anvendt undervisningsspråket i arbeid i Norge. Horisontal prosentuering.

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum	N
Nordiske språk	6	11	20	63	100	129
Engelsk	50	32	13	5	100	386
Tysk	7	36	48	10	100	87
Fransk	7	21	36	36	100	27
Annet	13	13	13	63	100	18
Totalt	35	28	19	18	100	647

Noe av variasjonen kan forklares med hva slags utdanning kandidatene har. Kandidater med utdanning innenfor medisin og andre helsefagsutdanninger benytter språkkunnskaper i arbeidet i mindre grad enn andre (se vedleggstabell 13 og 19). Kandidater med helsefagutdanninger i flertall blant de som har studert i tyskspråklige land, og dette bidrar til å forklare hvorfor tysk i begrenset grad blir brukt i jobbsammenheng. Mer overraskende er det kanskje at de som har hatt fransk som undervisningsspråk finner såpass liten anvendelse for sine språkkunnskaper, ettersom de fleste som er utdannet i Frankrike har økonomisk og teknisk/naturvitenskapelig utdanning. Utenlandsstudentenes språkkunnskaper kan neppe sies å være fullt utnyttet i arbeidsmarkedet. På den annen side kan man neppe forvente å få full uttelling for alle språk i yrkesmessig sammenheng. Utviklingen har gått i retning av at engelsk er det dominerende kommunikasjonsspråk i internasjonale sammenhenger, og man kan tenke seg at arbeidsmarkedet i begrenset grad etterspør språkferdigheter utover engelsk. I en del tilfeller kan man anta at kandidatene ikke har regnet med å få bruk for sine språkkunnskaper i yrkesmessig sammenheng. Eksempelvis har de som har studert fysioterapi i Nederland, eller film i Polen, neppe sett det som spesielt sannsynlig at de ville få mye bruk for språket i arbeidslivet om de tar seg jobb i Norge. Men noen kandidater er trolig rekruttert av arbeidsgivere nettopp fordi de behersker bestemte språk. Betydningen av språk i rekrutteringsøyemed er et tema som egner seg for vide utdypning gjennom intervjuer med kandidater og arbeidsgivere.

### 8.3 Bruk av kunnskap om kultur og samfunnsforhold

Gjennom å studere i utlandet, eksponeres man også for andre lands kultur. Utenlandsoppholdet gir innsikt i aspekter ved et annet lands samfunnsforhold, kultur og væremåter. Som vi så av tabell 8.1, ser det ut til at denne type kompetanse blir brukt i mindre grad enn det språkkunnskaper blir. En mulig årsak til dette er at språkkunnskaper kan være transnasjonale, mens kunnskap om et lands kultur og samfunnsforhold er mer spesifikk, og har et begrenset anvendelsesområde. I tabell 8.4 viser i hvilken grad kandidatene rapporterer at de bruker kjennskap til studielandets kultur- og samfunnsforhold i sitt arbeid, etter hvilket land de har studert i. Variasjonene er relativt små, noe som kan tyde på at spørsmålet kan oppfattes nokså generelt. En mulig tolkning er at kandidatene tenker på at kjennskap til andre kulturer/samfunnsforhold gjør dem i stand til å se norsk kultur og væremåte fra et annet perspektiv.

Tabell 8.4 Andel utenlandskandidater som får anvendt kjennskap til studielandets kultur/samfunnsforhold i sitt arbeid i Norge.

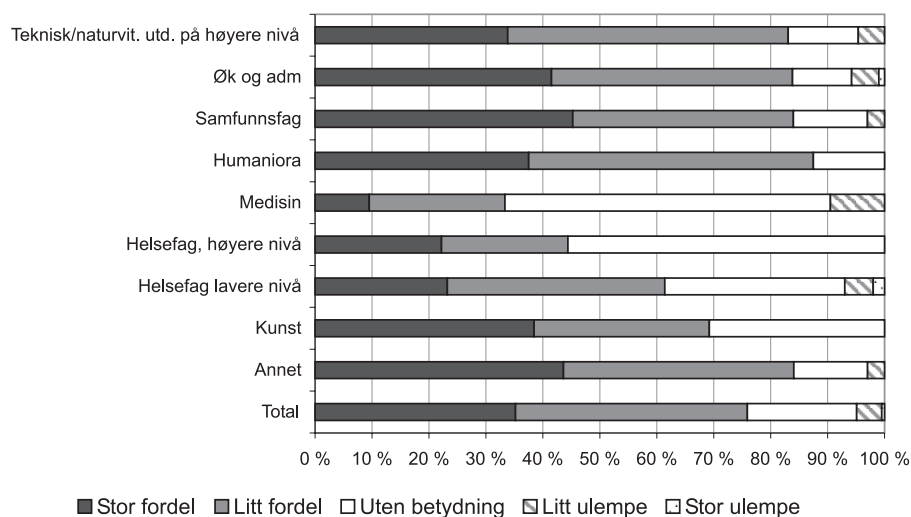
	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum	N
Nordiske land	20	27	32	22	100	137
England/Nord -Irland	25	37	25	13	100	208
USA	24	31	33	10	100	119
Tyskland	26	29	36	10	100	25
Frankrike	13	13	38	38	100	28
Andre land	10	39	36	17	100	66
Totalt	22	32	31	16	100	643

### 8.4 Opplevelse av arbeidsgiveres synspunkter

Vi har sett at utenlandskandidatene har noe større problemer enn de som er uteksaminert i Norge med å komme seg inn på arbeidsmarkedet. Dette kan ha ulike årsaker, og en mulig forklaring er en viss skepsis hos arbeidsgivere. Men hvordan er kandidatenes erfaringer med arbeidsgivere? Utenlandskandidatene ble stilt spørsmål om hvorvidt de har opplevd at arbeidsgivere i Norge har vurdert det som en fordel at de har utdanning fra utlandet.<sup>16</sup>

<sup>16</sup> Her har vi med alle utenlandskandidater, ikke bare de som p.t. arbeider i Norge.

Tre firedeler har erfart at arbeidsgivere har oppfattet det som en fordel, 19 prosent har erfart at det er uten betydning at utdanningen er tatt i utlandet, mens kun fem prosent har opplevd at arbeidsgivere har vurdert det som en ulempe. Blant leger og andre kandidater med helsefaglig utdanning på høyere nivå er det et mindretall som har opplevd at utenlandsk utdanning er blitt vurdert som en fordel. Blant legene rapporterer over halvparten at det er uten betydning at utdanningen er tatt i utlandet. Studieland har også betydning for om man har erfart at arbeidsgivere er positive. De som er utdannet i Storbritannia og USA, rapporterer oftest om positive arbeidsgivere (Wiers-Jenssen 2003c).



Figur 8.1 Utenlandskandidaters opplevelse av norske arbeidsgiveres vurdering av utdanning fra utlandet

### Hvilke sider av utenlandsutdanningen vektlegges?

Kandidatene er også bedt om å opplyse hvilke aspekter ved utenlandsutdanningen de har erfart at arbeidsgivere har lagt mest vekt på. Tabell 8.5 viser at det respondentene oftest opplever er blitt vurdert positivt, er det faglige innholdet i utdanningen, fulgt av personlige egenskaper og språk. De som har studert teknisk/naturvitenskapelige fag, humaniora, samfunnsfag, økonomi og kunst har i større grad enn andre erfart at norske arbeidsgivere har vært positive. De som har studert medisin og helsefag på lavere nivå har i mindre grad opplevd at arbeidsgivere har lagt positiv vekt erfaringer fra utlandet.

Tabell 8.5 Opplevelse av positiv vurdering fra arbeidsgivere i ansettelsesprosessen, gjennomsnittsskåre (1 = ikke i det hele tatt, 4 = i stor grad)

	Faglig-innhold	Språk	Kultur/samf.	Personlige egenskaper
Teknisk/naturvit. utd. på høyere nivå	3,3	3,3	2,6	3,2
Øk og adm	3,2	3,3	2,7	3,2
Samfunnsfag	3,1	3,3	2,9	3,0
Humaniora	3,4	3,3	2,9	2,9
Medisin	2,7	2,0	2,0	2,6
Andre helsef. på h. nivå	3,0	2,3	2,1	2,9
Helsefag lavere nivå	3,0	1,8	2,0	2,8
Kunst	3,4	3,0	2,6	3,0
Annet	3,3	3,1	2,5	3,1
Total	3,2	2,9	2,5	3,1

Erfaringene med arbeidsgiveres vurderinger må ses i sammenheng med i hvor standardiserte utdanningene er, i hvilken grad arbeidsoppgavene krever formell vs. uformell kompetanse og i hvilken grad arbeidsoppgavene gir rom for å anvende bonuskompetanse. En mulig årsak til at utdanning fra utlandet ikke synes spesielt verdsatt, er at innholdet i medisinutdanningene er relativt likt på tvers av land, at formell kompetanse er fundamental, og at det i begrenset grad er mulig å benytte landspesifikk språk- og kulturkompetanse. I enkelte andre sektorer kan man i større grad dra nytte av at utdanningen har et annerledes innhold og bonuskunnskaper i form av blant annet språk- og kulturkunnskap.

Det er viktig å understreke at det vi har målt er kandidatenes *inntrykk* av arbeidsgivere. Vi har altså med andre ord et *indirekte* mål, og validiteten ved denne type spørsmål kan diskuteres. I tillegg er spørsmålet nokså generelt formulert, og mange kandidater har trolig ulike erfaringer med ulike arbeidsgivere. Resultatene må derfor tolkes med forsiktighet.

## 9 Hovedfunn og framtidige utfordringer

I dette kapitlet skal vi oppsummere og diskutere noen av våre hovedfunn. Resultatene vil bli satt inn i en kontekst, blant annet ved å trekke noen linjer tilbake til innledningskapitlet. Vi skal også peke på problemstillinger som kan analyseres videre ved hjelp av vårt datamateriale, og tillegg skissere noen aktuelle tema for videre forskning på feltet.

### 9.1 Overføringsverdi og kompetanseutnytting

Resultatene viser at utenlandskandidater sliter noe mer med å få *innpass* på arbeidsmarkedet enn kandidater med tilsvarende utdanning fra Norge. De opplever oftere arbeidsledighet i perioden etter endt utdanning, de sender flere søknader før de kommer i jobb, og de benytter seg av flere søkerkanaler i jakten på arbeid. Det er en høyere andel som har en jobb de mener å være overkvalifisert for, sammenlignet med de som er uteksaminert i Norge. Samlet sett kan dette indikere at kompetanse fra utlandet ikke alltid verdsettes fullt ut i det norske arbeidsmarkedet. På den annen side kan forskjellene mellom utenlands- og innenlandskandidater karakteriseres som relativt små, og kandidatene er fremdeles tidlig i karrieren. Det kan tenkes at utenlandskandidatene finner jobber som i større grad samsvarer med deres kompetanse etter hvert.

På den positive siden har vi sett at utenlandskandidater som er i arbeid i snitt har noe høyere lønn enn kandidater med tilsvarende utdanning fra Norge. Dette kan tolkes om en indikasjon på at utenlandskandidater oppfattes som dyktige og produktive medarbeidere – når de først kommer over barrieren det er å bli rekruttert inn i en relevant jobb. Det kan tenkes at signaliseringseffekten av utdanning fra utlandet faktisk er sterkere når man har opparbeidet seg arbeidserfaring fra norsk arbeidsliv. Det kan også tenkes at utenlandskandidatene er flinkere til å stille lønnskrav, jfr. hypotesen om at de kan skille seg fra innenlandskandidatene med hensyn til personlige egenskaper, som vi har vært inne på tidligere. Men dette er en hypotese vi ikke har hatt mulighet til å teste med dette datamaterialet. Våre analyser har imidlertid vist at utenlandsstudentene har enn noen annen bakgrunn enn de som har studert i Norge. De utgjør til en viss grad en selektert gruppe, blant annet med hensyn til foreldres utdanningsnivå og utenlandserfaring, og vi kan ikke utelukke at de besitter symbolsk kapital som har betydning for karriere- og lønnsutvikling.



Forskjellene mellom kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge er ikke dramatiske store, og det kan hevdes at utdanning fra utlandet i de aller fleste tilfeller er overførbart til det norske arbeidsmarkedet. At utenlandskandidater har vanskeligere for å få jobb, men likevel har høyere lønn når de først kommer i arbeid, kan synes paradoksalt. Én årsak kan være at utenlandskandidatene har dårlig faglig nettverk i Norge, og dermed stiller noe svakere i rekrutteringsfasen. Resultatene i denne rapporten har vist at utenlandskandidatene sjeldnere får seg jobb gjennom faglige kontakter, at de har mindre arbeidserfaring før endt utdanning, og at relevant arbeidserfaring ikke gir redusert risiko for arbeidsledighet, slik tilfellet er for kandidater uteksaminert i Norge. Holmes' kvalitative studie av hjemvendte utenlandsstudenter gir støtte til tolkingen om at mangel på *faglig nettverk* er et problem (Holmes 2004). Analysene i denne rapporten har imidlertid vist at utenlandskandidatene oftere enn de som er uteksaminert i Norge får jobb gjennom sitt *sosiale nettverk*. Dette viser at det kan være fruktbart å skille mellom ulike typer nettverk når man skal analysere betydningen av nettverk for å komme inn på arbeidsmarkedet.

Større vanskeligheter med å få innpass på arbeidsmarkedet kan imidlertid også indikere at utenlandskandidater er utsatt for en viss skepsis, eller statistisk diskriminering, fra arbeidsgiveres side. I hvilken grad arbeidsgivere har kompetanse til å vurdere vitnemål fra utenlandske læresteder, er et åpent spørsmål. Manglende kompetanse hos arbeidsgiver kan føre til bevisste eller ubevisste preferanser for norskutdannede, særlig om de har et tilstrekkelig antall gode kandidater å velge mellom. Få av kandidatene rapporterer å ha erfart at arbeidsgivere vurderer utdanning fra utlandet som en *ulempe*. Dette utelukker imidlertid ikke at det kan herske usikkerhet blant arbeidsgivere. Resultatene viser at kandidater som er uteksaminert utenfor Norden har høyere risiko for å oppleve arbeidsledighet, også når vi kontrollerer for andre forhold. Dette er et funn som kan tolkes i retning av at statistisk diskriminering finner sted. Nordiske utdanningsinstitusjoner kan trolig vurderes som mindre «fremmede» av arbeidsgivere. Man kan også tenke seg at enkelte arbeidsgivere vegrer seg for å ansette nyutdannede kandidater fra utlandet ut fra en oppfatning at de kan mangle kompetanse om norske forhold (landspesifikk informasjonskapital). Ut fra en slik tankegang framstår utenlandskandidatene som mer attraktive når de har opparbeidet seg arbeidserfaring fra Norge. En annen mulig forklaring på at utenlandsstudentene har større problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, og at flere oppfatter seg som overutdannet, kan være at utenlandskandidatene har høyere forventninger og høyere reservasjonslønn, men vi har ikke data som kan støtte en slik tolkning. Det er imidlertid viktig å påpeke at forhold som fun-

gerer som barrierer for å få *innpass* i arbeidsmarkedet (for eksempel mangel på faglig nettverk, eller utdanning arbeidsgiver mangler kjennskap til), kan ha mindre betydning når man først har opparbeidet seg arbeidserfaring i Norge. Det er rimelig å anta at arbeidsgivere bruker andre rekrutteringskriterier når de skal ansette nyutdannede enn når de skal ansette personer med noen års arbeidserfaring, og dette kan være nyttig å ta hensyn til når man skal vurdere hvilke teorier som kan bidra til å forklare resultatene.

Det er viktig å huske på at kandidatene i vår undersøkelse er uteksaminert i en periode da arbeidsmarkedet for høyt utdannede var relativt godt. I perioder med lavere etterspørsel etter arbeidskraft, kan det tenkes at forskjellene mellom kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge forsterkes. For å finne ut om dette er tilfelle, kreves imidlertid nye undersøkelser.

## Horisontale karrieredimensjoner

Utenlandskandidatenes karriere skiller seg vel så mye fra de som er uteksaminert i Norge langs en horisontal akse (annerledeshet), som på en vertikal akse (jobbsannsynlighet, lønn osv). De har jobber som innholdsmessig skiller seg noe fra de som er utdannet i Norge. En høyere andel arbeider i privat sektor, og en høyere andel har arbeid med internasjonalt tilsnitt. Andelen som jobber i internasjonale firma i Norge, er om lag dobbelt så høy blant utenlandskandidater som innenlandskandidater. I tillegg kommer de som arbeider i utlandet. Mange bruker språkkunnskaper, spesielt engelsk, i arbeidssituasjonen. Men vi har også sett at en betydelig andel av de som har studert i ikke-engelskspråklige land, sjelden eller aldri bruker språkkunnskapene i sine i jobbsammenheng. Det er også mange som rapporterer at de sjelden eller aldri har bruk for kunnskap om studielandets samfunnsforhold og kultur. Dette indikerer at mange sitter på bonuskunnskaper de i liten grad drar nytte av i jobbsammenheng. De fleste rapporterer imidlertid å ha bruk for personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudiene. Samlet sett kan dette tolkes som en indikasjon at landspesifikk informasjonskapital i mindre grad kommer til nytte i arbeidsmarkedet enn transnasjonal informasjonskapital, som for eksempel engelskkunnskaper og personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudier. Men igjen er det viktig å huske på at kandidatene ennå er tidlig i sin yrkeskarriere, og at de senere kan finne jobber som også matcher deres bonuskunnskaper bedre.

Utenlandskandidatene oppfatter seg oftere som overkvalifisert for sitt arbeid enn tilsvarende utdanningsgrupper fra Norge. Dette kan også tolkes som et tegn på dårlig kompetanseutnytting, dels relatert til manglende muligheter for å anvende bonuskunnskaper. Men det kan også tenkes at kandidatenes forventinger

til muligheter for å anvende bonuskunnskaper har vært for høye. Det ville være interessant å gjøre forskning som ser på utenlandskandidatenes forventninger til (arbeidsmarkeds-)utbytte av utdanningen, både når det gjelder vertikale og horisontale karriereaspekter, i forhold til hva slags utbytte de faktisk oppnår.

## Hvilke grupper har mest utbytte av utdanning fra utlandet?

Noen utdanningsgrupper har større problemer enn andre med å få innpass på arbeidsmarkedet, eller med å få utnyttet sin kompetanse fullt ut. Dette er ikke nødvendigvis sammenfallende grupper. De som har lett for å få arbeid, eller som oppnår de høyeste lønningene, er ikke alltid de som har best mulighet for å få utnyttet sine språk- og kulturkunnskaper. Man kan ha suksess på vertikale karriereindikatorer, men ha arbeidsoppgaver som ikke skiller seg kvalitativt fra de arbeidsoppgaver som innenlandskandidatene har.

Når det gjelder forhold som sysselsetting og ledighet, er det samlet sett større forskjeller mellom kandidater med ulike typer utdanninger, enn mellom kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge. Mønsteret for ulike utdanningsgrupper er i hovedsak nokså likt for utenlandskandidater og de som er uteksaminert i Norge, men utenlandskandidater har i de fleste tilfelle en høyere ledighet og en lavere sysselsettingsandel enn de som er uteksaminert i Norge.

*Kandidater med humanistisk og samfunnsvitenskapelig utdanning* er blant de som sliter mest med å få innpass på arbeidsmarkedet, og andelen som oppfatter seg som overkvalifiserte er høy. Dette gjelder også i betydelig grad de som har tilsvarende utdanning fra Norge, men effekten er tydeligere for utenlandskandidater. Det er også verd å merke seg at det er en høyere andel av utenlandskandidatene i disse gruppene som er *utenfor* arbeidsstyrken, noe som forsterker inntrykket av at de har vanskeligheter med å skaffe seg relevant arbeid.

*Kandidater med økonomisk og administrativ utdanning* har en relativt høy arbeidsledighet på undersøkelsestidspunktet (5 prosent), og andelen som oppfatter seg som overkvalifiserte er nokså høy. Denne gruppen har imidlertid ofte jobber med internasjonalt tilsnitt, og de som er i arbeid har i snitt noe høyere lønn. Dette kan indikere at gruppen er nokså heterogen. Det kan være større utfordringer knyttet til å få en god jobbmatch, men belønningen er god dersom man oppnår en slik match.

*Kandidater med teknisk/naturvitenskapelig utdanning på høyere nivå* synes ikke å ha større problemer med arbeidsmarkedstilpasningen enn tilsvarende kandidater uteksaminert i Norge. De har høyere lønn enn innenlandskandida-

tene, arbeider ofte i internasjonale bedrifter, og det er relativt høye andeler som oppgir å benytte språk i arbeidssituasjonen. Med andre ord er dette en gruppe som synes å ha relativt stor suksess med utdanning fra utlandet, både når det gjelder vertikal og horisontal karriere.

*Kandidater med helsefaglige utdanninger* opplever mindre problemer med å få (relevant) arbeid enn andre utdanningsgrupper, men utenlandskandidater i disse gruppene opplever likevel noe større problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet enn tilsvarende utdanningsgrupper utdannet i Norge. I helsesektoren har det vært knapphet på arbeidskraft, og det er trolig en viktig årsak til at disse kandidatene har mindre problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet, på tross av at arbeidsgivere her synes relativt lite interessert i at utdanningen er tatt i utlandet. Mulighetene for å anvende bonuskunnskaper er begrenset i helsesektoren, og andelene som bruker språk- og kulturkunnskaper er relativt lave. Fra tidligere undersøkelser vet vi imidlertid at mange av utenlandsstudentene i disse utdanningsgruppene velger utdanning i utlandet først og fremst fordi de ikke kommer inn på ønsket utdanning i Norge, og fordi de ønsker seg et bestemt yrke, og i mindre grad fordi de er spesielt opptatt av å lære språk og kultur (Wiers-Jensen 2003b). Det kan derfor tenkes at kandidater i disse gruppene ikke opplever manglende muligheter for å benytte bonuskunnskaper i arbeidssituasjonen som noe problem. Det samme kan gjelde *kandidater utdannet i Norden*. De har ikke spesielt mye nytte av språk- eller kulturkunnskap, men har lettere for å få jobb enn kandidater uteksaminert i andre land.

Gjennomsnittstallene kan imidlertid dekke over variasjoner i materialet. Det kan være at det er en mindre gruppe som opplever problemer, mens flertallet har suksess. Slike problemstillinger ligger imidlertid utenfor rammen av denne rapporten.

## 9.2 Internasjonalisering, «brain drain» og «brain gain»

Utbytte av utdanning fra utlandet kan ikke bare måles i utfall på arbeidsmarkedet, og særlig viktig er det å ikke begrense seg til vertikale karriereindikatorer. De fleste utenlandskandidater vil trolig oppleve at utenlandsoppholdet har vært berikende på det personlige plan, selv om de ikke alltid får utnyttet sin kompetanse fullt ut i arbeidet. Det samfunnsmessige utbytte er også viktig – og en sentral årsak til at norske myndigheter har valgt å tilrettelegge relativt godt for utdanning i utlandet. Det samfunnsmessige utbyttet er imidlertid vanskelig å må-

le. Utenlandskandidater tilfører Norge betydelig kompetanse. Personer med utdanning fra utlandet bidrar til internasjonalisering, mangfold og innovasjon i norsk arbeidsliv. I tillegg forsynes Norge med høyt kvalifisert arbeidskraft på områder der utdanningskapasiteten i Norge er lavere enn arbeidsmarkedets behov. Dette gjelder for eksempel i helsevesenet, der norske leger utdannet i utlandet utgjør om lag hver femte lege i Norge.

Å være uteksaminert i utlandet øker sannsynligheten for å arbeide i utlandet etter endt utdanning. Om lag en tredel av de som er uteksaminert i utlandet har skaffet seg arbeidserfaring fra utlandet etter endt utdanning, og om lag hver femte utenlandskandidat arbeider i utlandet 3,5–5 år etter eksamen. Kortere studieopphold i utlandet øker ikke sannsynligheten for å arbeide i utlandet i samme grad. Hvis samfunnet ønsker arbeidskraft med arbeidserfaring fra utlandet, ikke bare utdanning, vil satsing på delstudier være et mindre egnet virkemiddel enn satsning på gradsstudier. Man risikerer imidlertid å «miste» en del kandidater til utlandet gjennom gunstige støtteordninger for å ta hele utdanningen i utlandet. På den annen side kan ikke omfanget av «brain drain» sies å være urovekkende stort. Vi har fanget opp kandidatene tidlig i karrieren, og flere vil trolig vende hjem etter hvert. Dessuten vil en del av de som har studert i utlandet utlandet ta med seg utenlandske partnere tilbake til Norge, og gjennom dette bidrar til «brain gain» i form av inngående mobilitet.<sup>17</sup> En studie av inngående forskermobilitet til Norge at hver tredje utenlandske forsker som arbeider i Norge har reist hit hovedsakelig på grunn av en partner med norsk tilknytning (Nerdrum, Ramberg og Sarpebakken 2003). Det er rimelig å anta at liknende tendenser kan gjøre seg gjeldende også for annen høyt kvalifisert arbeidskraft. I en diskusjon om kostnader og gevinster knyttet til at nordmenn utdanner seg utenlands, er det viktig ikke glemme at studier i utlandet også har gevinster i form av internasjonal arbeiderfaring og arbeidsinnvandring.

### 9.3 Videre forskning

Denne rapporten har vist noen hovedresultater fra Kandidatundersøkelsen 2002. Intensjonen har vært å gi et oversiktsbilde av utbytte av utdanning i utlandet, med fokus på forskjeller mellom kandidater utdannet i utlandet og i Norge. I hovedsak er det bivarierte sammenhenger som er vist. Som nevnt gir datamaterialet gode muligheter til å belyse mange tema grundigere. Vi har også mulig-

---

<sup>17</sup> Vi har ikke spurt kandidatene om partners nasjonalitet, men hver sjettede kandidat opplyser at de bruker undervisningsspråket fra vertslandet hjemme. Dette kan indikere at de har en utenlandsk partner.

het til å analysere data for del tema som ikke har vært viet oppmerksomhet i denne rapporten, som for eksempel karriereløp. Blant de tema/spørsmål det er mulig å analysere er for eksempel:

- Er det forskjeller i arbeidsmarkedsutbytte for gradsstudenter og delstudenter?
- Hva karakteriserer de som arbeider i utlandet, i forhold til de som arbeider i Norge? Er det for eksempel de flinkeste eller svakeste som velger å bli i utlandet?
- Yrkeskarriere: Er det forskjeller i antall jobbskift og type stillinger mellom kandidater utdannet i utlandet og i Norge?
- Hva som karakteriserer de som sliter med å skaffe seg (relevant) jobb?
- Multivariate analyser av hvem som i størst grad får anvendt språkkunnskaper og internasjonale erfaringer i jobbsammenheng.

Nedenfor utdyper vi den første av disse problemstillingene, og vi skisser et knippe andre spørsmål som krever flere datakilder for å besvares.

## Hvilket utbytte har delstudenter i forhold til gradsstudenter?

De senere årene har myndighetene i økende grad fokusert på ønskeligheten av at flere tar utdanning i utlandet som en *del* av sin norske utdanning, framfor at de tar hele utdanningen i utlandet (Stortingsmelding nr 19 1996–1997, Stortingsmelding nr 27 2000–2001). Det er flere årsaker til at myndighetene ønsker å satse på delstudier i utlandet. Et av argumentene er at den internasjonale kompetansen som gradsstudentene tilegner seg gjennom utenlandsstudier ikke blir tilbakeført til norske utdanningsinstitusjoner. Gjennom å oppmuntre til delstudier i utlandet, antar man at noe av den internasjonale kompetansen i større grad kan nyttiggjøres av norske læresteder. Den politiske satsningen på delstudier synes i liten grad å være fundert på fakta om hvilket individuelt eller samfunnsmessig utbytte denne type utvekslingsopphold gir, ettersom det har foreligget begrenset med faktabasert kunnskap om dette. Det er derfor behov for mer forskning om hvilket utbytte delstudentene har av utenlandsoppholdet, sammenlignet med gradsstudentene. Eksempelvis vil det være interessant å se i hvilken grad delstudentene har jobber med internasjonalt tilsnitt, og om språklig og kulturell kompetanse kommer til nytte. Noen slike forhold kan belyses ved videre analyser av Kandidatundersøkelsen 2002, men det kan også være behov for nye undersøkelser der delstudentene er sterkere representert.

## Ulike tidspunkt, ulike konjunkturer

Kandidatene som inngår i Kandidatundersøkelsen 2002 ble uteksaminert i årene 1997–1999, en periode preget av høykonjunktur og lavt arbeidsledighetsnivå i Norge. Deres muligheter på arbeidsmarkedet er nødvendigvis preget av dette. De senere år har arbeidsledigheten og mistilpasningen blant kandidater som er nyutdannet fra norske læresteder steget (<http://www.nifu.no/kandidat/startside.html>). Det er rimelig å anta at dette også påvirker kandidater utdannet i utlandet. Resultatene fra Kandidatundersøkelsen 2002 viser en noe større mistilpasning blant utenlandskandidater enn blant de som er uteksaminert i Norge, og det ville være interessant å se om denne effekten er sterkere i perioder med lavkonjunktur.

## Betydningen av studieland: Hva med Australia?

Denne rapporten har først og fremst fokusert på forskjeller mellom kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge, og mindre på forskjeller mellom kandidater uteksaminert i ulike land. Studieland kan imidlertid ha betydning for arbeidsmarkedsutbytte, blant annet har multivariate analyser av dette datamaterialet vist at kandidater uteksaminert i nordiske land har mindre sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet enn de som er utdannet andre steder. Denne undersøkelsen er utført blant kandidater som er uteksaminert i 1997–1999. På dette tidspunkt hadde eksplosjonen i antall norske studenter i Australia i liten grad gitt utslag i ferdigutdannede kandidater. Vi vet med andre ord ikke hvordan det går med disse på arbeidsmarkedet. Omfanget av, og debatten omkring, norske studenter i Australia, tilsier et behov for undersøkelser som kan kartlegge i hvilken grad de som har studert i dette landet får (relevante) jobber når de returnerer til Norge.<sup>18</sup>

## Betydningen av institusjon og studiekvalitet

Resultatene viser at de som er utdannet fra læresteder med høy prestisje har mindre sannsynlighet for å ha opplevd arbeidsledighet. Effekter av utdanningsinstitusjonens prestisje er imidlertid nokså små. Operasjonaliseringen av institusjonens prestisje i Kandidatundersøkelsen 2002 er dessuten ikke optimal. Det er kandidatenes egen vurdering av institusjonene som ligger til grunn, og vi har ikke informasjon om hvilken institusjon de har gått på. Det er fullt mulig å gjøre studier som fokuserer nærmere på hvilken betydning utdanningsinstitusjonens

---

18 Antall norske studenter i Australia har ligget rundt 4000 per år siden år 2000.

prestisje og kvalitet har for utbytte i arbeidsmarkedet. Eksempelvis kunne man velge ut et knippe universiteter med ulikt (med kart definert) renommé, og undersøke arbeidsmarkedsutbytte blant tidligere studenter. Temaet er også egnet for utdypning gjennom kvalitative undersøkelser.

## Ansettelsesprosesser

Denne rapporten har vist at utenlandskandidater sliter noe mer med å få seg jobb enn de som er utdannet i Norge, og at de til en viss grad bruker kanaler for å skaffe seg jobb. Den har også vist at en høyere andel av utenlandskandidatene arbeider i privat sektor. Vårt kvantitative datamateriale kan imidlertid ikke gi klare svar på *hvorfor* det er slik. Det har vært hevdet at ansettelsesprosesser er blant de minst forståtte og undersøkte forhold i arbeidslivet (Granovetter 1995, Petersen et al. 2000). Dette er et tema som egner seg vel så godt for kvalitative undersøkelser, og kan belyses gjennom intervjuer med kandidater med utdanning fra utlandet (eventuelt også Norge) og med arbeidsgivere. En alternativ tilnærming kan være å bruke såkalte vignettstudier.<sup>19</sup>

## Økonomiske aspekter ved utenlandsstudier

Satsing på utenlandsstudier har økonomiske konsekvenser for både individer og samfunn. Støtteordningene i Lånekassen er sjenerøse sammenlignet med de fleste andre land. Likevel opparbeider individene seg en betydelig studiegjeld, som er høyere enn for de som har tilsvarende utdanning fra Norge (se vedleggsfigur 1). Reglene for studiestøtte har vært revidert en rekke ganger. En av de viktigste endringene i studiefinansieringsmodellen de senere år er at skolepenge-støtte i større grad gis som lån enn som stipend. Det vil være interessant å finne ut hvilke følger dette får for utenlandsstudentenes akkumulerte gjeldsbyrde. Det vil også være viktig å se om den nye studiefinansieringsmodellen har konsekvenser for rekrutteringen til studier i utlandet, både når det gjelder antall studenter som reiser ut, hvilke studieland de velger og studentenes sosiale bakgrunn. Antall gradsstudenter er på vei nedover,<sup>20</sup> og det er rimelig å se dette i sammenheng med endret regelverk.

---

19 Vignettstudier simulerer ansettelsesprosessen i et kontrollert eksperiment, gjennomført i samtykke med arbeidsgiverne. Disse blir presentert for hypotetiske søkere til en jobb, og bedt om å foreta en rangering ut fra kjennetegn og beskrivelser av de enkelte arbeidssøkerne. Vignettstudier gir på en effektiv måte tilgang til et kvantitativt materiale som kan analyseres gjennom statistiske metoder (Beek mfl. 1997). Denne type metode er oss bekjent aldri benyttet i norsk arbeidsmarkedsforskning.

20 <http://www.dagbladet.no/dinside/2005/07/04/436457.html>



De økonomiske aspektene ved utenlandsstudier er imidlertid ikke bare av individuell karakter. Staten bruker betydelige ressurser på støtte til utenlandsstudentene. I studieåret 2003–2004, ble det gitt 2,15 milliarder kroner i støtte til norske studenter i utlandet, og om lag halvparten av dette beløpet ble gitt som stipend (Lånekassen 2004). Støtten til studenter i utlandet kan imidlertid ikke ses uavhengig av alternativet, som er utvidelse av antall studieplasser i Norge. Kostnadsnivået i Norge er høyt, og studieplasser ved norske læresteder er dyre. For studier som medisin, odontologi og kunstfag er kostnadene estimert til over 250 000 per studieplass (St.prp. nr 1. 2004–2005). Det samme er tilfelle for en del kunstutdanninger. På flere fagområder er det med andre ord lønnsomt for staten, ut fra et økonomisk perspektiv, å gi støtte til studenter i utlandet framfor å øke antall studieplasser i Norge. For et lite land som Norge, kan det dessuten være uheldig om tilbudet av studieplasser på ulike fag styres utelukkende etter etterspørselen. Etterspørselen svinger, og det er tid- og ressurskrevende å bygge kapasiteten opp og ned. Å «sende» studenter til utlandet, kan fungere som et virkemiddel for å bøte på svinginger i etterspørselen. De samfunnsøkonomiske aspektene ved utdanning i utlandet er imidlertid lite utredet.

## Seleksjon; personlighetsprofil og egenskaper

Vi har antydnet at de som studerer i utlandet kan være en selektert gruppe med hensyn til for eksempel motivasjon, personlighetstrekk, eller personlige egenskaper. Utenlandsoppholdet kan også tenkes å utvikle eller forsterke slike trekk. Det kunne derfor være interessant å kartlegge en del kjennetegn ved de som velger å studere utenlands, i forhold til de som studerer hjemme. Det ville også være interessant å se hvordan studenter utvikler seg i løpet av studieperioden, for dermed å få mer kunnskap om hvilken effekt utenlandsstudiene har på individene. Man kan for eksempel tenke seg at det å være eksponert for nye miljøer bidrar til større fleksibilitet. Denne type problemstillinger belyses best gjennom longitudinelle studier, det vil si at man følger en gruppe over flere år.

## Utdanningsland vs. etnisitet

I denne rapporten har vi bare benyttet deler av Kandidatundersøkelsen 2002. Vi har sett på personer med norsk bakgrunn som har studert i hhv. utlandet og Norge. Undersøkelsen har også data om personer med utenlandsk bakgrunn, som er utdannet i utlandet og i Norge. Dette gjør det mulig å se i hvilken grad høyt utdannede personer som har innvandret til Norge får utnyttet kompetansen sin på arbeidsmarkedet, sammenlignet med etniske nordmenn. Det er alle-

rede gjort en del analyser som sammenligner kompetanseoverføring og utbytte av utdanning for innvandrergupper og personer med etnisk norsk bakgrunn (Støren 2004, Støren og Wiers-Jenssen 2004). Disse viser blant annet at hvilken etnisk bakgrunn man har større betydning for arbeidsmarkedsutfall enn hvilket land man har utdanningen fra. Dette er et tema som vil bli forsket mer på innenfor et pågående forskningsprosjekt, *Høyere utdanning og relevansen til arbeidsmarkedet*.

## Referanser

- Aamodt, P.O. (1982), *Utdanning og sosial bakgrunn*. Samfunnsøkonomiske studier nr 51. Oslo-Kongsvinger: Statistisk Sentralbyrå.
- Altbach, P.G. (2003), Foreign Study: Changing Patterns and Competitive Challenges. *International Higher Education*, 30: 2–3. Boston: The Boston College Centre for International Higher Education.
- Aasland, O.G. og J. Wiers-Jenssen (2001), Norske medisinstudenter i utlandet – karriereplaner, personlighet, røyking og alkoholbruk. *Tidsskrift for Den norske lægeforening* 121: 1671–1676
- Arnesen, C.Å. og Szanday, B. (2002), *Konsekvenser av mistilpasning i overgangen mellom utdanning og arbeid for senere yrkeskarriere*. Skriftserie 12/2000. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arnesen, C.Å. og S. Try (2001), *Karakterers betydning for overgangen fra høyere utdanning til arbeidsmarkedet*. Rapport 6. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arnesen, C.Å. (2002), Utviklingen på arbeidsmarkedet for nyutdannede akademikere. I Arnesen, C.Å. og N. Sandberg *Utdanning og arbeidsmarked 2002*. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Arrow K.J. (1973), Higher Education as a filter. *Journal of Public Economics*, 2, pp.193–216.
- Asplund, R., E. Barth, C. Le Grand, A. Mastekaasa & N. Westergarrd-Nielsen (1996), Wage Distribution across Individuals. In E. Wadensjö (ed.) *The Nordic Labour Markets in the 1990's* (part 1). Amsterdam: North-Holland.
- Baker, M. & D. Benjamin (1994), The Performance of Immigrants in the Canadian Labor market. *Journal of Labor Economics*, 12 (3).
- Beek, K.W.H. van, C.C. Koopmans & B.M.S. van Praag (1997), «Shopping at the labour market: A real tale of fiction». *European Economic Review*, 41, s.295–317.
- Ben-Porath, Y. (1980), The F-connection: families, friends and firms, and the organization of exchange. *Population and Development Review* 6; 1–30.
- Bie, K.N. (1974), *Students Abroad*. Oslo: University of Oslo, Institute for Educational Research.
- Bourdieu, P. (1986), The forms of capital. I Richardson, J.G. (ed). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.

- Borjas, G.J. (1995), Assimilation and changes in cohort quality revisited: what happened to immigrant earnings in the 1980s? *Journal of Labor Economics* 13, pp.201–245.
- Brabant, S. Palmer, E.C. and R. Gramling (1990), “Returning home: an empirical investigation of cross-cultural reentry.» *International journal of intercultural relations* 14; 387–404.
- Bratsberg, B. & J.F. Ragan (2002), The impact of host-country schooling on earnings – A study of male immigrants in the United States. *Journal of Human Resources*, 37, pp. 63–105.
- Bøhring, P. (2005), Har arbeidserfaring betydning for studentenes jobbmuligheter etter avsluttet utdanning? Skriftserie 1. Oslo: NIFU STEP – Studier av innovasjon forskning og utdanning.
- Cain, G.G. (1986), 'The Economic Analysis of Labour Market Discrimination: A Survey'. I Ashenfelter, O. & R. Layard (red.): *Handbook of labour Economics*, Vol 1. Amsterdam: Elsevier Science Publishers B.V.
- Chiswick, B.R. and P.W. Miller (2003), The complementarity of language and other human capital: immigrant earnings in Canada. *Economics of Education review*, 22, pp. 469–480.
- Coleman, J.S. (1990), Foundations of social theory. The balknap press of Harvard University press, Cambridge.
- CSN (Centrala Studiestødnadsnämnden) (1995), *Att studera utomlands med studiemedel. En undersökning om hur utlandsstuderande upplever sina studier och vad som hender efteråt*. Sundsvall.
- Coppel, J. J.-C. Dumont & I. Visco (2001), *Trends in immigration and economic consequences*. Economics Department Working Papers No. 284, OECD.
- Friedberg, R.M. (2000), You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital. *Journal of Labor Economics*, 18, pp. 221–251.
- Funkhouser, E. & S.T. Trejo (1995), The decline in immigrants labor market skills: Did it continue in the 1980? *Industrial and Labour Relations Review*, 48, pp. 792–811.
- Granovetter, M. (1973), «The Strength of Weak Ties» i *American Journal of Sociology* 78: 6 s. 1360–80.
- Granovetter, M. (1995), *Getting a job. A study of contacts and careers*. Second edition. Chicago, London: The University of Chicago press.
- Harmon, C., I. Walker & N. Westergaard-Nielsen (2001), *Education and Earnings. A Cross Country Analysis of the Returns to Education*. Cheltenham: Edward Elgar.

- Hansen, M.N. (1999), Utdanningspolitikk og ulikhet. Rekruttering til høyere utdanning 1985–1998. *Tidsskrift for samfunnsforskning* 40: 173–203
- Holmes, R. (2004), *Norwegian Student Perceptions of the Costs and Benefits of Study Abroad*. Oslo: Pedagogisk forskningsinstitutt, Utdanningsvitenskapelig fakultet, Universitetet i Oslo.
- Hovdhaugen, E. (2004), Tidsbruk og ambisjon. Resultater fra Stud.mag.-undersøkelsene 2001, 2002 og 2003. Skriftserie 16/2004. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Jahr, V. and U. Teichler (2000), Employment and Work of former ERASMUS students <http://europa.eu.int/comm/education/evaluation/soc5.pdf> 16.07.02
- Kanter, R.M. (1977), *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic books.
- Krahn, H., T. Derwing, M. Mulder & L. Wilkinson (2000), Educated and Unemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market. *Journal of International Migration and Integration*, 2000: 1, pp 59–84.
- Kvande, E. og B. Rasmussen (1993), *Nye Kvinneliv – Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam, Gyldendal.
- Lånekassen (2003), *Norske studenter og elever i utlandet 2002–2003*.
- Lånekassen (2004), *Norske studenter og elever i utlandet 2003–2004*.
- Lødding (2003), «Forskjellig, men ikke for forskjellig». *Arbeidsgiveres beretninger om rekruttering av høyere grads kandidater med innvandrerbakgrunn*. Skriftserie 11/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Murphy-Lejeune, E. (2002): *Student Mobility and Narrative in Europe*. London: Routledge.
- Opper, S., Teichler, U. and J. Carlsson (1990), *Impacts of Study Abroad Programmes on Students and Graduates*. London: Jessica Kingsley publishers.
- Nerdrum, L, Ramberg I. og B. Sarpebakken (2003), Inngående forskermobilitet i Norge. Skriftserie 10/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- OECD (2003), Education at a Glance. OECD indications. Paris: OECD
- OECD (2001), *Employment Outlook 2001*. Paris: OECD.
- OECD/CERI (2002a), Indicators on Internationalisation and trade of post-secondary education. <http://www.oecd.org/pdf/M00030000/M00030938.pdf>
- OECD (2002b), International Mobility of the Highly skilled. Paris: OECD.
- Petersen, T., I. Saporta & M-D. Seidel (2000), Offering a Job: Meritocracy and Social Networks. *American Journal of Sociology* 106; 763–816.

- Portes, A. (1998), Social capital: origins and applications. *Annual review of Sociology* 24: pp 1–24.
- Sassen, S. (1988), *The mobility of labour and capital*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Spence, M. (1973), "Job market signalling.» *Quarterly Journal of Economics*, 18: 355–374.
- Stensaker, B. og J. Wiers-Jenssen (1998), *Utvidet utbytte? Norske studenter i Glasgow, Stockholm, Berlin og København*. Rapport 5/98. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Stortingsmelding nr 19 (1996–97). *Om studier i utlandet*. Oslo: Kirke- undervisnings- og forskningsdepartementet.
- Stortingsmelding nr 27 2000–2001, *Gjør din plikt – krev din rett*. Oslo: Utdannings- og forskningsdepartementet.
- St. prp. nr. 1 2003–2004 (Statsbudsjettet) Oslo: Finansdepartementet.
- Støren, L.A. (2004), *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning*. NIFU skrifserie 7/2004. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Støren, L.A (2005), Arbeidsledighet blant innvandrere med høyere utdanning. *Søkelys på arbeidsmarkedet* 22; 51–64.
- Teichler, U. & F. Maiworm (1996), *Study abroad and early career: experiences of former ERASMUS students*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Teichler, U. (2002)(red.) *ERASMUS in the SOCRATES programme. Findings of an evaluation Study*. Bonn: Lemmens.
- Try, S. (2004), The role of Flexible Work in the Transition from Higher Education into the labour market. *Journal of Education and Work* 17: 27–45.
- Try, S. (2005), The use of job search strategies among university graduates. *The journal of Socio-Economics* 34; 223–243.
- Wekman, S. (1980), "Coming Home: Adjustment of Americans to the United States after Living Abroad.» In Coelho, G.V. and P. Ahmed (ed), *Uprooting ad development*. New York/London: plenum press.
- Wiers-Jenssen, J. & S. Try (2005), Labour market outcomes of Higher Education from abroad. *Studies in Higher Education* 30.
- Wiers-Jenssen, J. (2003a), *Over bekken etter vann? Hvorfor studere i utlandet når det finnes lignende tilbud i Norge*. Skrifserie 26/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Wiers-Jenssen, J. (2003b), Norwegian students abroad. Experiences of students from a linguistically and geographically peripheral European country. *Studies and Higher Education* 28, pp. 391–411.

- Wiers- Jenssen (2003c), *Anvendelse av høyere utdanning fra utlandet i det norske arbeidsmarkedet*. Skrifserie 33/2003. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Wiers-Jenssen, J. (2000), *Norske medisinstudenter i utlandet*. Rapport 12/2000. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Wiers-Jenssen, J. (1999), *Utlendighet eller utflukt? Norske studenters vurdering av å studere i utlandet*. Rapport 9/99. Oslo: Norsk institutt for studier av forskning og utdanning.
- Zadeh, M.S. (1999), *Utlandsstudier – til hvilken nytta? En utvärdering av effekter av utlandsstudier*. Högskoleverket.
- Zeng, Z & Y. Xie (2004), Asian-Americans' earnings disadvantage reexamined: The role of place of education. *American journal of sociology* 109, pp. 1075–1108.
- [http://www.ssb.no/ola\\_kari/utdanning/main.html](http://www.ssb.no/ola_kari/utdanning/main.html) 11.05.05

# Vedlegg 1: Utdanningsrelaterte forhold

I dette vedlegget presenteres noen resultater som er relatert til selve utdanningen, og ikke så mye til utbyttet av den. De fleste av disse viser vi først og fremst fordi variablene inngår som uavhengige variable analysene av arbeidsledighet og lønn.

## Prestasjoner

Faglige prestasjoner måles som oftest i form av karakterer. Sammenligning av karakterer kan være vanskelig nok å gjøre på tvers av norske læresteder, da karakterskalaen har vært benyttet ulikt mellom læresteder og fag. Om man skal sammenligne med utenlandske læresteder er det ytterligere et faktum som kan komplisere; karakterskalaen kan være en helt annen. For å fange opp prestasjoner har vi derfor bedt kandidatene om å vurdere sitt eksamensresultat (sluttkarakter) sett i forhold til sine medstudenter. Dette er et mål med klare svakheter, ettersom få plasserer seg på den negative enden av skalaen. Likevel er det en brukbar indikator, om man velger å fokusere på det relative (forskjellene mellom grupper) en det eksakte plasseringen på skalaen.

Tabell V.1 Eksamensresultater i forhold til medstudenter

	Uteksaminert i utlandet <i>N=926</i>	Uteksaminert i Norge <i>N=1500</i>	Totalt
Klart bedre enn gjennomsnittet*	25	19	20
Noe bedre enn gjennomsnittet	35	37	36
Omtrent som gjennomsnittet	30	32	32
Noe svakere enn gjennomsnittet	3	4	4
Klart svakere enn gjennomsnittet	0	0	0
Vet ikke*	6	9	8

\* $p < 0,05$

Vi ser at det er noe flere av utenlandskandidatene som plasserer seg i kategorien «klart bedre enn gjennomsnittet», mens flere av de som har studert i Norge plasserer seg i «vet ikke»-kategorien. Dette kan tolkes som at utenlandsstudentene lykkes vel godt med studiene som de som tar utdanningen i Norge. Hvordan studentene plasserer seg på skalaen, varierer med både studieland og fag. Når



det gjelder land, skiller de som har studert i USA seg klart ut. Her mener tre av fire at de har karakterer over snittet (46 prosent «klart bedre enn snittet», og 29 prosent «noe bedre enn snittet»). Når det gjelder fag, er det medisinstudentene som skiller seg klarest ut, ved at andelen som vurderer seg «klart bedre enn gjennomsnittet» ligger så lavt som 11 – 12 prosent både for kandidater uteksaminert i utlandet og i Norge. Resultatene er i tråd med en tidligere undersøkelse, der utenlandsstudenter ble bedt om å vurdere sine prestasjoner i forhold til medstudenter under studietiden (Wiers-Jenssen 1999).

## Utdanningsinstitusjonens prestisje

Kvaliteten og renommeet til lærestedene kan tenkes å ha betydning for kandidatens læringsutbytte og jobbmuligheter. Å vurdere lærestedenes prestisje er imidlertid nokså komplisert. Av hensyn til kandidatens anonymitet, er de ikke bedt om å oppgi hvilke læresteder de har gått på. I Norge har vi ikke særlige tradisjoner for å vurdere læresteder opp mot hverandre, og kandidater som kun har studert i Norge er derfor ikke bedt om å vurdere lærestedets renommé. Men alle som har studert i utlandet, (både de som er uteksaminert i utlandet og de som har tatt deler av utdanningen i utlandet) er bedt om å vurdere prestisjen til lærestedet de går på.

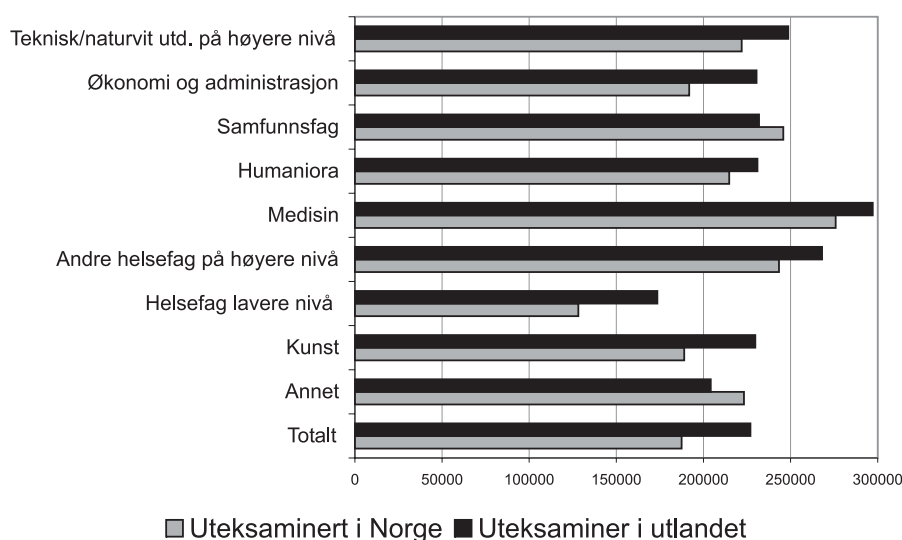
Tabell V.2 Kandidatens vurdering av utdanningsinstitusjonens prestisje. prosent

	I forhold til læresteder i samme land	I forhold til internasjonalt nivå	I forhold til norske læresteder
Helt i toppsjiktet	38	22	35
Over gjennomsnittet	33	36	33
Omtrent gjennomsnittlig	25	34	23
Under gjennomsnittet	1	1	1
Vet ikke	3	7	7
	100	100	100

På samme måte som i vurderingen av egne prestasjoner, ser vi også her problemet med at skalaen brukes nokså skjevt. Den relative plasseringen på skalaen kan likevel fortelle oss noe kandidatens vurdering

## Akkumulert studielån

Hvis man skulle ønske å vurdere hvorvidt det er økonomisk regningsvarende for individer å ta utdanning i utlandet, sammenlignet med tilsvarende utdanning i Norge, bør man også ta i betraktning hvor mye studentene tatt opp i lån. Vedleggsfigur 1 viser hvor mye studielån respondentene i Kandidatundersøkelsen 2002 hadde ved endt utdanning. Vi ser at utenlandskandidater på de fleste fagområder oppgir å ha høyere studielån. For de fleste fag er forskjellene i størrelsesorden 20–40 000 kroner.



Vedleggsfigur 1 Akkumulert studielån ved endt hovedutdanning 1997–1999. Gjennomsnitt, NOK

Tallene må tolkes med en viss forsiktighet, blant annet fordi de stiller store krav til respondentenes hukommelse, fordi lån fra tidligere utdanninger kan inngå og fordi utdanningens varighet har betydning. Men også tall fra Lånekassen viser at utenlandsstudenter i snitt har høyere akkumulert studielån (Lånekassen, personlig meddelelse). En av årsakene til at utenlandskandidatene kan opparbeide seg mer gjeld, er at få av dem arbeider ved siden av studiene i semesteret. Det er tidligere vist at om lag 15 prosent av utenlandsstudentene jobber ved siden av studiene i semesteret (Wiers-Jenssen 1999), mens omtrent halvparten av studenter i Norge gjør det samme (Hovdhaugen 2004).

## Vedlegg 2: Tabeller

Tabell V.3 Andel som har én eller begge foreldre med høyere utdanning

	Uteksaminert i utlandet N=890	Uteksaminert i Norge N=1358	Totalt N=2248
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	70	68	68
Økonomi og administrasjon*	67	58	62
Samfunnsfag*	77	67	69
Humaniora	70	66	66
Medisin	83	81	81
Andre helsefag på høyere nivå	79	75	75
Helsefag lavere nivå*	55	45	45
Kunst*	73	60	66
Annet*	58	80	72
Totalt	67	57	60

p<0,05

Tabell V.4 Andel overkvalifiserte for arbeidet på undersøkelsestidspunktet, etter middels vid definisjon. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=846	Uteksaminert i Norge N=1324
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	9	9
Økonomi og administrasjon	12	8
Samfunnsfag	10	5
Humaniora	22	16
Medisin	0	0
Andre helsefag på høyere nivå	7	0
Helsefag lavere nivå	7	8
Kunst	20	29
Annet	12	2
Alle	10	8

Tabell V.5 Arbeidsmarkedsstatus for kandidater uteksaminert i utlandet november 2002. Prosent

	Bosatt i utlandet N=201	Bosatt i Norge N=712
I arbeidsstyrken totalt	90,4	96,0
Sysselsatt*	88,3	93,4
Arbeidsledig (i prosent av arbeidsstyrken)	2,4	2,7
Utenfor arbeidsstyrken*	9,6	4,0

\* p<0,05

Tabell V.6 Andel utenlandskandidater som har arbeidet i utlandet i tidsrommet mellom endt hovedutdanning (1997/1999) og intervju tidspunkt (november 2002). Prosent

Utdanningstype	Prosent
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	31
Økonomi og administrasjon	33
Samfunnsfag	36
Humaniora	46
Medisin	24
Andre helsefag på høyere nivå	46
Helsefag lavere nivå *	47
Kunst	31
Annet	29
Totalt	35

\*p<0,05 (i forhold til gjennomsnittet)

Tabell V.7 Ansettelsesforhold for kandidater som arbeider i utlandet, i november 2002. Prosent

	<b>Uteksaminert i utlandet N=36</b>	<b>Uteksaminert i Norge N=178</b>	<b>Alle som jobber i utlandet N=214</b>
Fast arbeid (fast ansettelse, inkludert oppsigelig stilling i skolen og ikke avsluttet prøvetid)	75,9	71,2	73,9
Stipendiat/forskeropplæringsstilling på engasjement*	3,8	8,5	5,8
Vikariat eller annen midlertidig stilling av 6 måneders varighet eller mer*	8,9	11,9	10,1
Vikariat eller annen midlertidig stilling av mindre enn 6 måneders varighet	3,8	0	2,2
Selvstendig næringsdrivende*	7,6	8,5	8,0
Sum	100	100	100

Tabell V.8 Arbeidstid i stilling for kandidater som arbeider i utlandet, november 2002. Prosent

	<b>Uteksaminert i utlandet N=36</b>	<b>Uteksaminert i Norge N=182</b>	<b>Alle som arbeider i utlandet N=214</b>
Mer enn heltid	28	27	27
Heltid	64	60	62
Deltid	9	13	11
Sum	100	100	100

Tabell V.9 Andel som arbeider i privat sektor i utlandet november 2002 blant kandidater på ulike fagområder. Prosent

	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge	Alle som arbeider i utlandet
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	82	80	81
Økonomi og administrasjon	95	70	90
Samfunnsfag	38	60	46
Humaniora	100	86	89
Medisin	0	33	13
Andre helsefag på høyere nivå	60	-	50
Helsefag lavere nivå	31	90	57
Kunst	100	-	100
Annet	80	-	80
Totalt	66	76	70

Tabell V.10 Andel sysselsatte i utlandet som har stilling som medfører lederansvar. Prosent.

	Uteksaminert i utlandet N=35	Uteksaminert i Norge N=181	Alle som arbeider i utlandet N=216
Leder mer enn 10 personer	8	7	7
Leder 5–10 personer	6	0	4
Leder færre enn 5 personer	31	7	21
Har ikke lederansvar*	55	86	68
Sum	100	100	100

\*p<0.05

Tabell V.11 Andel sysselsatte i utlandet som har arbeid med internasjonalt tilsnitt. Prosent

	Uteksaminert i utlandet N=105-172	Uteksaminert i Norge N=32-36	Alle som jobber i Norge N=125-218
Hovedkontor utenfor Norge	95	82	89
Hovedkontor i Norge, men søsterbedrift i utlandet	2	24	12
Reisevirksomhet utenlands	41	54	47

Tabell V.12 Andel sysselsatte med ulik utdanningsbakgrunn som har arbeid med interansjonalt tilsnitt. Prosent.

	Hovedkontor utenfor Norge		Hovedkontor i Norge, men søsterbedrift i utlandet		Reisevirksomhet utenlands	
	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	38	25	57	38	56	45
Økonomi og administrasjon	36	37	53	42	47	44
Samfunnsfag	10	7	42	17	48	43
Humaniora	33	5	60	24	43	30
Medisin	11	4	24	11	15	19
Andre helsefag på høyere nivå	14	16	25	17	13	7
Helsefag lavere nivå	4	4	16	11	4	3
Kunst	9	0	20	28	50	30
Annet	21	2	33	6	36	11
Totalt	24	12	41	22	38	23

Tabell V.13 Andel kandidater med ulike fagbakgrunn sysselsatt i Norge som ukentlig bruker fremmedspråk i arbeidssituasjonen. Prosent.

	Telefon-/ direkte kontakt	E-post, brev	Lesing av faglitteratur	Skriving av noter/ rapporter	Fore- drag/ konferanser/ møter	Uformell kontakt med kolleger
<b>KANDIDATER UTEKSAMINERT I UTLANDET</b>						
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	45	58	78	65	32	37
Økonomi og administrasjon	42	40	51	34	21	28
Samfunnsfag	42	44	57	25	22	17
Humaniora	57	57	71	29	0	14
Medisin	15	10	80	5	5	10
Andre helsefag på høyere nivå	11	0	56	11	0	13
Helsefag lavere nivå	7	4	33	6	2	6
Kunst	25	33	50	15	8	39
Annet	38	40	48	25	24	35
Kandidater uteksaminert i utlandet totalt	34	35	55	30	18	24
<b>KANDIDATER UTEKSAMINERT I NORGE</b>						
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	28	41	70	50	21	26
Økonomi og administrasjon	27	39	46	34	22	15
Samfunnsfag	16	17	48	13	6	14
Humaniora	17	19	38	15	10	14
Medisin	15	8	69	6	3	6
Andre helsefag på høyere nivå	13	17	57	13	6	7
Helsefag lavere nivå	4	2	16	1	1	3
Kunst	19	15	19	0	5	14
Annet	13	17	33	6	5	11
Kandidater uteksaminert i utlandet totalt	15	19	42	19	10	12



Tabell V.14 Lineær regresjon av logaritmen til lønn for kandidater i 100 prosent stilling som arbeider i Norge. Tilleggsanalyse

	Uteksaminert i Norge		Uteksaminert i utlandet			
	Modell 1a		Modell 1b		Modell 1c	
<b>Demografiske variabler</b>						
Kjønn	-0,039 ***	0,16	-0,052 *	0,026	-0,050	0,026
Alder	0,004 *	0,002	0,009 *	0,004	0,009 *	0,004
Gift/sambo	-0,012	0,015	-0,028	0,023	0,029	0,023
Barn under skolealder	-0,011	0,020	0,079 *	0,035	0,074 *	0,037
Kjønn x barn	-0,024	0,027	-0,146 **	0,048	-0,133 **	0,049
Foreldre med høyere utdanning	0,018	0,014	-0,004 *	0,023	0,010	0,023
<b>Karakterer og arbeidserfaring</b>						
Karaktersnitt fra VGS	0,029 *	0,013	0,048 *	0,021	0,041	0,022
Ukjent karaktersnitt	-0,015	0,031	-0,046	-0,032	-0,041	0,033
Relevant arbeidserfaring, ant. mnd.	0,001 *	0,000	0,001	0,001	0,001	0,001
Uteksaminert 1998	-0,049	0,017	-0,021	-0,039	-0,018	0,040
Uteksaminert 1999	-0,082	0,019	-0,040	0,041	-0,034	0,041
<b>Utdanningstype</b>						
Økonomi og administrasjon	0,068 **	0,022	0,075 **	0,029	0,076 **	0,029
Samfunnsfag	-0,131 ***	0,021	-0,101 *	0,047	-0,112 *	0,048
Humaniora	-0,221 ***	0,023	-0,219 ***	0,064	-0,214 ***	0,065
Medisin	-0,169 ***	0,029	-0,205 ***	0,043	-0,214 ***	0,049
Andre helsefag på høyere nivå	0,098 *	0,042	0,030	0,070	0,043	0,072
Helsefag lavere nivå	-0,318 ***	0,021	-0,288 ***	0,036	-0,268 ***	0,039
Kunst	-0,239 **	0,071	-0,115	0,062	-0,114 *	0,063
Andre fag	-0,118 **	0,040	-0,059	0,043	-0,054	0,043
<b>Lærestedets prestisje og beliggenhet</b>						
Rennomé					0,022	0,015
Rennomé ukjent					-0,005	0,038
Storbritannia					-0,033	0,788
USA					0,056	0,037
Europa (utenom Storbritannia og Norden)					0,60	0,035
Andre land					0,064	0,058
Konstantledd	10,159 ***	0,92	9,892 ***	0,176	9,882 ***	0,177
N	978		498		498	
R <sup>2</sup>			0,350		0,359	
RSS			24,617		24,271	

Tabell V.15 Gjennomsnittlig antall søkekanaler benyttet

Utdanningstype	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge	Totalt
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	2,03	2,11	2,11
Økonomi og administrasjon	2,41	1,94	2,15
Samfunnsfag	2,86	2,28	2,36
Humaniora	2,44	2,50	2,50
Medisin	1,50	1,64	1,61
Andre helsefag på høyere nivå	1,85	1,52	1,59
Helsefag lavere nivå	1,67	1,55	1,56
Kunst	2,04	2,38	2,25
Annet	2,08	1,81	1,90
Totalt	2,14	1,89	1,93

Tabell V.16 Gjennomsnittlig antall søknader sendt før man ble tilbudt første jobb etter endt utdanning.

Utdanningstype	Uteksaminert i utlandet	Uteksaminert i Norge
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	12	9
Økonomi og administrasjon	16	8
Samfunnsfag	20	16
Humaniora	14	13
Medisin	6	3
Andre helsefag på høyere nivå	6	2
Helsefag lavere nivå	4	2
Kunst	16	5
Annet	10	9
Totalt	12	7

Tabell V.17 Andel kandidater med deler av utdanningen fra utlandet som får anvendt ulike erfaringer fra utlandet i sitt arbeid. Horisontal prosenttuing.

	I stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum
Det faglige innholdet i utdanningen	34	35	17	14	100
Språkkunnskaper	44	28	18	11	100
Kjennskap til studielandets kultur/samfunnsforhold	20	34	33	13	100
Personlige egenskaper utviklet gjennom utenlandsstudier	52	41	6	2	100

Tabell V.18 Andel kandidater med deler av utdanningen fra utlandet som får anvendt undervisningsspråket fra utlandet til ulike formål. Horisontal prosenttuing.

	Svært mye	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Sum
I arbeidet	39	28	20	13	100
Hjemme	12	22	29	37	100
I sosiale sammenhenger	17	55	22	6	100
I forbindelse med utenlandsreiser	73	22	3	3	100

Tabell V.19 Andel utenlandskandidater som får anvendt undervisningsspråket i arbeid i Norge. Horisontal prosenttering.

	<b>I stor grad</b>	<b>I noen grad</b>	<b>I liten grad</b>	<b>Ikke i det hele tatt</b>	<b>Sum</b>	<b>N</b>
Teknisk/naturvit utd. på høyere nivå	67	17	12	5	100	131
Økonomi og administrasjon	42	24	20	14	100	150
Samfunnsfag	59	21	17	4	100	41
Humaniora	83	17	0	0	100	17
Medisin	15	35	45	5	100	63
Andre helsefag på høyere nivå	11	33	33	22	100	28
Helsefag lavere nivå	15	25	35	25	100	130
Kunst	39	46	8	8	100	32
Annet	56	30	7	7	100	55
<b>Totalt</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>100</b>	<b>647</b>